

令和7年6月6日

和歌山市長 尾花 正 啓 様

和歌山市公正職務審査会

会 長 中 川 利 彦

委 員 吉 澤 尚 美

委 員 天 野 雅 郎

意 見 書 （公 表 版）

- 1 和歌山市公正職務審査会（以下、「当審査会」という。）は、令和6年7月8日、和歌山市長から、和歌山市公正職務審査会条例第2条の規定に基づき、以下の諮問を受けた。

「1 諮問事項

平成30年8月に公益通報を行った元職員に対する不利益な取扱いの有無に係る検証について

2 諮問理由

平成30年8月に公益通報を行い、令和2年6月に自死により死亡退職した元職員について、これまで、本市において、関係職員から聴き取り調査などを行い、また、地方公務員災害補償基金和歌山県支部による調査も行われましたが、死因につながる要因などは確認できておりません。

今般、ご遺族が、公益通報者が守られていなかったなどと訴えていることについて、本市としても、公益通報者保護法（平成16年法律第122号）等の趣旨に照らし、不利益な取扱いがあったかどうかについて、第三者の意見を聴くべきと判断したため、審査会に諮問します。」

2 和歌山市公正職務審査会条例第2条は、

「審査会は、公正な職務の執行の確保のため、本市における職員（地方公務員法（昭和25年法律第261号）第3条第2項に規定する一般職に属する職員をいう。）の職務に係る法令、倫理原則及び服務規律の遵守の推進に関し必要な事項について、任命権者の諮問に応じ、客観的かつ専門的な視点から、調査審議し、意見を述べるものとする。」

と規定している。

そこで、当審査会は、諮問を受けて調査審議した結果に基づき、次のとおり意見を述べる。

意 見 の 趣 旨

和歌山市において、公益通報者である元職員に対して、公益通報者保護法第5条が禁止している不利益な取扱いがあったとまでは認めることができない。すなわち、公益通報者保護法違反の事実までは認められない。

しかし、和歌山市が、

- ① 令和2年4月1日付けの人事異動で、公益通報の対象となった公金の不正支出に関係して懲戒処分を受けた職員を、元職員と同じフロアの同じ部屋内の部署に配属したこと
- ② 消費者庁の定めるガイドライン所定の公益通報者に対するフォローアップを元職員に対して行っていないこと

については、公益通報者に対する対応として不適切であったと認められる。

そして、このような不適切な対応がなされた原因としては、和歌山市における公益通報体制の不備や通報者保護に対する認識不足、市職員に対する公益通報制度等の周知徹底不足等があったと考えられる。

従って、今後、和歌山市において公益通報があった場合に、二度とこのような不

適切な対応が行われることがないよう、速やかに「和歌山市内部公益通報に関する要綱」を改訂し、和歌山市内部の公益通報受付窓口の設置や窓口以外への通報があった場合の対応整備、公益通報者のフォローアップ体制の構築等を行う必要がある。

また、今後は、市職員に対する定期的な研修の実施等により、公益通報制度及び通報対応の仕組み、通報者の保護等について、市職員全員に周知徹底すべきである。

意 見 の 理 由

1 事案の概要

- (1) 和歌山市職員であったA氏は、平成30年5月28日、和歌山市教育委員会教育学習部青少年課（以下、「青少年課」という。）平井児童館への異動を命じられた。

同月29日、A氏は、同児童館における業務として虚偽の地域子ども会活動支援交付金（以下、「交付金」という。）申請書類等の作成、申請をしなければならない旨の説明を受けたが、そのような違法な業務を行うことはできないと考えた。

同月30日、A氏は、精神科医の診察を受け、〇〇〇〇により同年6月30日までの休養を要する旨の診断書を得て、同年5月31日、同日からの病気休暇を申請し、さらに、同年6月1日付けで、上司である青少年課長らに対し、平井児童館における内容虚偽の交付金申請書類等の作成、申請については極めて違法性が高く、詐欺罪（刑法第246条）に該当すると思われるなどと記載した「病気休職願」を提出した。

- (2) 同年8月21日、A氏は、和歌山市の公益通報外部相談員である弁護士（以下、「外部相談弁護士」という。）に対し、上記病気休職願と同趣旨の通報を行い、外部相談弁護士は、これを公益通報として受理し、A氏からのヒアリング

を含め、調査を開始した。

- (3) 同年10月11日、A氏は復職することになり、福祉局社会福祉部生活保護課（以下、「生活保護課」という。）に配属された。
- (4) 同年11月19日、外部相談弁護士から和歌山市に対して公益通報調査結果報告書が提出され、これを受けて、和歌山市においても調査を実施し、令和2年2月18日、和歌山市は、A氏の公益通報に基づく通報内容及び調査結果を公表し、公金の不正支出があったこと及び改善策等を明らかにした。

また、和歌山市は、同日、関係職員15名に対する懲戒処分等についても公表したが、その中の1名である市民環境局市民部市民課（以下、「市民課」という。）の副課長（以下、「B氏」という。）は減給10分の1、1か月の懲戒処分を受けた。

- (5) 令和2年4月1日付けの人事異動において、和歌山市は、B氏を福祉局社会福祉部生活支援第1課（以下、「生活支援第1課」という。）の副課長に任じた。
なお、和歌山市の組織改正により、同日から、生活保護課と生活支援課は生活支援第1課と第2課となり、A氏は生活支援第2課に所属していた。
- (6) 同年6月25日、A氏は、死亡（自死）により和歌山市を退職した。

2 当審査会が行った調査の概要

- (1) 当審査会は、令和6年7月8日、第1回の会議を開催し、和歌山市公正職務審査会条例第5条に基づき、互選により中川利彦委員を会長に選任し、中川会長は吉澤尚美委員を会長職務代理者に指名した。

当審査会は、その後、次のとおり審査会を開催した（全15回）。

令和6年 8月7日

9月27日

11月12日、21日、27日

12月11日、17日

令和7年 1月9日
 2月4日、27日
 3月13日、25日
 4月15日
 5月2日

- (2) 和歌山市から当審査会に提供された資料は、別紙「和歌山市提供資料一覧表」のとおりである。

また、A氏のご遺族から提供された資料は、別紙「ご遺族提供資料一覧表」のとおりである。

- (3) 当審査会では、ご遺族からのヒアリングを実施したほか、以下の和歌山市職員等9名へのヒアリングを実施した。

元人事課長

元人事課長

元人事課副課長

元人事課職員主任相談員

元人事課職員相談員

元人事課人事班長

元総務部職員相談専門監

元生活保護課保護第C班長

元生活支援第2課支援第C班長

- (4) さらに、A氏の勤務場所であった和歌山市役所東庁舎1階の生活支援第1課及び第2課のフロアに赴き、同所の見分を行った。

3 当審査会の認定した事実

上記の調査によって、当審査会が認定した事実は、次のとおりである。

- (1) 平成27年4月1日、A氏は、和歌山市職員（一般事務員）として採用された後、同月13日付けで健康局保険医療部国保年金課（以下、「国保年金課」という。）主事を命ぜられ、同課において国民健康保険料の徴収業務等を担当していた。
- (2) 平成30年5月28日付けの人事異動により、A氏は、青少年課主事及び福祉局こども未来部子育て支援課平井児童館主事（併任）を命ぜられ、同日午後、平井児童館に着任した。なお、年度途中でA氏が異動することになったのは、同日、新たに和歌山市南サービスセンター及び南コミュニティーセンターが開設され、名草・和歌浦・雑賀・雑賀崎・田野の5支所から南サービスセンターへ業務が一部移管されたこと、また、平井児童館に欠員が生じていたことによる人事異動の一環であった。

