

一般職の任期付職員の採用調査
特別委員会

調査報告書

令和7年12月23日

目次

1	本件概要と調査に至った経緯と趣旨	1
2	委員会の構成	3
3	本事件に係る委員会の経過	4
4	採用に関する事実経過	6
5	調査事項の問題点と委員会の判断	9
6	総合判断	14
7	本委員会の結論	16

1 本件概要と調査に至った経緯と趣旨

令和6年5月2日まで市議会議員を務めていた山本氏（以下、「当該者」という）は、令和6年5月7日に会計年度任用職員候補者登録を申請した。しかし、5月13日には行政側が方針を変更し、一般職の任期付職員（以下、「任期付職員」という）として採用試験を実施することを決定した。

その後、5月20日に「政策監の設置等に関する規則第14号（以下、「政策監設置等規則」という）」を宇陀市が制定し、翌5月21日には選考試験を実施した。この選考試験は、履歴書による書類審査と20分から30分程度の面接試験という簡易な内容である。結果として、5月23日に宇陀市から合格通知が出され、さらに5月27日には「6月1日付・宇陀市立病院参事（政策監）」として採用が内示された。この一連の手続きは、わずか20日間という異例の速さで進行し決定された。

市立病院参事（政策監）は非常に重要なポストであるにもかかわらず、庁内で部次長会議が開かれることもなく、議会への説明も一切ない状態で進められ、このような手続きは極めて異例と言える。

面接試験の試験官には、当該者と面識がある鴻池副市長（以下、「副市長」という）、田淵教育長（以下、「教育長」という）、市長公室長、病院事務局長、病院事務局次長、人事課長の計6名で、この試験官はすべて金剛市長（以下、「市長」という）によって任命されている。

政府は、地方自治体における任期付職員の採用においても、以下の人事院規則二三―〇を遵守することを求めている。

- ・ 任命権者は性別その他属性によらず、情実人事や不当な影響を排して、公正に資格・経歴・実務経験に基づく客観的判定方法により選考を行わなければならない
- ・ 任期付採用の公正確保のため、人事院は必要に応じ識見者の意見を聴くとされている。

本件では、人事院規則二三―〇に抵触する可能性があるため、詳細な調査が必要である。特に、今回の選考では履歴書のみで選考が行われたことから、応募者の専門知識や経験が十分に確認されているか疑義が残る。さらに、選考過程において客観的なデータを用いた検証が行われたのかも疑義がある。

また、任期付職員の採用に関する法律第4条では、「一定期間内に終了する業務」「一定期間内で業務量の増加が見込まれる業務」と定めているが、本件において、これらの条件に基づいた採用の根拠が明確に示されていない。

当該者の職務内容は、従来副市長や病院院長、病院事務局長らが担ってきた業務であり、厳しい財政状況の中で新たに参事（政策監）を任期付職員で採用する合理性が問われる。

また、「宇陀市一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例」が制定された際には、警察、消防、税務署経験者など、民間を含む専門的な知識・経験を有する人材を活用することが想定されていた。しかし、今回の採用がこの条例の趣旨に照らして妥当であったかを検証する必要がある。

5月27日に突如6月1日付での採用が内示されるという経緯や、議会への説明が

一切行われなかった点も重大な問題である。市立病院の事務局で最上位となる部長級の参事及び市の重要政策に関する企画や調整に関する事務を統括・整理する役割を持つ政策監の職に、行政経験のない者が議会の理解を得ることもなく就任することは、行政運営の透明性や民主的統制の観点から非常に疑問である。

さらに、政策監設置等規則には、「一般職の部長級の職員の中から市長が任命する」とされている。しかし、当該者は採用と同時に政策監に就任した可能性があり、この点で規則との整合性にも疑義がある。

市長は当初、当該者の採用理由として、医療分野での人脈や経営の手腕、調整力などを評価するとしていた。しかし、当該者は医師ではなく、医療分野における専門的な知識や経験が十分に裏付けられているかは不明である。また、行政経験がないにもかかわらず、「市の政策監として優れた識見を有する」との説明にも客観的な根拠が必要である。

政策監というポストは行政組織において副市長に匹敵する重要な役割を担うにもかかわらず、この職に就いている当該者は選挙によって市民からの信任を得たわけでも、議会の承認を受けたわけでもない。この点は非常に重大であり、民主主義の根幹を揺るがす人事であるとの批判は避けられない。

