

口利き等に関する調査及び再発防止策 についての提言に関する報告書

平成 29 年 10 月 31 日

口利き等疑いに関する事実関係及び
再発防止策に係る第三者委員会

目 次

第1	本委員会設置の目的	1
第2	事案の概要	1
第3	これまでの経緯	3
第4	当委員会での審議状況	4
第5	当委員会での調査結果	5
1	人事への関与について	5
2	採用試験等への口利きについて	7
第6	調査結果を踏まえた対策の提言	10
1	沖縄県職員倫理規程の徹底	10
2	口利きなど働きかけを受けた際の職員らの対応	11
3	まとめ	17

【資料】

○	口利き等疑いに関する事実関係及び再発防止策に係る第三者委員会	委員名簿	19
○	口利き等疑いに関する事実関係及び再発防止策に係る第三者委員会	審議経過	20

第1 本委員会設置の目的

沖縄県では、平成29年1月、教員候補者選考試験（以下「教員採用試験」という。）等への口利き疑惑により前副知事が辞職する事態となり、県民に不安を与え、県行政に対する不信を招くこととなった。そこで、沖縄県は、県民の信頼を回復するため、これらの疑惑に関する調査と再発防止策を検討するため本委員会を設置した。

そこで、本委員会は、下記のとおり事実関係を調査し、それを踏まえた県職員に対する不当な働きかけ（口利き）等を防止するための方策を提言する。

第2 事案の概要

1 諸見里明前教育長（以下「前教育長」という。）は、平成29年1月22日、平敷昭人現教育長（以下「現教育長」という。）に対し、安慶田光男前副知事（以下「前副知事」という。）から以下のような教員及び学校事務職員の採用要請や沖縄県教育庁（以下「教育庁」または「県教育庁」という。）内部の人事への要請があったとの文書を提出してきた。

(1) 教員採用に係る要請

平成27年8月頃、前副知事が前教育長に対し、3名か4名の者の氏名や校種（小学校、中学校、高等学校や特別支援学校等）、受験番号の記載されたメモを手渡して、教員採用試験に合格させるよう要請した。

前教育長は、教育庁幹部であったA及びBと協議し、これに応じないことを確認した。

(2) 学校事務職員採用に係る要請

同年10月頃、前副知事は前教育長に対し、1名の氏名と受験番号を告げたいうえで同人を学校事務職員採用試験に合格させるよう要請して

きた。前教育長は学校事務職員の採用は沖縄県教育委員会（以下「県教育委員会」という。）の所管ではないと説明してこれを断った。

(3) 教育庁幹部人事に係る要請

ア 同年1月中旬から2月中旬頃、前副知事は前教育長に対し、当時教育庁の幹部（教育職）であったCを教育指導統括監に就任させるようにと要請し、前教育長がこれを拒むと2～3日後にも同じくCについて県立総合教育センター所長に就任させるようにと要請した。

前教育長は、県立総合教育センター所長への就任要請について、教育庁の幹部であったA及びBと協議し、県教育委員会にも事情を説明したうえでCを異動させないことで意見が一致した。そのため、その旨を前副知事に伝えた。

イ 同年2月頃、前副知事は前教育長に対し、当時小学校校長であったDを教育庁義務教育課長か那覇教育事務所長へ就任させるようにと要請した。この点についても前教育長はこれを断った。

ウ 平成28年1月頃から2月頃、前副知事は前教育長に対し、当時小学校校長であったDを教育庁義務教育課長か那覇教育事務所長へ就任させるようにと再び要請してきた。しかし、前教育長は上記と同様にこれを拒否した。

2 さらに、前教育長は、平成29年3月27日開催の沖縄県議会文教厚生委員会（以下「県議会文教厚生委員会」という。）において、時期は不明であるが、前副知事が八重山地区内の学校長を八重山教育事務所長に就任させるようにとの要請も受けたと述べている。