同月29日、A氏は、平井文化会館において開催された平井子ども会総会に出席し、その後、平井児童館において、同僚から同氏が行うべき業務について説明を受けた。その際、A氏は交付金等の申請事務についても説明を受けたが、同氏が行うよう指示された業務は、不正に講師謝金及び交付金を得るために、①実際には実施されていないにもかかわらず、平井児童館で人権学習及び識字学習等を実施した旨の虚偽の報告書を作成し、これを和歌山市教育委員会教育学習部生涯学習課（以下、「生涯学習課」という。）へ提出し、また、②子ども会1つにつき50万円の交付金が認められるところ、実際は1つしか子ども会が存在しないにもかかわらず、8つ存在するものと偽って交付金の申請を行う、というものであった。

A氏は、これらの業務を行うことは、自身も犯罪に加担することになると考え、同月30日の公休日にDメンタルクリニックを受診した。同クリニックのE医師は、A氏を診察した結果、「〇〇〇〇」、「上記にて、6月30日までの休

養を要する」との診断書を作成した。

- (3) 同年6月1日、A氏は、青少年課長ら宛に「病気休職願」を提出した。

同病気休職願には、「補助金申請書類の作成、申請は、極めて違法性が高いです。何故なら子ども会が補助金を得るために、架空の活動を活動しているかのように書類を捏造し補助金を不正受給しているからです。これは、詐欺罪（刑法246条）に当たると思われます。具体的には、人権学習、識字学習、もう1つは忘れたが、この3つの活動に対して補助金を得るために、実際は全く活動していないが、活動日、活動内容、講師、出席状況等を過去の資料を参考にして補助金申請書を捏造します。そして、毎月月初めに生涯学習課に提出し、不正に補助金を得ています。こうして支給された補助金の使途は不明です。」、「これ以外にも、多くの補助金を得る為に、実際には子ども会に参加している子どもは25名ほどであるが、百数十名いることにし、子ども会が八つ存在するかのように装い申請し不正に補助金を得ています。」、「公務員には、業務に違法性があると思われる場合は告発する義務があります（刑事訴訟法239条2項）。しかし、このような行政と同和との癒着が改善されずに長年続いていることを考えると、市政に深く根ざした深刻な問題であることが容易に推測できます。私一人が声を上げたところで干されるのは明白であり、同和と和歌山市から直接的または人事的に報復があることを考えると、恐ろしくて告発もできません。だが職場に留まり指示通りに書類を捏造し補助金申請してしまったら、私も犯罪に加担することになってしまいます。」などと記載されていた。

同病気休職願を受理した青少年課では、当時の課長らがA氏から事情を聴取したものの、同課のみでは対応できないと考え、和歌山市教育委員会教育局長及び教育学習部長に上記内容を報告した。

しかし、青少年課並びに報告を受けた教育局長及び教育学習部長のいずれにおいても、この病気休職願に記載されている「補助金」（講師謝金及び交付金）の申請に係る不正の有無や実態につき調査を行うことはなく、生涯学習課への

報告を含め、何らの対応もとらなかった。

- (4) 同年8月21日、A氏は、和歌山市の公益通報外部相談員である外部相談弁護士に対し、上記病気休職願記載の内容と同趣旨の公益通報を行った。

外部相談弁護士は、これを公益通報として受理し、同月23日、和歌山市長宛に公益通報の概要等を報告し、以降、同弁護士において調査が実施された。

同年9月3日には、同弁護士において、教育政策課及び人事課の公益通報担当職員3名同席のもと、約1時間にわたり、A氏からの聴き取りが実施された。その中で同氏は、病気になった理由は、実際には実施していない人権講座及び識字教室等を実施したという虚偽の報告書を作成するように指示されたからであり、同僚から、「過去のことを参考にペタペタ貼り付けて作成する」、「参加人数は良い具合に見積もって」などと言われ、不正に加担することになると思ったためであるなどと述べた。また、同氏は、実際に子ども会は1つしか存在せず、子どもも25名ほどしかいないため、本来、交付金は50万円しかもらえないはずであるが、400万円の交付金を得るため、8つの子ども会が存在し、地域の子ども全員が参加しているかのように装って申請するように指示され、「ずっとやっていることだから頼む。」などと言われたことから、平井児童館では勤務し続けることはできないと思ったなどと述べた。

- (5) A氏は、同年5月31日から病気休暇（90日）を取得していたところ、Dメンタルクリニックで、同年6月27日、「〇〇〇〇」により「8月31日までの休養を要する」旨の診断を受け、さらに、同年8月22日には、「9月30日までの休養を要する」旨の診断を受けた。和歌山市は、同氏の病気休暇が90日を超えることになるため、同年8月29日、同氏を分限処分としての休職とした。

同年9月5日、A氏は、同クリニックにおいて、「〇〇〇〇 上記病状は回復し、9月18日以降の就労は可能である」との診断を受け、同日、和歌山市教育委員会教育学習部教育政策課（以下、「教育政策課」という。）において、同

氏の職場復帰に向けた面談が実施された。

面談においてA氏は、現在Dメンタルクリニックへ定期的に通院しているが、病状は軽快し、服薬もしておらず、睡眠も十分とれており、病状が軽快しているなか自宅でじっとしているのが辛いので、すぐにでも職場復帰したいと考えている旨述べた。これを受けて、和歌山市教育委員会の産業医は、同月10日、A氏と面談し、職場復帰について、教育政策課に対し、「〇〇〇〇となる原因となったのは青少年課の業務であるとのことなので、それ以外の部署に復職するのであれば、何ら問題はないのではないかと。リハビリ勤務の必要性も無しと考える。」との意見を出した。さらに、教育政策課では、同月28日、和歌山市の非常勤職員である専門医（精神科医）にA氏との面談を実施してもらったところ、同医師から、「復職は可能。また、生活リズムも整っているようなので、リハビリ勤務は不要と思われる。友人関係等についても良好とのこと。」との意見を得た。

以上の経過を踏まえ、和歌山市ではA氏について、同年10月上旬には復職可能であり（ただし、青少年課の業務以外の部署に限る。）、それに伴うリハビリ勤務の必要性はないと判断した。