さらに、庁内の一部関係者だけで採用を決定したことは、疑念や不信感を招くものである。採用決定のプロセス、当該者の必要性や妥当性、さらに地方公共団体の人事行政における政治的影響、公私混同、癒着などの懸念について、これらが正当なものか徹底的な検証が不可欠である。

以上の問題点を踏まえ、本件について特別委員会で調査・検証の実施に至る。

目的

- 前議員を参事（政策監）として任期付職員で採用した経緯を調査する
- 当該者の専門的な知識経験の根拠を調査し検証する

2 委員会の構成

委員定数 7 名

委員長 奥 隆

副委員長 中川 ゆり子

委員 南浦 寿雄

廣澤 孝英

西岡 宏泰

八木 勝光

多田 與四朗

3 本事件に係る委員会及び協議会の経過

(1) 委員会の開催状況

令和7年

4月15日（第1回）

特別委員会の設置目的や調査内容、今後のスケジュールについて確認した。また、採用試験の経過を時系列で整理し、透明性や公正性の観点に基づき定期的に調査を行う方針を決定した。さらに、最終報告を12月議会で報告することとした。

5月9日（第2回）

任期付職員の採用に関する調査を主要な議題として詳細に議論した。

主な論点は以下の通り。

- ・採用経緯の不透明性
- ・勤務条件の変更と評価の客観性
- ・公平性への疑念
- ・政策監設置等規則と採用時期の整合性
- ・前歴換算の妥当性
- ・会計年度任用職員ではなく一般職の部長級職員として採用した理由
- ・政策監の役割と設置の根拠
- ・事前に議会報告がなかった点

6月10日（第3回）

以下の点について調査した。

- ・採用を急ぐ必要性の理由
- ・政策監としての経験要件の有無
- ・政策監として必要な調整能力と具体的な成果
- ・任期付職員の選考試験で評価されたポイント
- ・採用の法的根拠と、医師確保が期間限定であるかどうか
- ・政策監不在後の医師確保方針
- ・市長選挙期間中に副市長が採用準備を進めた理由
- ・病院の財政状況と政策監の関与

8月20日（第4回）

以下の点について調査した。

- ・5月7日に会計年度任用職員の申込みが提出されてから、副市長への報告に至るまでの手続と判断過程
- ・5月13日の非公式協議が行われた理由、その場で議論された内容、任期付職員に変更が検討された背景
- ・情実人事との疑惑が浮上する状況下で客観性を確保する方法
- ・面接官の構成の妥当性

- ・任期付職員で部長級として採用した過去の事例
- ・組織への影響に関する認識
- ・５月１６日の正式会議に議事録が存在しない理由

９月２５日（第５回）

前回に引き続き、令和６年５月１４日から６月１日までの経緯を時系列で調査した。正式な会議での意思決定の内容や、政策監規則を起案した意図・必要性の確認を行った。また、選考試験の内容や合格理由についても詳しく検証した。その後、関連する決裁書を確認し、手続きや判断過程が適切であったかを整理した。

１０月２７日（第６回）

当該者の出席を求め、会計年度任用職員として申請した意図や、議員以外の前職及び医療業界との繋がりについての根拠を確認した。これまでの調査において整合性がとれていない部分を確認し、決裁について説明を求め、次回に向けて関連情報の開示を要求した。

１１月２０日（第７回）

開示された決裁書の内容について整合性を確認した。特に以下の点について検証した。

- ・起案日、決裁日、文書作成日の根拠
- ・口頭決裁の適法性
- ・法令確認を経ずに決裁を実施していた事実

１２月１７日（第８回）

委員間で最終的な合意形成を行い、委員会の調査報告書を作成。

（２）委員会による協議会の開催状況

令和７年

① １２月１２日（第１回）

委員会報告のまとめ。

4 採用に関する事実経過

(1) 令和6年5月7日

これまで宇陀市は医師確保の人材や政策監の募集はしていない。

午前中、当該者が人事課長に封印された会計年度任用職員登録申込書を手渡しで提出した。人事課長は当該者が退出後に申込書を開封し内容の確認を行った。その直後、人事課長は市長公室長に相談し、副市長室にて副市長、市長公室長、人事課長による話し合いが行われた。医師確保の観点から病院事務局長にも相談をし、結果として、副市長が5月13日に打ち合わせ協議の招集を行った。