3 県教育委員会は、平成29年9月頃、那覇地方裁判所から前副知事と前教育長の訴訟に関してなされた調査嘱託において、「平成28年度において、県教育委員又は教育庁職員に対して、前副知事が教員採用試験に関し、特定の者の採用あるいは採用試験において有利に取りはからうよう指示・働きかけした事実があるか」との質問に対し、「平敷教育長が、

安慶田前副知事からメモを見せられたか、若しくは渡されて、概ね『一次試験の合格者だから、何とかならないかな。』と言われた記憶がある。」「教員採用試験は、制度上、恣意的な要素が入り込む余地がないことを説明した。そうしたところ『合否結果でいいから』と言われ、合格発表に合わせて前副知事に結果を伝えた」と回答している。

第3 これまでの経緯

1 2017年（平成29年）1月18日

(1) 前副知事が教員採用試験に関し採用依頼した疑いについて報道される。

(2) 同月18日～19日にかけて、県教育委員会は当時の関係者に電話による聞き取りを実施した（諸見里前教育長、前両統括監、前両参事の5名）。

2 同年1月19日

前副知事が教育庁幹部人事にも介入した疑いについて報道される。

3 同年1月20日

現教育長が、関係者への聞き取りの結果、報道されている事実はないことを確認した旨を示した。

4 同年1月21日

前教育長から、現教育長に事実を伝えたいとの申出がある。

5 同年1月22日

前教育長から県教育委員会に文書が提出される。

6 同年1月23日

県教育委員会が改めて当時の関係者（同上5名）に面談聞き取りを実施した。

7 同年1月24日

県教育委員会が記者会見で、前副知事による働きかけがあったと考えざるを得ないと発表した。

8 同年1月26日

前副知事が記者会見で、教員や学校事務職員の採用に係る働きかけを否定した。また、教育庁人事に関し推薦や要望を伝えたことは認めたが、指示や恫喝は否定した。

9 同年2月8日

県議会文教厚生委員会で現教育長に対する質疑があった。

10 同年2月20日

県議会文教厚生委員会で前副知事に対する参考人質疑があった。

11 同年3月27日

県議会文教厚生委員会で前教育長に対する参考人質疑があった。

12 同年3月31日

県教育委員会が、教員採用試験や職員人事に関する不当な働きかけを受けた場合の取扱要綱を定めて公表した。

13 同年9月頃

県教育委員会は、上記のとおり、那覇地方裁判所からの調査嘱託に対し、「平敷教育長が、安慶田前副知事からメモを見せられたか、若しくは渡されて、概ね『一次試験の合格者だから、何とかならないかな。』と言われた記憶がある。」と回答した。

第4 当委員会での審議状況

1 当委員会では、前教育長が平成29年1月22日に県教育委員会に提出した文書をはじめ、県教育委員会の調査結果、県議会文教厚生委員会記録、その他本件に関連する資料の提供を受け、これを精査した。

2 さらに、当事者である前副知事や前教育長、現教育長や当時の教育委

員会委員、教育庁幹部やその他職員らに対して直接の聞き取り調査や文書による回答等の協力を求めた。

その結果、前教育長や一部の関係者からは協力を得ることはできなかったが、多くの関係者から直接聞き取りを行い、さらには文書による回答を得ることができた。これらを踏まえた調査結果は、以下のとおりである。

第5 当委員会での調査結果

1 人事への関与について

(1) 前副知事は、前教育長に対し、当時小学校校長であったDを教育庁義務教育課長や那覇教育事務所長へ推薦する意見があると伝えたことを認めている。さらに、八重山地区内の学校長を八重山教育事務所長へ推薦する意見があると伝えたことも認めている。

教育委員会は、首長からの独立性や中立性が重視される組織であり、その事務局である教育庁の幹部人事について副知事が意見を述べることは教育委員会の独立制や中立性に抵触することになる。そのため、副知事が教育庁幹部の人事に関する申入れや提案、意見を述べることは差し控えなければならない。