- (6) A氏の復職にあたり、人事課において、復職先の部署選定のための協議がなされた。A氏による公益通報の事実及びその内容は、人事課においても極めて限られた人員しか把握していなかったものであるが、復職先を協議した人事課長らは、いずれも同氏が公益通報を行ったこと及び公益通報の内容についても把握しており、同氏の異動先としては、前職の青少年課以外の部署であることが大前提であるという共通認識のもと協議された。

協議の結果、人事課ではA氏を、生活保護課に配属する案を作成し、総務局長までの決裁を経て決定されたが、その理由は、おおむね次のとおりであった。すなわち、生活保護課では、当時欠員が生じていたこと（ただし、他の部署に比べ特に欠員が多いとは言えない程度であった。）、他方、同課には配置されて

いる人数が多く、多数の職員が同じ内容の職務を行っており、また、A氏と同年代の職員も比較的多く存在することから、同氏にとって周囲に相談しやすい現場であること、さらに、ケースワーカーの仕事は慣れてくれば自分のペースで業務を遂行することができ、必ずしも他の部署に比べて業務量が過重であるとか難しいなどということではなく、国保年金課での勤務歴のある同氏であれば、特段問題なく勤務できるものと見込めたことなどである。

なお、生活保護課に配属するにあたり、人事課から生活保護課に対して、A氏が病気休職明けであるという理由で配慮が必要である旨は伝えているが、公益通報者を保護するため、同氏が公益通報を行ったことについては一切伝えていない。

- (7) 生活保護課への復職が決定した後、同課課長から同課保護第C班長に対し、第C班に配属させたい旨の打診があった。班長は、当時、他に欠員が生じていた班もあったため、欠員の少ない第C班への配属で良いのか尋ねた。これに対し課長から、A氏は精神面の不調による病気休職からの復職であるため配慮が必要であり、人員不足の班に配属させると業務過多になる可能性があり、業務量や内容等での調整も困難であると考えられることから第C班に配属させたい、配慮をしてやって欲しいとの説明があったので、班長はこれを承諾した。
- (8) 同年10月11日、A氏は生活保護課に復職し、同課保護第C班に配属された。

同班班長は、A氏が精神面の不調による病気休職からの復職であることから、他の班員が1人あたり120件程度のケースを担当しているところを、同氏については90ないし100件程度に抑えた上、担当するケースの内容としても、不正受給で返還を求めるような対応困難なケースは排除し、特に問題のない案件を担当させることとし、ケースの数及び内容において配慮を行った。

班長がA氏にケースワーカー等の業務内容を説明した際も、特に同氏に変わった反応はなかった。

また、A氏の配属直後に、班長から同氏に対し、体調等について尋ねたが、同氏からは、「前の職場では信じられないことが多くあり、悩み、休んだが、今は問題ないので、そこまで気にかけてもらわなくても大丈夫である。」などといった回答がなされた。

- (9) 同年11月19日、外部相談弁護士から和歌山市長宛に、公益通報調査結果報告書が提出されたが、その内容はA氏の公益通報に係る不正行為が行われていることを認め、さらに、和歌山市において、しかるべき調査をするよう求めるものであった。また、その頃、A氏に対しても、外部相談弁護士から調査結果の概要について報告がなされた。

しかし、その後、和歌山市からA氏に対し、通報したことを理由とした不利益な取扱いがなされていないかを適宜確認するなどのフォローアップはなされなかった。

なお、和歌山市は、外部相談弁護士からの公益通報調査結果報告書の提出を受けて、所要の調査を行った。

- (10) 平成31年1月17日、職員研修所長から各所属長を通じて、A氏を含め平成30年度の人権研修の未受講者61名に対し、同年度の人権研修を実施するので同研修を受講するようにとの指示があった。そして、その研修講師は、和歌山市の非常勤職員であり職員研修所専任研修講師のF氏であったが、同氏は平井子ども会の会長でもあった。

この研修は、受講対象者61名を3つの班に分けて実施するものであり、A氏は、同年2月15日午後2時から午後3時半まで研修が行われる3班（受講者24名）に入っていた。

同年1月21日、A氏は、Dメンタルクリニックを受診し、E医師に、人権研修に行きたくないで診断書を作成してほしい旨希望したが、同医師は、診断書の作成を断った。

同年2月15日の研修当日の朝、A氏が登庁しなかったため、第C班長が同

氏に架電したところ、F氏が講師を務める研修を受講するのが精神的に苦痛であると述べた。班長は、そうであれば欠席しても構わないと述べたが、A氏は遅れて登庁し、研修を受講した。

- (11) 同年3月までの間、A氏は特段大きな問題もなく職務をこなすことができたため、第C班長は（人事異動で班長を交代するにあたり）、次年度は同氏に他の班員と同程度の業務を割り当てても大丈夫である旨の引継ぎを行った。
- (12) 同年4月から、A氏は116件のケースを担当した。ケースの数としては、他の班員と同程度のものであった。ただし、ケースの内容において、高齢者の比率が高く、比較的負担の小さい案件を担当するよう配慮されていた。

令和元年11月下旬、A氏が作成、提出した令和元年度の自己申告書では、「現在の職務・職場環境に対する率直な気持ちについて」の項目（5択）につき、「関心度」は「5 低い」、「自己能力の活用」は「5 できない」が選択されている一方で、「満足度」は「1 高い」、「人間関係」は「1 良い」が選択され、配置換えの希望については、「2 現在のまま続けたい」を選択していた。また、「健康状態について、該当するものを以下から選択してください。」という問い（3択）については、「1 健康」を選択し、「自身の時間外勤務時間数について、どのように思いますか。」という問い（3択）については、「3 少ない」との回答を選択していた。そして、「当該時間外勤務の原因（に）について、主な要因を選択してください。」との問いについては、「その他」を選択し、その自由記載欄に、「時間内に処理できているので時間外は少ない」と記入していた。

- (13) 令和2年2月18日、A氏の行った公益通報に係る和歌山市の調査結果及び関係職員15名に対する懲戒処分が公表された。最も重い処分を受けた職員は停職6か月の懲戒処分であり、次に重い懲戒処分を受けたのがB氏で、「減給10分の1、1か月」の処分であった。
- (14) 同年2月下旬から3月頃、A氏は、当時の第C班長との面談において、「市役所を辞めようと思う。」と述べた。

それまで、A氏は同班長に対し、「生活保護課を気に入っている。」「僕にはあつてるし、一番良いのが、段取りさえ組めば休み取れるんで。ツーリングとかもできるし、長期間旅行いけるからいい。」などと言っていたため、疑問に思った班長が理由を尋ねたところ、「前の課のときに内部告発をしたが、その人の処分が甘い。停職6か月にしかなかった。組織に対して信頼ができないし、残った人から何かされやんかなっていう報復が怖い。」などと述べ、市役所を辞め、県庁を受験すると述べた。

- (15) 同年3月29日から30日頃、第C班において、4月1日からの担当業務を検討していた際、A氏は、「僕これやったら2.5年目のベテランに入ってきてるんで、まだ20件くらい多く持ちますよ。」と述べた。しかし、第C班長は、担当件数を増やさなかった。