当時の関係者の感想

- ・副市長：「この方の能力を宇陀市に活かしたいと思った」
- ・教育長：「宇陀市のために役に立っていただけたらありがたい」
- ・病院事務局長：「医師を確保することは十分いける」
- ・病院事務局次長：「病院には医師不足で、確保するためにはいい」
- ・人事課長：「記憶に残っていない」

市長公室長は確認できない（退職の為）

(2) 5月7日～9日

人事課長は「調整」「政策」「医師確保」というキーワードで他市を検索し、三好市や阿南市など、計6自治体を調査した。

(3) 5月13日

当選証書授与式の後、午前中に副市長が再選の決まった市長に当該者の会計年度任用職員登録申込書の提出について報告を行った。その後、副市長が招集した「副市長・教育長・市長公室長・病院事務局長・病院事務局次長・人事課長」の6名での打ち合わせが、昼過ぎから13時ごろまで行われた。

この協議で、当該者について「任期付職員に変えてはどうか」と方向性を定めた。また、「部長級という役職が必要」という意見も出たが、この時点では決定には至らなかった。5月16日に正式会議を行うことを決定した。

(4) 5月14日

副市長が市長に対し「任期付職員として採用試験を行ってはどうか」と提案し、市長は「その話は進めてほしい」と了承した。

(5) 5月16日

議事録のない公式会議が11時40分から13時まで行われ、「副市長」「教育長」「市長公室長」「人事課長」の4名で開催された。会議では以下の内容が決定された。

- 当該者を「部長級の任期付職員として採用試験」を行うこと
- 当該者が合格した場合、「ポスト」を設けること

この「部長級」とする方針については、「ポスト」が必要であることから関係規則を作成することとした。

午後、人事課長が市長に対し、ポストの名称について相談したところ、市長は「政策監」とするよう指示し、その後、市長公室長が「部長級（政策監）のポストを作ること」を人事課に指示をした。

以下の文書が作成・決裁される

○「宇陀市一般職の任期付職員の選考について」

- ・文書作成日 : 5月17日
- ・書面上の起案日 : 5月16日
- ・書面上の決裁日 : 5月16日

○「宇陀市政策監の設置等に関する規則の制定について」

- ・文書作成日 : 5月31日
- ・書面上の起案日 : 5月16日
- ・書面上の決裁日 : 5月20日

○「宇陀市の職員の職の設置等に関する規則の一部改正について」

- ・文書作成日 : 5月31日
- ・書面上の起案日 : 5月16日
- ・書面上の決裁日 : 5月20日

これらの文書については、決裁が書面上の手続きとして進められているが、実際には市長が5月16日に口頭で決裁していたことが確認された。これらの事実は、起案書の文書番号を追求した結果から判明した。

会議終了後、人事課長が当該者へ選考試験の日程調整について電話連絡を行った。

（6）5月17日

「宇陀市一般職の任期付職員の選考について」の起案書を作成。

（7）5月20日

「宇陀市政策監の設置等に関する規則制定について」書面上決裁されている日。

（8）5月21日

副市長、教育長、市長公室長、病院事務局長、病院事務局次長、人事課長の6名で採用面接試験を約25分間実施。面接では当該者に「部長級」である旨は伝えず、コミュニケーション能力や責任能力を確認した。専門性に関する項目の評定はなく、一般的な面接評定表と履歴書確認のみで評価。

当該者の採用を決定し、「宇陀市一般職の任期付職員の採用について」の決裁書を人事課長が起案。

（9）5月23日

市長が「宇陀市一般職の任期付職員の採用について」を決裁。

(10) 5月27日

新規採用の人事異動発令（内示）により、職務開始日は令和6年6月1日付で、役職は【部長級】宇陀市立病院 参事（政策監）。

(11) 5月31日

「宇陀市政策監の設置等に関する規則の制定について」の起案・決裁書を作成。

・書面上の起案日：5月16日

・書面上の決裁日：5月20日

「宇陀市の職員の職の設置等に関する規則の一部改正について」の起案・決裁書を作成。

・書面上の起案日：5月16日

・書面上の決裁日：5月20日

(12) 6月1日

当該者が「部長級 宇陀市立病院 参事（政策監）」として採用。

5 調査事項の問題点と委員会の判断

(1) 会計年度任用職員から任期付職員への変更決定が不適切

5月7日、当該者が会計年度任用職員として登録申請を行い、5月13日に就任した市長のもとで「副市長、教育長、市長公室長、病院事務局長、病院事務局次長、人事課長」の6名による打ち合わせが実施された。この場では、当該者を一般職の任期付職員の部長級として採用試験を実施する案が協議されている。