この点、前副知事は、県議会文教厚生委員会で、人事に関する意見交換や話し合いは広く行われておりその範囲で意見することは問題がなく、さらに教育庁幹部の人事は県教育委員会の権限であって教育長が決裁権を有するわけでもないので、教育長へそのような意見を述べることは（決裁権を有する者に対して行う）指示にもあたらないので問題ないとの意見を述べている。

しかし、教育長は、教育委員会の構成委員であり、教育委員会の権限に属する全ての事務をつかさどり、所属職員に対する指揮監督権

限を有している（改正前の地方教育行政の組織及び運営に関する法律第16条第1項、第17条第1項及び第20条第1項）。このような地位にある教育長が、教育庁幹部の人事案を作成してこれを県教育委員会へ提出し、その人事案を前提に県教育委員会で協議して決定することになっている。そのため、教育長自身が幹部人事を決定する権限を有するわけではないが、幹部人事の決定において重要な役割を担い、また影響力をもつことから、そのような教育長に対し、特定の者を特定の職種や役職に就かせるよう具体的に伝えることは、教育庁幹部人事に対する不当な関与といえる。

特に、副知事は、教育委員会その他の執行機関との予算及び組織的運営上の総合調整権限を有する知事を補佐する地位にあることから（地方自治法第167条第1項）、自らの指揮監督下にはないとはいえ、教育長に対して特定の者の人事に関する意見を述べることは、教育長が行う人事案の策定に不当な影響を及ぼす可能性は否定できない。

このような点からも、前副知事が前教育長に対して、当時小学校校長であったDを教育庁義務教育課長や那覇教育事務所長へ推薦する意見を伝えたことや、八重山地区内の学校長を八重山教育事務所長へ推薦する意見を伝えたことは、教育庁幹部人事に対する不当な関与と言える。

なお、前副知事は、前教育長を恫喝したことはないとしているが、恫喝の有無が問題ではなく、特定の者を特定の職種や役職に就かせるよう意見を述べること自体が問題であって、仮に恫喝してない（平穩に意見を述べた）としても、許されるものではない。

(2) 前副知事は、当時教育庁の幹部（教育職）であったCを教育指導統括監や県立総合教育センター所長に就任させるよう要請したことについて否定している。

しかし、前教育長は、前副知事からの要請に基づいた人事案を策定

して県教育委員会へ提案し、その際Cについては副知事から要請があったことを報告しており、その委員会に出席した教育委員らがそのような報告を受けたと認めている。

この点、前副知事は、前教育長が前副知事を陥れる等何らかの意図で虚偽の事実を述べているとの主張も行っている。しかし、副知事に関する報道がなされる2年ほど前の平成27年2月頃から計画的に前副知事を陥れるために教育委員らに虚偽の報告を行っていたとは考えられない。

これらの事情からすると、前副知事が、平成27年1月から2月頃、Cについても教育指導統括監や県立総合教育センター所長に就任させるよう要請したものと認められるものであり、このような要請が教育庁幹部人事に関する不当な関与であることは上記のとおりである。

2 採用試験等への口利きについて

- (1) 教員採用試験に関する口利きについて、前教育長は前副知事からメモを渡されて依頼されたと述べている。

これに対し、前副知事は、教員採用試験が不正の不可能なシステムであり、そのようなシステムであることを知っているのに特定の受験者を合格させるよう口利きするはずがないとして口利きの事実を否定している。

確かに、教員採用試験では、論文や記述式試験の採点の際にも、採点後の選考委員会においても、受験番号や受験者名を伏せて受験者が特定できない仕組みになっており、得点順に並べた資料をもとに合否を決定するなど不正が不可能なシステムとなっている。

しかし、これらのシステムは、それに携わる者が不正を行わないことを前提としており、これまでもこのシステムに携わる者が適正に運用してきたからこそ、試験の適正が確保されてきた。仮に、システム