- (16) 同年4月1日、和歌山市の組織改正により、それまでの生活保護課と生活支援課が、新たに生活支援第1課と第2課に再編成され、A氏は生活支援第2課支援第C班に所属することになった。

生活支援第1課（課長以下約60名）と第2課（課長以下約70名）は、同じフロアの同じ一つの大きな部屋の中で、いわば隣同士で執務していたが、第1課と第2課の間にパーテーションその他の間仕切りは一切なかった。部屋の東側（正面）に第1課と第2課の課長及び副課長が西向きに座り、その前に、各課の職員が班ごとにまとまって座るという状態であった。そして、A氏の座席は、課長・副課長の方（東側）を向いて座るという座席配置であった。

- (17) そして、同日付けの人事異動により、B氏が市民課副課長から、生活支援第1課副課長に異動となった。

B氏のこの異動は、既に市民課副課長として丸2年勤務していたため通常の異動のタイミングであり、人事ヒアリングの結果を踏まえ、他の職員と同様に、通常の人事異動の対象として検討されたものであった。

B氏の異動については、人事課長らで協議した際、B氏の職歴をみたところ、

市民部内の各文化会館事務の職歴が長く、それ以外の職歴としては、約３年間、生活保護課での勤務経歴があった程度であったため、異動先は少しでも経験がある部署が望ましいと判断され、生活支援第１課の副課長に配属する案となった。ちなみに、同日付けの人事異動において異動対象となった事務職の副課長職のポストは、全部で３１存在した。

なお、一般的に人事異動の際には、家族・親戚関係であったり、トラブルがあるなどとして自己申告書に記載されているような場合は、人間関係を考慮して、同じ職場に配属しないなどといった配慮がなされていた。

当時の人事課長らの供述によれば、Ｂ氏を、生活支援第２課職員であるＡ氏と同じフロアにある、生活支援第１課副課長として配属することの問題性についても検討したが、①そもそも、Ｂ氏は公益通報者がＡ氏であるということを知らないはずであること、②Ｂ氏とＡ氏が平成３０年当時に顔を合わせていたとしても、Ａ氏が平井児童館に出勤したのは２日間のみであるため、Ｂ氏はＡ氏の顔を見ても誰だとはわからないのではないかと考えられたこと、③生活支援第１課と第２課では、指揮命令系統が異なるため業務上の接点はないと考えられたことなどから、問題はないという結論に至り、Ｂ氏を生活支援第１課副課長とする人事案となった、とのことである。

また、この人事案について、正式決定されるまでの協議や決裁を経る過程で、誰からも問題を指摘されることはなかった。

- (18) その結果、同日以降、Ｂ氏とＡ氏は、同じフロアの同じ一つの大きな部屋の中で勤務することとなった。

両者の席は、距離として約１０メートル程度の場所に存在した。Ａ氏の席からＢ氏の席は直接視認することができ、また、Ｂ氏の席からＡ氏の席も見通せる位置関係にある。両者の間には、パーティションその他の間仕切りは一切なかった。

毎朝、生活支援第１課と第２課合同で行われる朝礼の際には、それぞれの課

の課長及び副課長並びに面接相談員 1 名の 5 名が、1 名ずつ交代で挨拶と事務連絡等をする事になったため、B 氏も 1 週間に 1 回は、第 1 課副課長として朝礼を行っていた。

また、通常の職務を行う上では、第 1 課と第 2 課は指揮命令系統が別ではあるが、ケース診断会議には、対象となるケースを担当する班員のほかに、第 1 課と第 2 課の両方の課長、副課長及び各支援班の班長が出席することになっていたため、もし、A 氏の担当するケースが議題にあがることがあれば、同氏は B 氏と同じ会議に出席することとなっていた。ただし、A 氏が死亡するまでの間に、両者が同じ会議に出席することはなかった。

さらに、A 氏が決裁や相談等で班長や第 2 課副課長、課長の席に行く際には、B 氏の席に近づかざるを得ないこととなる状況であった。

- (19) 同年 5 月、A 氏から第 C 班長に対し、県庁を受験するのはやっぱりやめる、同和関連の仕事は県庁にもあるから結局同じである、そうであれば慣れている市役所の方がよい、との話があった。

同班長は、同年 4 月以降の A 氏の働きぶりについて、前年度に比べトラブルも一切なく、全部きっちりしている、よく頑張っていると評価していた。

- (20) 同年 6 月 22 日、A 氏が職務で公用車を運転中に物損事故を起こした。

A 氏は自動二輪車の運転は好きで、ツーリングを趣味にしているほどであったが、四輪車についてはペーパードライバーを自認しており、第 C 班長も、常々同氏がペーパードライバーであることを気にかけていた。A 氏は、通勤を含め、通常は自動二輪車か自転車を利用していたが、本件事故直前の同月 18 日にも、出張面談のために和歌山県立医科大学附属病院に行く際に公用車を運転したことがあった。本件事故当日、A 氏が運転していた公用車には同僚の職員が同乗していたが、同日は班長が休暇を取得しており、また、同乗者は 4 月に異動してきたばかりであり、A 氏がペーパードライバーであったということは把握しておらず、A 氏が進んで運転を申し出たものであった。

また、当時、福祉局の管理職職員については、複数の職員から人事課に対して、パワーハラスメントがある旨の訴えがなされていたが、同管理職職員から A 氏個人へのパワーハラスメントがあったことを認定する確かな資料はない。

(21) 同月 25 日、A 氏が自死した。

4 関係法令等

- (1) 今回の諮問事項は、「公益通報者保護法（平成 16 年法律第 122 号）等の趣旨に照らし、不利益な取扱いがあったかどうか」というものであるが、公益通報者保護法は、平成 16 年に制定された後、何度も改正されている。

今回の諮問事項に関しては、特に断わらない限り、平成 30 年 8 月当時施行されていた公益通報者保護法（同年 4 月 1 日施行）に基づき検討することとし、また、同法の条文を引用する場合には、単に「法」と略記する。

法第 1 条は、法の目的について、「この法律は、公益通報をしたことを理由とする公益通報者の解雇の無効等並びに公益通報に関し事業者及び行政機関がとるべき措置を定めることにより、公益通報者の保護を図るとともに、・・・法令の規定の遵守を図り、もって国民生活の安定及び社会経済の健全な発展に資することを目的とする。」旨定めている。

- (2) 公益通報者保護法のほかに検討すべき法令等としては、平成 17 年 4 月 12 日に制定・施行された「和歌山市職員の公益通報に関する要綱」（以下、「旧和歌山市要綱」という。）があるが、これは、本件事案の発生後である令和 3 年 4 月 1 日に廃止され、同日から新たに「和歌山市内部公益通報に関する要綱」（以下、「現在の和歌山市要綱」という。）が施行されている。