また、市長が選挙中であったとしても在任中であり、相談する機会があったにも関わらず、13日の当選証書授与式後に初めて市長に報告している。さらに、採用形態の変更に関して方向性を関係者間で協議が進められていた。

5月16日には、「副市長、教育長、市長公室長、人事課長」により正式な会議が開催され、当該者を部長級（政策監）として採用試験を実施することが決定された。この決定は、当該者の会計年度任用職員としての申し込みからわずか9日後という短期間で行われている。さらに、市の組織として大きな判断である「部長級枠の増設」が、限られた4名のみの関係者によって決定されていた。

加えて、5月16日中に口頭で起案が行われ、市長も口頭で決裁が行われており、実際の書類作成及び書類上の決裁が正式に実施されたのは翌日の5月17日であった。このように意思決定プロセスが非常に短期間で拙速に進められたことは、不適切であると判断する。

(2) 人事に係る意思決定会議の議事録がないことは不適正

公文書管理法第4条では、行政機関の職員は、第1条の目的の達成に資するため、当該行政機関における経緯も含めた意思決定に至る過程並びに当該行政機関の事務及び事業の実績を合理的に跡付け、又は検証することができるよう、処理に係る事案が軽微なものである場合を除き、次に掲げる事項その他の事項について、文書を作成しなければならない。

- 一 法令の制定又は改廃及びその経緯
 - 二 前号に定めるもののほか、閣議、関係行政機関の長で構成される会議又は省議（これらに準ずるものを含む。）の決定又は了解及びその経緯
 - 三 複数の行政機関による申合せ又は他の行政機関若しくは地方公共団体に対して示す基準の設定及びその経緯
 - 四 個人又は法人の権利義務の得喪及びその経緯
 - 五 職員の人事に関する事項
- と定められている。

さらに、同34条では、地方公共団体は、この法律の趣旨にのっとり、その保有する文書の適正な管理に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施するよう努めなければならない。と定められている。

しかし、5月16日に開催された正式な意思決定の会議では、前例のない人事案件が決定された重要な内容が含まれていたにも関わらず、議事録が作成されていない。また、選考委員長である副市長も出席している状況の中で議事録が存在しない点は極

めて不適正であると判断する。

（３）政策監設置等に関する規則の制定目的が不明確

市側は、「当該者のために制定したものではない」と主張する一方で、「当該者が合格すればポストが必要であったため制定した」とも答弁しており、発言内容に矛盾がある。また、その翌日に採用試験が実施されていることから、この規則の制定は当該者の採用を前提としたものであると判断する。

宇陀市は現在、財政状況が極めて厳しく、自治体規模としても小規模である中、新たに部長級である「政策監」のポストを設置する合理的な必要性は見いだしがたい状況である。さらに、副市長の職務との役割分担が明確に整理されておらず、組織体制上の重複や混乱を招く可能性も懸念される。

通常、このように新たな幹部ポストを設置する際には、庁内で十分な議論を行った後、まず議会に対して丁寧な説明を行い、理解と合意形成を図るのが基本的な手続きである。しかし今回の事例では、選考試験官と市長の判断のみで政策監ポストが設置され、十分な議論も手続きもなく進められている。このプロセスは極めて拙速かつ不透明であると言わざるを得ない。

（４）採用試験の実施内容及び試験官構成の不適切さ

任期付職員の採用試験は、履歴書の確認と簡単な質疑応答のみで行われ、試験時間は約２５分間という非常に短いものである。その選考過程は「履歴書」と「面接評定表」に基づく内容に限られ、質問項目も一般的なもののみにとどまっており、「一般職の任期付職員の採用に関する法律」や人事院規則二三〇が求める専門的知識や経験を確認するための客観的資料は存在していない。また、試験の公正性を確保するための識見者の意見も聞かれておらず、形式上選考を行っているものの、法令に基づいた選考とは言えない状況であった。