に携わる者が適正な運用を行わない場合、不正が行われる可能性がないとは言えない。

もつとも、これまでシステムに携わる者が適正な運用を徹底してきたものであり、そのためこれまでの教員採用試験において不正などの問題が発生したことはないと認められる。その意味で、現在の教員採用試験制度はシステムの点からも運用の点からも信頼に値するものであることを付言しておく。

- (2) 前副知事は、前教育長がメモを渡されたと主張しながら重要な証拠であるメモを保管せず廃棄したことや、口利きを依頼されてその場で拒否せず持ち帰って検討するとした対応などが不自然であるとも主張している。

確かに、メモなどの証拠も存在せず、さらにそのような事実を県教育委員会にも報告していないことから、前教育長の主張だけでは口利きの有無を判断することはできない。

しかし、当時の教育庁幹部やその他職員らが、平成27年8月頃、前教育長から、前副知事による口利きの報告を受け、その対応の相談を受けていたと述べている。このように、前教育長だけでなく、本件に直接利害関係のない当時の教育庁幹部やその他複数の職員が、前教育長から、前副知事による口利きの報告や相談を受けていたことを認めている点からすると、教員採用試験について前副知事による口利きがあったと認められる可能性は高い。

この点、前副知事は、前教育長が前副知事を陥れる等何らかの意図で虚偽の事実を述べているとも主張しているが、口利き疑惑が報道される1年半ほど前（平成27年8月頃）から前副知事を陥れるために計画的に虚偽の報告を教育庁幹部やその他職員らに行っていたとは考えられない。

- (3) なお、現教育長も、教員採用試験に関し、前副知事からメモを見せ

られるなどして「何とかならないか」と言われたことを認めている。

現教育長は、前副知事在任中に現知事が議会の同意を得て任命したものであるうえ、前副知事と前教育長のように刑事事件や民事事件において対立当事者的な関係にもなく、中立的な立場にある。このような立場にある現教育長が、前教育長と同様に告訴や損害賠償請求訴訟を提起されるリスクのあるなかで、敢えて当委員会でも上記事実を認めていることからすると、その供述の信用性は高い。

もちろん、仮に前副知事が現教育長に対して教員採用試験に関する口利きを行ったからといって、直ちに前教育長に対しても同様のことを行っていたということにはならない。しかし、前教育長のみならず現教育長も前副知事から同様の働きかけを受けており、前教育長の主張を判断するための重要な要素となる。

- (4) 前教育長は当委員会からの出席依頼に応じておらず、当時の教育庁幹部にも同様に出席依頼に応じなかった者がいる。そのため、これらの者から直接聞き取り調査を行うことができなかった。

当委員会は、事実関係の調査について、関係者へ協力を依頼するほか方法がなく、重要な関係者が聞き取り調査に協力しない場合、これ以上の事実調査は困難である。

しかし、上記のとおり、当時の教育庁幹部や複数の職員らが、前副知事の前教育長に対する口利きについて前教育長から聞いていたと述べている。さらに、現教育長も、就任後の平成28年度の教員採用試験について前副知事から口利きを受けている。このように、前副知事と訴訟などで対立する立場にある前教育長だけでなく、そのような関係にない当時の教育庁幹部やその他の職員、さらには現職の教育長まで同様の依頼がなされたと主張していることを総合的に判断すると、前副知事による教員採用試験への口利きがあったと認められる可能性は高い。

- (5) なお、学校事務職員採用試験への口利きについては、調査の結果、その事実の有無を判断することは出来なかった。
- (6) 以上のとおり、前副知事による教育庁幹部人事への不当な関与が認められ、教員採用試験への口利きが存在した可能性が高いことから、これらを踏まえた対策について、以下のとおり提言する。