旧和歌山市要綱は、第 2 条に定義規定をおき、その第 2 号において、公益通報を「職員から法令や社会規範を遵守し、適正な行政執行を確保する目的で行われる通報をいう。」と定義し、第 3 条第 1 項において、「職員は、相談員（弁護士である公益通報外部相談員のこと）に公益通報を行うことができる。」旨定

めている。しかし、旧和歌山市要綱では、市の内部に公益通報の受付窓口を設置していなかった（なお、現在の和歌山市要綱も、内部公益通報の受付窓口を外部相談員に限定している。）。

また、旧和歌山市要綱第7条は、「公益通報者に関する情報は、非公開とするとともに、公益通報者は、通報したことにより、人事、給与その他の職員の勤務条件の取扱いについていかなる不利益も受けない。」と定めている。

- (3) その他、諮問事項との関係で検討する必要がある法令等としては、消費者庁が平成29年7月31日付けで策定した「公益通報者保護法を踏まえた地方公共団体の通報対応に関するガイドライン（内部の職員等からの通報）」（以下、「本ガイドライン」という。）がある。

本ガイドラインは「法令」そのものではないが、一般的に、国や所轄官庁が法令の解釈運用等に関する公式見解を明らかにしたものであり、本ガイドラインにも、「地方公共団体において、内部の職員等からの法令違反等に関する通報を適切に取り扱うため、各地方公共団体において自主的に取り組むことが求められる基本的事項等を定めることにより、通報者の保護を図るとともに、地方公共団体の法令遵守を推進することを目的とする。なお、本ガイドラインは、地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4第1項の規定に基づく技術的な助言として位置付けられる。」と記載されている。

なお、本ガイドラインは令和4年6月1日付けで改正されているが、本件事案は改正前の事案であるから、平成29年7月31日付けのものを「本ガイドライン」といい、この意見書において引用する条項等も同日付けのものである。

5 公益通報者保護法等の適用について

- (1) A氏が、平成30年6月1日、自分の上司である青少年課長ら宛に「病気休職願」を提出し、その中で、平井児童館における「補助金申請書類の作成、申請は、極めて違法性が高いです。何故なら子ども会が補助金を得るために、架

空の活動を活動しているかのように書類を捏造し補助金を不正受給しているからです。これは、詐欺罪（刑法246条）に当たると思われます。」などと記載したこと、また、その後、平成30年8月21日、外部相談弁護士に行った同趣旨の通報が、いずれも公益通報者保護法の対象となる「公益通報」に該当することについて、念のために触れておく。

法第2条第1項によれば、公益通報とは、労働者が、不正の利益を得る目的、他人に損害を加える目的その他の不正の目的でなく、その労務提供先又は当該労務提供先の事業に従事するその役員、従業員、代理人その他の者について通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしている旨を、当該労務提供先若しくは当該労務提供先があらかじめ定めた者等に通報することをいい、法第2条第3項によれば、この「通報対象事実」には刑法上の詐欺罪や虚偽公文書作成罪・同行使罪の犯罪行為事実が含まれる。

また、ここでいう「通報」とは、具体的な事実を摘示して一定の事実を他人に伝えること（情報を共有すること）を意味するものであり、是正を求める意思表示は必要ではなく、伝える目的や場面は限定されないと解されている。

従って、A氏が、平成30年6月1日、「病気休職願」を提出した際、その中で、平井児童館における組織的かつ継続的な公金の不正支出について詐欺罪に該当すると思われるなどと記載したこと、及び、同年8月21日、外部相談弁護士に行った同趣旨の通報が、いずれも公益通報者保護法の対象となる「公益通報」に該当することは明らかである。

また、この「病気休職願」が、旧和歌山市要綱第2条第2号の「公益通報」に該当することも明らかである。

- (2) 法第5条第1項は、「事業者は、その使用し、又は使用していた公益通報者が公益通報をしたことを理由として、当該公益通報者に対して、降格、減給その他不利益な取扱いをしてはならない。」と規定している。

同条の「不利益な取扱い」には、例示として定める降格や減給のほか、本人

にとって不利益となる人事異動や本来行われるはずの人事異動が行われないこと、不利益な配置転換や出向、昇進・昇格における不利益な取扱いなどに限らず、過重な業務を命じたり本来の業務と異なる雑用ばかりを命じたり、仕事をさせない、仲間はずれにするなどの事実上の行為も含むと解されている。

なお、「公益通報をしたことを理由として」とは、不利益な取扱いの理由が公益通報であることを必要とするものであり、仮に通報者が公益通報以外の別の理由により不利益な取扱いを受けても、本条による保護の対象とはならない。

- (3) 次に、本ガイドラインには、公益通報者に対する対応に関し、下記のような定めがある

記

2. 通報対応の在り方

(1) 通報対応の仕組みの整備及び運用

- ① 各地方公共団体は、内部の職員等からの通報事案への対応を、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護に留意しつつ、迅速かつ適切に行うため、その幹部を責任者とし、部署間横断的に通報に対応する仕組みを整備し、これを適切に運用する。

(2) 総合的な窓口の設置

- ① 各地方公共団体は、当該地方公共団体における職員等からの通報を受け付ける窓口を、全部局の総合調整を行う部局又はコンプライアンスを所掌する部局等に設置する。この場合、各地方公共団体は、当該地方公共団体内部の通報窓口に加えて、外部に弁護士等を配置した窓口を設けるよう努める。

3. 通報への対応

(2) 調査の実施

- ② 調査の実施に当たっては、通報に関する秘密を保持するとともに、個人情報保護するため、通報者が特定されないよう十分に留意しつ

つ、遅滞なく、必要かつ相当と認められる方法で行う。

(7) 意見又は苦情への対応

各地方公共団体は、通報対応に関して通報者又は相談者から意見又は苦情の申出を受けたときは、迅速かつ適切に対応するよう努める。

4. 通報者等の保護

(1) 通報者等の保護

① 各地方公共団体は、通報者等に対し、通報又は相談をしたことを理由として懲戒処分その他不利益な取扱い（嫌がらせ等の事実上の行為を含む。以下同じ。）をしてはならない。

② 各地方公共団体は、通報者等に対し、通報又は相談をしたことを理由として懲戒処分その他不利益な取扱いを行った者に対し、懲戒処分その他適切な措置をとる。正当な理由なく、通報又は相談に関する秘密を漏らした職員及び知り得た個人情報の内容をみだりに他人に知らせ、又は不当な目的に利用した職員についても同様とする。

(2) 通報者のフォローアップ

各地方公共団体は、通報対応の終了後、通報者に対し、通報したことを理由とした不利益な取扱いが行われていないかを適宜確認するなど、通報者保護に係る十分なフォローアップを行う。その結果、不利益な取扱いが認められる場合には、通報者を救済するための適切な措置を講じる。

(3) 職員への救済制度の周知

各地方公共団体は、通報又は相談をしたことを理由とした不利益な取扱いについて、職員が不利益な取扱いの内容等に応じて、人事委員会又は公平委員会に対する不利益処分についての審査請求、勤務条件に関する措置の要求、苦情相談制度等を利用することができる旨を周知する。