さらに、試験官の構成は、当初から採用を主導していた６名（副市長、教育長、市長公室長、病院事務局長、病院事務局次長、人事課長）で構成されており、他部局への相談は行われていない。また、当該者本人には「部長級での採用試験」であることが事前に知らされていない状態で試験が実施された。このような進め方は社会通念上適切であるとは判断できず、不適正な採用試験が実施されたと判断する。

（５）採用に係る「情実人事」の疑惑

今回の採用に関して、法令上の「情実人事」に該当するとまでの確認には至らなかったが、いくつか疑念が生じている。採用試験委員長である副市長は、当該者と公私にわたる親しい関係があり、採用前から当該者の能力を宇陀市で活用したいと考えており、採用に積極的であったことがうかがわれる。また、教育長、病院事務局長、病院事務局次長も当該者の採用に前向きであった点から、採用試験の公平性や中立性に疑念を抱かざるを得ない。

さらに、採用の決裁権者である市長は、副市長から採用形態の変更相談を受けた５月１４日の時点で「ぜひこの案件は進めてください」と前向きな姿勢を示している。

これら一連の状況を総合的に見ると、試験官の意図や主観を差し置いても、客観的な事実関係からは「情実人事」と社会通念上受け取られかねない状況が生じており、公正性を欠いた人事との評価を避けることは難しいと考えられる。

（６）公募を行わなかった理由の不当性と情実人事の可能性

本件における採用では、公募が一切実施されていない。しかし、過去において宇陀市では、任期付職員の部長級採用は必ず公募の形で行われている。市側は「特定の人材が必要であった」と説明しているが、医師確保の為の人材や政策監の募集においても当時公募は行われておらず、その説明には合理性が認められない。

当該者の会計年度任用職員登録申し込みを発端として、申請内容を変更し、部長級として採用試験を実施したこと自体、行政人事の公平性・中立性を著しく欠くものであり、看過できない。

さらに、当該者の採用にあたり、具体的な根拠や専門性を客観的に示す資料が存在しないことから、透明性及び公平性の観点において、公募を省略した理由は適切であったとは到底認められない。

加えて、採用に至る合理的な理由なく公募もしないこと自体が、情実人事の可能性を払拭できないと判断する。

（７）政策監任命と規則内容の不整合

「政策監の設置等に関する規則」の第４条では、「政策監は、一般職の部長級の職員の中から市長が任命する」と定められている。しかし、政策監の任命にあたり、他の部長級の職員から選考することやヒアリングは一切行われていない。

さらに、５月１６日付の起案・決裁書には、「参事（政策監）」としての業務内容がすでに記載されており、翌日行われる採用試験の前段階で既に当該者を政策監として選考することが決定していた。加えて、当該者は採用と同時に政策監に任命されており、「部長級職員の中から任命する」と定めた規則の要件に整合していない。そのため、この任命は規則に基づいていない不適正なものと判断する。

（８）庁内部部長級としての採用根拠の欠如

市側は、当該者の部長級としての採用の根拠として、「病院の医師不足を解消するために外部交渉が必要であり、対外的に信用のある立場が求められる」という説明をしている。しかし実際には、庁内部部長級となる「政策監」を兼務しており、この説明とは整合していない。

また、政策監としての採用根拠として、当該者の「元議長」という経歴が挙げられているが、行政職員としての経歴は一切なく、これは妥当であるとは言えない。そのため、庁内部部長級として採用する根拠は認められないと判断する。

（９）前例のない採用であり、手続きの透明性を欠く

宇陀市における部長級採用で、行政職経験のない民間人を採用したのは初めてのことである。また、奈良県内でも同様の採用例はない。さらに、現在の宇陀市政におい

て、部長級で決裁権を持たないのは当該者のみである。

加えて、申請から採用までわずか20日という短期間は異例であり、過去に採用された8名の任期付職員と比較しても最短のプロセスである。通常、人事院規則に基づき、専門的な知識や経験を評価するためには慎重かつ公平な選考が求められるが、本件では一般的な面接評価表に基づいた評価のみであり、専門的な知識や経験を検証するための客観的な資料やデータは用いられていない。このことから、選考手続きの透明性や公平性に重大な欠陥があると言わざるを得ない。