第6 調査結果を踏まえた対策の提言

1 沖縄県職員倫理規程の徹底

(1) 沖縄県における現行制度

沖縄県においては、既に職員倫理規程が定められている。しかし、当該規程は、職員が職務に関し利害関係のある業者や関係者等との接触により職務の公正が害されることや、職務の公正が害されないとしても職務の執行に対する県民の疑惑や不信を招くことを防止し県民の信頼を確保することを目的としている。そのため、対象者も特別職を除く職員とされ、禁止される行為も関係業者等との会食や遊戯、旅行などに加え役務や金品及び便宜供与等の授受とされている。

このように、現行の倫理規程はその目的が限定されているため、主体が特別職を除く職員に限定され、禁止行為も関係業者との接触に限定されるなど、本件のような副知事が教育長に対して口利きを行う場合や不正若しくは不当な要求を行う場合を対象としていない。

(2) 倫理規程の改定

本件のように、特別職を含めた職員が他の職員に対して不正に口利きを行うような不祥事を防止するためには、まずは職員の行動指針である倫理規程を改定し、その徹底をはかるべきである。

そこで、以下のとおり提言する。

ア まず、規程の目的を職務に関し利害関係のある業者等外部の関係

者との接触によって職務の公正が害されることに限定せず、本件のような県行政内部において職務の公正が害されるような場合も含め広くとらえるべきであり、「知事や職員の職務に係る倫理の保持に資するために必要な措置を講ずることにより職務の執行の公正さに対する県民の疑惑や不信を招くような行為の防止を図り、県民の信頼を確保すること」を目的とすべきである。

イ さらに、職員は全体の奉仕者であり公正公平な職務遂行が強く求められることは当然として、特に特別職においてはその権限や責任の大きさを自覚し、高い倫理観を保持して一部の私的利益の追求を禁止する姿勢を強く示すためにも、対象者を現在のように特別職を除く職員と限定せず、知事や副知事、公営企業管理者及び教育長などの特別職も含めた「職員」とすべきである。

ウ 禁止行為についても、現行の外部業者との接触にとどまらず、①法令等違反行為、②職務上の義務違反及び懈怠行為、③県民の奉仕者である職員としてふさわしくない行為及び④その他職務の公正や県民の不信を招くような行為とするなどその範囲を広げ、本件のような職員による口利きについても対象となるようにすべきである

(3) 条例化

現行の倫理規程は、行政内部の制度として定められているが、議会と一体となって条例化し、特別職を含めた全ての職員が今一度県民に奉仕する立場にあることを再認識し、今後このようなことが生じないようコンプライアンス体制を強化するという理念を明確にすべきである。

2 口利きなど働きかけを受けた際の職員らの対応

(1) 前副知事からの働きかけに対する教育長の対応について

口利きなど働きかけを受けた場合の対応を提言するのに先立ち、前

副知事から働きかけを受けた前教育長及び現教育長の対応について検討する。

前教育長は、当時の教育庁幹部Cの人事に関する働きかけについて、直ちにこれを拒否することなくいったんこれを受け入れて人事案を策定し、県教育委員会へ提案している。その際、県教育委員会において、前副知事からの働きかけがあったことを説明したため、その人事案は承認されず、県教育委員会独自の人事案が改めて策定され承認されている。

しかし、同様に当時の教育庁幹部Cを他の役職へ異動させる働きかけや当時の小学校校長Dの人事に関する働きかけについては、直ちにこれを拒否しているものの、県教育委員会へ報告することもなく、これを記録することもなかった。

さらに、教員採用試験について、前副知事からの働きかけを受けた前教育長は、直ちにこれを拒否することなくいったん持ち帰り当時の教育庁幹部らと協議を行っているが、同様に県教育委員会に報告することもなく、記録もしていない。

確かに、副知事の地位にある者から突然不正・不当な働きかけがあった場合、直ちにこれを拒否できない場合も有り得る。しかし、このような働きかけは第三者の立ち会わない場面で行われることが多く、口頭による指示など記録されない場合も多いことから、これを速やかに教育委員会委員など第三者へ報告し、さらに記録したうえで、県教育委員会全体の問題として前副知事へ断固とした対応をとることが求められるものであって、働きかけに応じた人事案を策定して提案するとか、教員採用試験への働きかけを県教育委員会へ報告しない等の対応は必ずしも適切なものであったとは言えない。