5. その他

(2) 職員等への周知

- ② 各地方公共団体は、通報者の上司である職員が通報を受けた場合、当該職員が自ら行える範囲で必要に応じ調査を行うとともに、当該職員の上司への報告、通報窓口への通報その他適切な措置を遅滞なくとるべき旨を周知する。

従って、和歌山市の対応が本ガイドラインの定めに適合しているかについても検討が必要である。

6 諮問事項に対する意見

以下では、A氏による公益通報が行われた後の和歌山市の対応について、法令違反や不適切な点がなかったかについて検討した結果を述べる。

- (1) A氏が、平成30年6月1日付けの「病気休職願」を青少年課長ら宛に提出したことに対する対応

A氏が提出した書面は「病気休職願」ではあるが、その内容は、平井児童館において交付金等の不正な申請及び受給のために、内容虚偽の文書の作成、提出がなされており詐欺罪に該当すると思われること、並びに和歌山市職員の異動に伴う引継ぎの際に同僚からA氏に対し、これらの詳しい説明がなされたこと等、通報対象事実の発生につき、具体的な事実を摘示して一定の事実を他人に伝えるものであるから、上記「5 公益通報者保護法等の適用について」(1)記載のとおり、この「病気休職願」は、法第2条第1項の「公益通報」に該当するものと考えられる。

しかしながら、当時、これを受け取った青少年課長らは、この内容を教育局長及び教育学習部長に報告しただけで、他に何らの対応もとっていない。

また、青少年課長らから報告を受けた教育局長らは、これを放置し、何らの対応もとらなかった。

本来であれば、本ガイドライン記載のとおり、青少年課長ら及び教育局長らは、自ら行える範囲で必要に応じて調査を行うとともに、A氏に対し、提出した書面は「病気休職願」ではあるが、その内容に鑑みれば公益通報に該当すると思われるので、正式に公益通報を行う意向なのか、それとも、公益通報を行う趣旨ではないが、和歌山市教育委員会又は和歌山市として、調査・対応して欲しいという意向なのかを確認するとともに（旧和歌山市要綱の場合も現在の和歌山市要綱の場合も、もし前者であれば、外部相談員に通報するよう助言することになるのか。）、上司への報告、通報窓口への通報その他適切な措置を遅滞なくとるべきであった。

(2) A氏の職場復帰の復職時期

ア A氏は、平成30年8月29日から病気休職中であったが、同年10月11日、復職し、生活保護課に配属された。

認定事実記載のとおり、A氏からの公益通報を受理した外部相談弁護士は、同年9月3日、教育政策課及び人事課の公益通報担当職員3名同席のもとで、約1時間にわたり、同氏からのヒアリングを行っている。

A氏は、その2日後の9月5日、Dメンタルクリニックを受診し、E医師から「上記病状（〇〇〇〇のこと）は回復し、9月18日以降の就労は可能である。」との診断書を取得し、また、教育委員会担当者から職場復帰のための面談を受けている。面談記録には、「病状軽快し薬の服用もしておらず、睡眠も十分とれているとのこと。また、復職については、病状が軽快しているなか自宅でじっとしているのが辛いので、すぐにでも職場復帰したいと考えているとのことである。」との記載がある。

イ 教育委員会は、A氏について、精神面の不調が原因で休職した者が職場に復帰する一般の場合と同様の手順を踏み、就労可能という主治医の診断書の提出を受け、同月10日、和歌山市教育委員会の産業医がA氏と面接した。産業医は、「面接上特に精神科疾患（〇〇〇〇等）見受けられず、安定と判断」

し、〇〇〇〇の原因となった青少年課の業務以外の部署に復帰するのであれば問題はない、就業上制限又は禁止する措置は特にないと述べている。

そして、同月２８日、和歌山市の非常勤職員である精神科の専門医がＡ氏と面談し、「復職は可能。また、生活リズムも整っているようなので、リハビリ勤務は不要と思われる。」旨の意見を教育委員会に述べている。

ウ 以上の経過に鑑みると、Ａ氏による公益通報が外部相談員である外部相談弁護士に受理され、調査が開始されたことから、Ａ氏自身が早期の職場復帰を望んでいただけて、主治医が「〇〇〇〇」は回復した旨診断し、産業医及び専門医を含む３人の医師が、いずれも職場復帰可能と判断したことに基づき、和歌山市教育委員会は休職処分を解き、職場復帰をさせている。

従って、この点に関する和歌山市の対応には特段の問題はない、と考えられる。

(3) Ａ氏の職場復帰時の復職先

ア Ａ氏の復職先部署を、生活保護課に決定したのは、人事課担当者によれば、以下の事情を考慮した結果である。

- ・ 欠員のある部署であること。ただし、他の部署に比べ、生活保護課の欠員が著しく多かった訳ではない。
- ・ 生活保護課では、他の職員も同様の業務（ケースワーカー）を行っており、かつ同年代の職員もいるので、Ａ氏が業務等に関し他の職員に相談し易い体制にあった。
- ・ 他の職場と比較して、必ずしも業務量が過重であるとか業務内容が難しい部署であるとは言えない。
- ・ 他の職場と比較して、自分のペースで業務を行うことができる。
- ・ ケースワーカーという業務が向いていない職員もいるが、Ａ氏については、ケースワーカーに向いていないと判断する事由はなく、むしろ採用時に配属された国保年金課収納班の業務を的確に処理していたので、ケース

ワーカーの業務も十分行えるものと見込めた。

イ A氏について、復職時に、勤務時間を短くするなどの、いわゆるリハビリ勤務は行われなかったが、当時の上司は、同氏を欠員が生じている班ではなく、欠員がない保護第C班に配属し、また、同氏が担当するケースの数を他の班員よりも2割程度少なくし、内容としても問題のない事案を担当させるなどといった配慮をした。

復職後、間もなくして、定例で行われる上司との面接が実施されたが、A氏から生活保護課の業務について不満が出されたり、次年度に他の部署への配置換えを希望するなどの意見は出なかった。

平成31年4月の人事異動では、A氏について異動はなかった。

令和元年11月下旬にA氏が作成、提出した令和元年度自己申告書では、現在の職場・職場環境に対する満足度は「1 高い」、人間関係は「1 良い」が選択されており、また、難易度、仕事量、仕事への適性、執務環境はいずれも「3 普通」が選択されている。そして、配置換えについての希望を聞く欄では「2 現在のまま続けたい」が選択されており、その他、健康面や残業時間等についても問題ない旨の回答が選択されている。

令和2年4月以降、A氏の担当ケース数は他の班員と同程度になっていたが、同氏から上司に対して「まだ、あと20件位は持ちますよ」との話があった。

ウ 以上の事実に鑑みると、A氏を復職させるに当たって生活保護課のケースワーカーに配属したことが、同氏に対する不利益な取扱いに該当しないことは勿論のこと、不適切であったとか、同氏に対する配慮を欠いたというような事実は認められない。