（１０）採用決定における判断根拠の欠如

最終的な採用決定は市長によって行われているが、採用判断を裏付ける専門的知識や経験に関する資料は決裁文書には示されておらず、本委員会でもその根拠が明確にされていない。そのため、採用決定の合理的な根拠が認められないと判断する。

（１１）当該者と宇陀市立病院の関係性

当該者自ら開業した家業で医療事務OA機器の販売業務を行っており、現在は他者に任せているが、家業なので報酬を受けていないものの、業務を手伝うことがある。しかし、宇陀市立病院と当該者が関係する事業者との間に販売取引はなく、当該者自身も医療機器購入に関わる意思決定機関には関与していない。そのため、公民癒着に該当する事実は確認できない。

ただし、当該者は病院部長級の参事職にあり、一定の影響力を持つ立場であるため、外形的にも公民癒着の疑念を抱かれることがないように努めるべきである。

（１２）副市長の判断権限の問題

5月13日の打ち合わせにおいて、当該者が提出した会計年度任用職員への申込みを、任期付職員による採用試験に変更する方向性が協議された。しかし、この協議は市長への事前相談を行わず、さらに当該者本人の了承も得ていない状態で進められている。

本来、職員採用形態を大きく変更する際には、まず市長に報告・相談した上で、任期付職員への切り替えの妥当性を慎重に検討すべきである。しかし、実際には協議段階で市長への相談はなく、その後、翌5月14日ようやく市長へ相談したことが確認された。このような手続きの順序は、組織としての意思決定の適正性を著しく損なうものであり、副市長の判断権限の運用について重大な問題があると指摘せざるを得ない。

（１３）起案書の不適正な対処

「宇陀市政策監の設置等に関する規則」（政策監を置くための新規制定）と「宇陀市の職員の職の設置等に関する規則」（宇陀市立病院に参事職を設置するための改正）は、書面上ではそれぞれ5月16日に起案され、5月20日に決裁されたことになっている。しかし、行政側の説明によると「口頭での決裁は5月16日に行った」とされているが、実際に起案書が作成されたのは5月31日であることが判明した。

さらに、この規則を制定する際に必須となる法令確認が完了したのが５月３１日のことであり、口頭決裁とされる５月１６日の時点では法令確認が未完了であった。つまり、市長は法令確認を経ずに口頭で決裁を行ったことになり、決裁手続の適正性に重大な疑義が生じ、極めて不適正な事務処理が行われていた。

加えて、市長はこれまで「政策監設置等規則の決裁は５月２０日に行った」と答弁していたが、令和７年１１月２０日の調査により、次のような日付の食い違いがあることが明らかになった。

- ・ 口頭決裁日 : ５月１６日
- ・ 起案書作成日 : ５月３１日
- ・ 書面上の起案日 : ５月１６日
- ・ 書面上の決裁日 : ５月２０日

これらの事実により、市長の答弁の信憑性を大きく損なうものであり、また、この対応は決裁手続の適正性や市のガバナンス、コンプライアンスの在り方を根本から問うものであり、重大な問題と言わざるを得ない。

6 総合判断

本委員会は、本採用に関する一連の事実経過を詳細に検証した。その結果、以下の問題点が明らかになった。

（１）異例の採用形態の変更

当該者が会計年度任用職員に登録を申し込んだ後、わずか９日で部長級（政策監）での採用試験へ変更されるという極めて異例の取り扱いであった。さらに、宇陀市職員採用試験委員会を中心とするメンバーのみで協議が進められていたことが判明した。

（２）政策監設置等規則の整合性の欠如

政策監設置等規則の制定時期と採用試験決裁の前後関係が明らかに整合性を欠いており、規則の成立前に政策監採用試験の決裁、試験、合格通知、内示がすでに行われていた。このような不自然な決裁の流れは通常の行政手続きとして到底容認できるものではない。