また、現教育長も、前副知事から教員採用試験についての働きかけを受け直ちにこれを拒否しているが、そのような事実を県教育委員会

へ報告することも記録することもなく、本件疑惑が問題となってから相当期間経過後に裁判所からの調査嘱託への回答によって明らかにしており、必ずしも適切な対応とは言えない。

(2) 沖縄県における現行制度

沖縄県では、本件疑惑が発覚するまで、職員の行動指針である倫理規程は存在するが、口利きを受けた職員の対応に関する規程や条例などは定められていなかった。

しかし、県教育庁では、本件疑惑が発覚した後の2017年（平成29年）3月31日、「一定の公職にある者等からの職員選考試験及び人事に関する働きかけについての取扱要綱」を制定している。同要綱は、本件を契機として、知事や副知事その他公職にある者やその関係者から特定の者が有利又は不利になるような取扱いをすることなどの働きかけを受けた場合、その職員は撤回を促すとともに、これに応じない場合にはその内容を記録し所属長に報告するという内容になっている。

(3) 他の自治体における制度

他の都道府県や複数の政令指定都市等では、従前から行政への外部からの働きかけが問題となっており、その働きかけが法律や条例に違反する場合や、働きかけの過程で贈収賄が行われた等のケースが発生していた。そこで、外部からの働きかけへの対応については積極的に取り組んでおり、既に働きかけへの対応についての要領を定めたりしている。

これらの要領の多くは、行政に対する働きかけの内容を記録し、これを公表することによって違法・不当な働きかけを抑制するという内容になっている。

確かに、本件も含めて、違法・不当な働きかけは密室で行われるケースが多く、特定の職員に口頭で伝えられることが多い。さらに、相

手方の地位や相手との関係によっては職員がこれを拒否することに躊躇する場合も有り得る。

しかし、外部からの働きかけや要求については、これを記録するという制度があれば、働きかけを行う側もこれが公になることにより、事後的に県民の批判や法的判断を受けることになり得るので、違法・不当な働きかけを自粛するという効果が期待できる。他方、対応する職員としても、働きかけの内容を原則として文書化することが定められていれば働きかけを記録することへの抵抗感が少なく、仮に違法・不当な働きかけがあったとしてもこれを証拠化することが可能となる。

このような意味で、行政に対する働きかけの内容を記録するという制度は、違法・不当な働きかけを抑制する効果が期待できるものであり、沖縄県としてもこのような制度を制定すべきである。なお、制度化に際し、以下の点を具体的に検討すべきである。

(4) 制度化において検討すべき内容

ア 働きかけ等の主体

この点については、県議会議員や国会議員等各議員や市町村長、これらの秘書や親族、国家公務員や各種団体役員、さらには元職員など働きかけの可能性のある外部の者に加え、本件のように内部からの働きかけも有り得るため、知事や副知事、現職員なども含めた「一定の公職にある者等」と幅広くとらえて規定すべきである。

イ 対象分野

他の自治体では、入札や契約、許認可や事業採択、採用試験や人事等不当な働きかけが多いと思われる分野に限定して定めているケースもある。しかし、どのような分野でも違法・不当な働きかけがなされる可能性がある以上、その範囲を限定すべきではない。