なお、和歌山市及び地方公務員災害補償基金和歌山県支部の調査によれば、A氏が所属していた福祉局の管理職職員について、決して少なくない数の職員からパワーハラスメントの訴えがなされていたようであるが、A氏個人が

同管理職職員によるパワーハラスメントの被害を受けていたことを認定する
的確な資料はない。

- (4) 平成31年2月に、人権研修の未受講者を対象に実施された同研修の受講対象者にA氏を含め、同研修の受講を命じたこと

人権研修の講師はF氏であるが、同氏は平成22年度から令和元年度まで職員研修所の専任研修講師であったことから、平成31年2月の人権研修についても、同氏が講師を務めた。

しかしながら、そもそもF氏は、A氏が公益通報をした不正な交付金申請の当事者団体である、平井子ども会の会長であった。ちなみに、外部相談弁護士及び和歌山市による調査の結果、停職6か月の懲戒処分を受けた職員は平井子ども会の事務局長であり、減給10分の1、1か月の懲戒処分を受けたB氏は平井子ども会の副会長であった。

従って、A氏に対して、F氏が講師として行う人権研修を受講するよう命じることは、当然避けなければならなかった（現に、A氏は主治医を受診し、この人権研修を受講したくないと述べ、受講せずに済むように診断書の作成を依頼しているのである。）。

もともと、当該人権研修を主催していたのは職員研修所であるが、そもそもA氏が、平井児童館における子ども会による交付金の不正受給について公益通報を行ったことは、人事課の一部職員以外の職員には秘匿されており、当時も未だ調査中の段階であったため、職員研修所が事前にA氏の研修受講を免除するなどといった措置を採ることは、事実上困難であった。

しかし、A氏が公益通報を行ったことを把握していた人事課長や公益通報担当職員らは、後述するフォローアップを実施することにより、このような事態が生じないように対応する必要があったと言ふべきである。

- (5) 令和2年4月1日付けの人事異動で、B氏を生活支援第1課の副課長に任じたこと

ア 和歌山市は、令和2年4月1日付けで組織改正を行い、それまでの生活保護課と生活支援課が生活支援第1課と生活支援第2課に再編成され、生活保護課保護第C班に所属していたA氏は、生活支援第2課支援第C班に所属することになった。

そして、上記認定事実のとおり、生活支援第1課と生活支援第2課は、課は異なるものの、同じフロアの同じ部屋の中で隣接しており、2つの課を区画するパーテーションその他の間仕切りは存在しない。

2つの課は毎朝、朝礼を合同で行っており、その際には、いずれかの課の課長及び副課長並びに面接相談員1名の5名が1名ずつ交代で挨拶や事務連絡等を行うので、A氏も毎週1回は朝礼時に、B氏の話进行聞かざるを得ないことになる。

また、事案によっては、両課の課長、副課長、各支援班の班長及び担当者が合同でケース診断会議を行うことがあり、A氏が会議の場でB氏と同席せざるを得ないこともあり得た。

そして、同日付けの人事異動後の座席配置によれば、両者の座席は10m程度という近い距離にあり、両者の間にはパーテーションその他の間仕切りがなかったから、お互いに相手の顔を直視することが可能であった。

さらに、A氏が決裁や相談等で班長や第2課副課長、課長の席に行く際には、B氏の席に近づくざるを得ないこととなる状況であった。

イ この点に関し、まず、A氏の公益通報に基づく調査の結果、懲戒処分を受けたB氏を、生活支援第1課副課長に配属したことが、法第5条の禁止する「不利益な取扱い」に該当しないかが問題となるが、人事課において異動案を検討した過程をみるに、この人事異動は、A氏が「公益通報をしたことを理由として」なされたものとは認められないから、法第5条の禁止する「不利益な取扱い」があったとは言えない。

ウ しかしながら、この人事異動の結果、A氏は、B氏と同じフロアの一つの

大部屋内の至近距離で職務を行うこととなり、毎週1回は朝礼時に、B氏の話の聞かざるを得なかったし、ケース診断会議や決裁等の場面では、B氏と同席もしくは接近せざるを得ない状況におかれたのであり、A氏による公益通報に基づく調査の結果、懲戒処分を受けたB氏を、懲戒処分のわずか1か月半後に、人事異動により、もっぱらB氏の職歴を考慮して生活支援第1課の副課長に任じたことは、公益通報者の心情への配慮を全く欠いた行為であり、不適切であったと言わざるを得ない。

なお、この点は言うまでもなく、B氏が、A氏が公益通報者であることを知っていたか否かに関わらない。また、この点は、A氏自身から、同一部署への配置を避けてほしい旨の明示の申告がなくとも、当然配慮すべき事項であったと考えられる。

(6) 本ガイドラインに沿った対応を行っていないこと

ア 通報者に対するフォローアップについて

(ア) 前述のとおり、本ガイドラインは、「4. 通報者等の保護」として1項目を設け、公益通報を受けた各地方公共団体に以下のような対応を求めている。

- ・ 通報者等の保護
- ・ 通報者のフォローアップ
- ・ 職員への救済制度の周知

(イ) 今回の調査結果から窺われることは、和歌山市の公益通報担当者は、通報者の秘密を守ることについては十分注意を払っていたが、通報者のフォローアップに関して意識する者は誰もおらず、必要十分なフォローアップが行われていなかったということである。

公益通報に基づく調査等が実施されている段階では、通報者に対する不利益な取扱いや嫌がらせ等が行われなかったとしても、後日、不利益な取扱いや何らかの嫌がらせ等が行われる恐れは十分あり得るところであるし、

関係者が全く意識していない場合でも、通報者が職場環境や上司・同僚の言動等に対し不安を感じたり、不快な思いを抱くこともあり得る。まして、公益通報に基づく調査の結果、関係者の処分が行われた際には、公益通報者が、当該処分への反発や報復等がないか不安に思うケースも少なくないと考えられる。

従って、公益通報があった場合には、通報への対応が一旦終了した後も、一定期間を置いて、公益通報担当者から、公益通報者に対して、不利益な取扱いや嫌がらせはないか、気になる点はないか等の確認を行う必要がある。

(ウ) 現にA氏は、和歌山市が、令和2年2月18日、関係する職員の処分結果を公表した後、他の職員に対して、

- ・ 和歌山市の処分は甘い、もっと重い処分になると思った
- ・ 内部通報をした公金の不正支出に関係する者から、報復や嫌がらせを受けるのではないか
- ・ 和歌山県の公務員試験を受験して県職員に転職したい

などと話をしていたのである。

長年に渡り、歴代の担当者が職務として実行させられつつも、誰も内部告発をしてこなかった公金の不正支出について、初めて公益通報をしたA氏は、自分が考えていた懲戒処分よりも軽い処分であったため、嫌がらせなど何らかの報復を受けるのではないかと危惧したものと思われる。

本件の場合、実際に何らかの報復や嫌がらせがあった訳ではないが、意を決して公益通報をした者の心情としては、十分に予想できるところである（なお、当然のことではあるが、この意見書は、当該職員の懲戒処分の軽重等を問題とする趣旨では全くない。）。