（３）採用試験の不適切な進行

採用試験はわずか約２５分で終了し、確認内容も一般的な項目のみであり、法令が求める専門性の確認が十分に行われておらず、試験の構成自体に問題があることが判明した。さらに、試験委員は採用試験の実施を決めていた同じ人物たちで占められており、公平性が著しく欠けていた。中でも採用試験の選考委員長も務めていた副市長は採用形態変更に主導的に関与していた。また、副市長はこれまで当該者と何度となく公務以外で飲食もしている関係性で、公私にわたり気心も知れており、公平性・中立性が大きく損なわれていると言わざるを得ない。

（４）公募の不合理性

採用にあたり公募を行わなかった理由についても合理性がなく、行政の基本原則である公平性を揺るがすものであった。

（５）規則運用の逸脱

政策監設置等規則では、「一般職の部長級の職員の中から市長が任命する」と定められているが、対象となる部長級職員へのヒアリングや打診は一切行われておらず、結果として採用と同時に当該者を政策監に任命するという規則の趣旨を逸脱する運用がされていた。また、庁内部長級職員としての採用根拠も明示されておらず、「元議員で議長経験者」という理由は、専門的知識や経験を求める一般職の任期付職員採用制度の本旨に反するものである。

（６）特定個人を前提とした疑い

前例のない採用スピードと、複数の不自然な手続きの流れから、この採用が特定個

人を前提として進められたという疑いを強く抱かせる。

（７）部長級への採用過程の不透明性

当該者を部長級で採用し、政策監として任命する過程などを、事前に他の部長級職員への相談や通知が一切行われておらず、当然部長級以外の職員は知る余地もない。このような対応は、意思決定機関の会議に元議員が突然部長級として参加する形を招き、職員全体の士気低下を引き起こすことが強く懸念する。

（８）政策監設置等規則の決裁における日付の齟齬

市長はこれまで「規則の決裁は５月２０日に行った」と答弁してきたが、令和７年１１月２０日の調査によって次のような日付の不整合が明らかになった。

- ・ 口頭決裁日 ： ５月１６日
- ・ 起案書作成日 ： ５月３１日
- ・ 書面上の起案日 ： ５月１６日
- ・ 書面上の決裁日 ： ５月２０日

これらの齟齬は、委員会が決裁文書の開示を求めたことで発覚した。本来であれば、口頭決裁の有無や決裁書作成が後日行われたことについて、調査の初めから説明すべきであり、これを怠ったことは議会に付与された調査権を軽視し、ないがしろにする行為と言わざるを得ない。このような対応は、地方自治制度が前提とする二元代表制の均衡を破壊しかねない極めて深刻な事態であり、議会と行政との信頼関係を根本から揺るがすものである。

7 委員会の結論

本件採用においては、当該職について公募が一切実施されていないにも関わらず、当該者が「会計年任用職員で申請してきた」ことを発端として、部長級という管理職で採用が行われている。

とりわけ、部長級は組織運営の中枢を担う役職である。ゆえに、その必要性・職務内容・求められる能力を明確にしたうえで、広く候補者を募り、客観的・合理的な選考を行うことが強く要請される役職である。

それにもかかわらず、本件では、

- ・本来、市が求める職務の必要性を前提とした募集が行われていない
- ・他の候補者との比較・選考の機会も存在しない
- ・特定の個人の申し出を出発点として部長級の採用が拙速に進められている

以上のことから、本任用の過程は、制度上本来あるべき手順が逆転しており、地方公務員法が定める公正性・透明性を著しく欠くものと言わざるを得ない。

加えて、本件に係る決裁文書については、本来の作成日及び決裁日と異なる日付が記載されており、事務処理の時系列が破綻している。

さらに、副市長は人事権を有しないにもかかわらず、特定個人の採用を前提として採用形態や手続の方向性を事実上主導していた、その行為は職務権限を逸脱し、裁量権の濫用であると判断する。

委員会として、本件採用について厳正に総合判断した結果、適法性・公平性・透明性・妥当性のいずれの観点からも看過できない重大な瑕疵を有しており、本採用は、一般職の任期付職員採用制度の趣旨を根底から逸脱したものだと言わざるを得ない。また、本件は行政運営全体に対する市民の信頼を著しく損なう重大な事案である。

これら一連の事案について、人事権を有する最高決定権者の金剛市長は、一貫して是認・追認してきた。この行為は法的観点のみならず、道義的観点からも合理性及び公平性を欠き、その裁量の範囲を逸脱したものであり、人事権の濫用であると判断する。