ウ 対象内容（記録すべき働きかけの内容）

本制度は、違法・不当な働きかけを防止することを目的としてい

るため、記録の対象となる働きかけについても「違法・不当」なものに限定して制度化することも考えられる。

しかし、このような制度では、対応した職員が「適法・違法」や「当・不当」の判断を強いられることになる。特に議員や元職員など自治体に強い影響力を及ぼすことができる関係者や、本件の副知事のように職員に対する指揮命令権や事実上の影響力を有する者からの働きかけに対し、その「違法性や不当性」の判断を、働きかけを受けた職員に求めることは困難であり、結果的に違法・不当な働きかけが記録されず、本制度の実効性が失われることになる。そのため、多くの自治体で職員に「違法・不当」の判断を求めておらず、上記のような立場の者から働きかけがあった場合には全てこれを記録するとの内容にしている。

そこで、本県でもこれらの制度を検討する際には、その対象となる内容を限定せず、広く対象とするよう十分配慮すべきである。

もっとも、上記のとおり、働きかけの主体を知事や副知事、現職員まで広げた場合、指揮命令権を有するこれらの者からの職務上の意見や要望も形式上は「働きかけ」に含まれることになり、全て記録することになる。このような運用はあまりに形式的で硬直化したものである。そこで、指揮命令権を有する知事や副知事、現職員からの要望や意見などについては、「公平・公正な職務の執行を妨げるおそれがある場合」に限定するなど、その内容について十分検討すべきである。

さらに、外部からの働きかけであっても、「公開の場での要望」のように多くの者がその内容を認識できる場合や「文書」による要望など別途記録する必要がない場合や、「単なる照会や資料請求」など違法・不当な働きかけの可能性が全くない場合については、類型的にこれを対象外とすることも検討すべきである。

エ 対応した職員の取るべき措置

上記の要件に該当する働きかけについては、それを受けた職員が記録票などを作成して記録し、所属長に報告するなどその情報を共有すべきである。

なお、県教育庁の制定した「一定の公職にある者等からの職員選考試験及び人事に関する働きかけについての取扱要綱」では、働きかけを受けた場合、まず相手に働きかけの撤回を促し、これに応じない場合に記録して所属長に報告するとの内容になっている。しかし、働きかけを行った者が自治体に強い影響力を及ぼすことができる場合、職員が相手方に対して撤回を促すことは困難である。そこで、撤回を促すことを記録の前提とすることなく、上記の要件を充たす働きかけがあった場合には当然に記録するという内容の制度にすることが必要である。

なお、働きかけ（要望等）が、明らかに「不当要望等」にあたる場合でも、要望を受けた窓口担当者は、撤回または訂正を求めたりしないものの、速やかに上司等に報告・相談し、組織として適切な対応を取ることが重要である。

オ 外部相談機関または第三者の専門機関の設置

このように働きかけがあった場合に当然に記録して報告する制度にしたとしても、例えば本件のように副知事から人事等に関する働きかけがあった場合、職員が慎重になり萎縮するなどして記録と所属長への報告を躊躇する場合もある。このような場合に備えて、行政内部ではなく外部の者へ相談できる仕組みや事後的に記録の内容を確認しそれに対する対応を審査する第三者機関の設置等を検討することも、この制度の実効性を高めるうえで有用と考える。

(5) 条例による制度化

他の自治体では、このような内容を要領で定めている事例も多い。

しかし、職員倫理規程においても指摘したとおり、働きかけへの対応に関する規定についても、議員や特別職を含めた全ての者が、このような違法・不当な働きかけを行わないし、これに応じないという強い気持ちと、今後このようなことを再発させないというコンプライアンス体制を強化するという理念を明確にするため条例化することが望ましい。さらに、このような制度を条例で定めることにより、職員に対する働きかけが記録されることが周知徹底され、違法・不当な働きかけを抑制する効果が期待できるとともに、働きかけを受けた職員もその都度記録されることの告知をする必要がなくなり、躊躇なく記録できることから、この制度の実効性が高まることが期待できる。

そのためにも、本制度は条例によって定めることが必要と考える

(6) 記録の保存及び公開制度について

働きかけの内容を記録した文書については、既に定められている「沖縄県文書編集保存規程」等に従い適正に管理、保存するとともに、この文書は「沖縄県情報公開条例」第2条第2項に規定する「公文書」として開示請求の対象となるものである。