特に本件の場合、令和2年2月18日の処分結果公表後や、同年4月1日付けの人事異動が行われた後の時点で、A氏に声掛けをしてフォローア

ップを行う必要性は高かったと考えられる。

- (エ) 従って、A氏に対するフォローアップを行っていない点において、和歌山市の対応は不十分、不適切であったと言わざるを得ない。

イ 公益通報窓口の設置について

- (ア) 本ガイドラインにおいては、各地方公共団体は、内部の職員等からの通報事案への対応を行うため、その幹部を責任者とし、部署間横断的に通報に対応する仕組みを整備し、これを適切に運用することが求められており、通報を受け付ける窓口についても、全部局の総合調整を行う部局又はコンプライアンスを所掌する部局等に設置し、さらに、「当該地方公共団体内部の通報窓口に加えて」外部に弁護士等を配置した窓口を設けるよう努めるとされているのであって、内部の通報窓口の設置は当然の前提とされている（本ガイドライン2.（1）及び（2））。

- (イ) しかしながら、旧和歌山市要綱及び現在の和歌山市要綱のいずれにおいても、前述のとおり、和歌山市内部には公益通報の窓口を置いておらず、内部公益通報の受付窓口を外部相談員に限定している。

このように、公益通報について、その受付窓口を外部に限定して、内部に窓口を設けないことは、法において「公益通報」として扱われるべき報告等が上司等になされた場合でも、それに迅速に対応し、組織を正常化させる機会を逸することにもつながりかねない。現に、本件の場合も、公益通報に該当する「病気休職願」が提出されたにもかかわらず、それが「公益通報」として扱われなかったのである。

- (ウ) 従って、旧和歌山市要綱の内容そのものが、そもそも公益通報制度を適切に運用するためのものとしては不十分であったと言わざるを得ず、この点については、現在の和歌山市要綱においても改善されていない。

7 結論

- (1) 以上述べたとおり、本件の場合、和歌山市において、公益通報者であるA氏に対して、公益通報者保護法第5条で禁止している不利益な取扱いがあったとまでは認めることができない。すなわち、公益通報者保護法違反の事実までは認められない。

しかし、和歌山市が、

- ① 令和2年4月1日付けの人事異動で、公益通報の対象となった公金の不正支出に関係して懲戒処分を受けた職員を、A氏と同じフロアの同じ部屋内の部署に配属したこと
- ② 消費者庁の定めるガイドライン所定の公益通報者に対するフォローアップをA氏に対して行っていないこと

については、公益通報者に対する対応として不適切であったと認められる。

このような不適切な対応がなされた原因としては、和歌山市における公益通報体制の不備や通報者保護に対する認識不足、市職員に対する公益通報制度等の周知徹底不足等があったと考えられる。

- (2) 本ガイドライン及び令和4年改正後の「公益通報者保護法を踏まえた地方公共団体の通報対応に関するガイドライン（内部職員等からの通報）」においても、地方公共団体が職員等からの通報に対応する仕組みを整備し、これを適切に運用することは、内部監査機能の強化及び組織の自浄作用の向上に寄与するなど、地方公共団体の法令遵守の確保につながるものであり、職員等からの通報を積極的に活用したリスク管理等を通じて、地方公共団体が適切に行政事務を遂行していくことは、地方自治に対する住民の信頼の確保並びに地域住民の生活の安定及び社会経済の健全な発展にも資するものであるとされている。

そして、地方公共団体においては、職員等からの法令違反等に関する通報を適切に取り扱い、通報者の保護を図るとともに、地方公共団体の法令遵守を推進することが求められるとされているのである。

- (3) 従って、今後、和歌山市において公益通報があった場合に、二度とこのような不適切な対応が行われることがないように、速やかに「和歌山市内部公益通報に関する要綱」を改訂し、和歌山市内部の公益通報受付窓口の設置や窓口以外への通報があった場合の対応整備、公益通報者のフォローアップ体制の構築等を行う必要がある。

また、今後は、市職員に対する定期的な研修の実施等により、公益通報制度及び通報対応の仕組み、通報者の保護等について、市職員全員に周知徹底すべきである。

以 上

和歌山市提供資料一覧表（公表版）

1	和歌山市公正職務審査会条例
2	和歌山市公正職務審査会委員名簿
3	和歌山市附属機関の設置及び運営に関する要綱
4	和歌山市情報公開条例（抜粋）※第7条
5	和歌山市内部公益通報に関する要綱（令和3年4月1日施行）
6	職員の公益通報制度について（通知）（令和6年4月1日發文）
7	公益通報制度
8	和歌山市職員の公益通報に関する要綱（平成30年度当時）
9	公益通報者保護法
10	第5条（不利益取扱いの禁止）の解釈
11	諮問事項に係る時系列
12	人事台帳
13	職員録
14	出勤記録表
15	長時間勤務実績
16	聞取調査結果
17	単位事務一覧表
18	職員研修資料
19	職場の写真
20	人事異動内示書
21	児童館の概要
22	病気休職願
23	診断書
24	公益通報外部相談員からの「公益通報（平成30年8月21日申立分）に関する報告書（第1回）」
25	公益通報外部相談員からの「公益通報受理報告書（人事課内部資料）（平成31年2月28日申立分）」
26	公益通報外部相談員からの「公益通報調査結果報告書（平成30年8月21日申立分）」
27	公益通報外部相談員からの「公益通報調査結果報告書（平成31年2月28日申立分）」
28	公益通報外部相談員宛て「公益通報事案調査結果に対する報告について」
29	復職可能の診断書
30	復職時の意見書等
31	記者発表資料「公金の不適正な支出について」
32	記者発表資料「職員の処分について」
33	処分者一覧表
34	座席表
35	庁舎平面図
36	座席の配置と距離、写真の撮影方向
37	交通事故・運転日報関係書
38	公務災害認定請求書

39	情報提供申出書
40	公務災害認定通知書（新規）
41	支援団体の結成総会のご案内、総会資料
42	令和6年6月議会一般質問答弁
43	支援団体からの申し入れ
44	自己申告書
45	市の行政機構図
46	職場研修通知等
47	平成30年8月に公益通報を行った元職員に関する情報提供依頼 回答一覧

ご遺族提供資料一覧表（公表版）

1	審査請求補正書（2024（令和6）年9月30日付け）
2	陳述書（〇〇〇〇〇作成、2024（令和6）年9月29日付け）
3	遺族としての陳述書（2024年11月12日付け）
4	支援する会に寄せられた情報提供（3名分）（2025年1月22日付け）
5	公益通報して自死に追いこまれたAさんにかかわる新しい事実について（2025年3月13日付け）
6	Dメンタルクリニックの意見書等
7	人権研修（主事・副主事級）の実施について（通知）（平成30年9月10日付け）
8	人権研修の実施について（通知）（平成31年1月17日付け）