上記のとおり、この制度は、働きかけの内容が記録されるだけでなく公表されることが、違法・不当な働きかけを抑制するために重要であり、記録の保存や公開について条例において確認することも検討すべきである。

3 まとめ

前副知事の教育庁幹部人事への関与や教員採用試験への口利き疑惑が報道され、その結果、県民に多大な不安と不信を招いており、沖縄県としてはこのような事態を重く受け止め、県民の信頼回復に向けて本委員会を設置した。

上記のとおり、本委員会で多数の関係者らに聞き取りや文書による

調査を行った結果、教育庁幹部人事への働きかけがあったと認められ、また教員採用試験への働きかけの可能性が認められる等、極めて遺憾である。

今後は、このような不祥事が二度と発生しないよう、知事をはじめ全ての職員が襟を正し、県民の信頼回復のために尽力すべきであり、そのような決意のもとに真摯に検討し、早急に対策を講じることこそ、県民の信頼回復の第一歩であると考えている。

なお、今回のような教員採用試験や職員の人事異動に対して公職にある者による口利き等が行われた背景には、公職にある者の影響力を不当に利用しようとする者があるからに他ならない。いうまでもなく、教員採用試験、人事異動においては、私的な感情は排除し、本人の能力を客観的に公正に評価して行わなければならない。本人の能力以外の点で結論が左右されるようなことはあってはならない。

公務員は全体の奉仕者であって、特定個人の私的な利益のために働くものではない。全ての県民はこのことを十二分に理解し、二度と口利きを依頼する者が現れないよう切望する。

以 上

口利き等疑いに関する事実関係及び再発防止策に係る第三者委員会

委員名簿

【委員長】 池田 修（いけだ おさむ） 弁護士

【副委員長】 仲地 博（なかし ひろし） 沖縄大学学長

【委員】 平良 卓也（たいら たくや） 弁護士

【委員】 徳田 博人（とくだ ひろと） 琉球大学法文学部教授

【委員】 知念 建次（ちねん けんじ） 前沖縄県代表監査委員

口利き等疑いに関する事実関係及び再発防止策に係る第三者委員会

審議経過

第1回委員会 平成29年5月11日（木） 15:00～17:00

- (1) 委員長及び副委員長の選出
- (2) 委員会の運営についての検討
- (3) 一連の経緯についての説明

第2回委員会 平成29年6月1日（木） 13:00～15:00

- (1) 調査の方法等についての検討
- (2) 関係資料の検討等

第3回委員会 平成29年6月8日（木） 15:00～17:00

- (1) 関連制度の検討
- (2) 関係資料の検討

第4回委員会 平成29年6月19日（月） 9:30～11:30

- (1) 聞き取り調査
- (2) さらなる調査の範囲や方法等の検討

第5回委員会 平成29年7月13日（木） 15:00～17:00

- (1) 文書による調査結果の検討
- (2) 防止策の検討
他の自治体の特別職を対象とした倫理条例等、公益通報制度、働きかけ等に対する記録の確認と検討

第6回委員会 平成29年7月27日（木） 15:00～17:00

- (1) 文書による調査結果の検討とさらなる調査の検討
- (2) 防止策の検討
他の自治体の働きかけ要綱の確認と検討

第7回委員会 平成29年8月9日（水） 15:00～17:00

(1) 聞き取り調査

第8回委員会 平成29年8月22日（火） 15:30～17:30

(1) 文書による調査結果の検討

(2) 防止策の検討

倫理規程等、働きかけへの対応要領等の検討

第9回委員会 平成29年9月14日（木） 15:00～17:00

(1) 聞き取り調査

(2) 報告書(案)の検討

第10回委員会 平成29年10月11日（水） 10:00～12:00

(1) 報告書(案)の検討

第11回委員会 平成29年10月19日（木） 15:30～17:30

(1) 報告書(案)の検討