

蒲郡市公益通報調査委員会 調査結果報告書（概要）

第1 本件事案の概要・経緯

1 令和6年4月1日

- (1) 蒲郡市職員から蒲郡市に対し、公益通報申出書（以下「申出書(1)」という。）が提出される。

申出書(1)に記載された要旨は以下のとおり。

記

- ① 蒲郡市役所企画部人事課が執り行った平成25年度、平成26年度実施の正規職員採用試験において、市長から「地元の男をとれ。」と言われたことを契機として、女性及び市外居住者の点数を引き下げるという不正操作が行われていた。
- ② 受験申込書に記載のない情報を、市教育委員会を通して受験者の所属する学校長に連絡を取り、当該受験者が本市への採用試験を受けている旨を説明したことで、受験情報を人事課以外に漏洩させ、受験者がパニック障害を患っているとの事実を違法に入手し、当該受験者の病気を理由に点数を引き下げ、不合格とした。

また、申出書(1)には、次のような記載のあるメモ（以下「記載メモ」という。）が添付されていた。

「1次試験

申込者を適性検査の項目に入れよ

まずは申込書を普通に採点する

そのあと 女－1 市外~~＝2~~－1

市外の女は－2 市外男－1

提出する表に記入するときは

最初に出した点から マイナスして

表に書いて提出する

メモは捨てること」

なお、通報によると、記載メモは、平成25年4月ころ、人事課長より点数引き下げの不正操作を指示された際、作成したものとのことである。

2 令和6年4月4日

- (1) 申出書(1)を提出した蒲郡市職員と同一の職員から蒲郡市に対し、公益通報申出書（以下「申出書(2)」という。）が提出される。

申出書(2)に記載された要旨は以下のとおり。

記

- ① 平成25年度、平成26年度実施の正規職員採用試験の1次試験の書類審査において、人事課職員に女性や市外居住者が採用されにくくなる採点基準（女性受験者をマイナス1点、市外居住受験者をマイナス1点）を作成し、これに基づき、採点するよう指示されていた。
- (2) 以下においては、上記申出書(1)記載の①の行為及び申出書(2)記載の①の行為に関する事案を総称して「第1事案」、上記申出書(1)記載の②の行為に関する事案を総称して「第2事案」という。

3 令和6年5月23日

蒲郡市公益通報調査委員会（以下「調査委員会」という。）を設置した。その調査及び検討結果は、以下に報告のとおりである。

第2 調査委員会の設置と活動の概要

1 調査委員会の設置経緯

調査委員会は、本件事案の発生を受けて、蒲郡市長により設置された調査委員会であり、令和6年5月23日、蒲郡市公益通報調査委員会設置要綱（以下「本要綱」という。）に基づき設置されたものである。

2 調査事項

第1回調査委員会（令和6年5月29日開催）において、下記事項を調査事項と定めた。

記

- I 公益通報に係る事実関係の掌握及び原因究明並びに再発防止に関すること。
- II 公益通報に係る法令に基づく措置その他必要な措置に関すること。
- III その他公益通報に関し委員会が必要と認めること。

調査委員会の究極の目的は、再発防止策を構築することである。しかしながら、再発防止策を構築するためには、その前提として、本件対象行為の原因及びその背景を分析して特定する必要がある。そして、原因及びその背景を分析して特定するためには、本件対象行為に係る事実関係について、予断を持たず、中立公平な立場で詳細に調査する必要があることから、上記事項を調査事項と定めた。

3 調査委員会の構成

調査委員会の構成メンバーは以下のとおりである。

	職 名	氏 名
委 員 長	愛知大学法学部准教授	永戸 力
副委員長	蒲郡市役所 総務部長	小田 剛宏
委 員	弁護士	菊地 隆太
委 員	弁護士	兒山 明彦

また、蒲郡市は、調査委員会の推薦の下、委員補助を、以下のとおり選任した。委員補助は、調査委員会の会議に同席するとともに、ヒアリング・報告書作成等に参画した。

	職 名	氏 名
委員補助	弁護士	小林 巧
委員補助	弁護士	西山 大樹
委員補助	弁護士	豊田 睦晃

その他、調査委員会の庶務については、本要綱8条に基づき、事務局として蒲郡市企画部人事課の職員2名が担当することとした。

4 調査概要

- (1) 公益通報及び蒲郡市人事課名簿より、申出書(1)及び(2)に記された年度及びその前年度に実施された正規職員採用試験に携わった蒲郡市職員及び元職員を対象に事情聴取を実施した。

ア 平成●●年度及び●●年度の人事課主事

イ 平成●●年度、●●年度及び●●年度の蒲郡市長

ウ 平成●●年度及び●●年度の企画部長

エ 平成●●年度及び●●年度の人事課長

オ 平成●●年度及び●●年度の人事課長補佐兼係長

カ 平成●●年度の人事課長補佐兼係長

キ 平成●●年度及び●●年度の人事課係長

ク 平成●●年度、●●年度及び●●年度の人事課主事

ケ 平成●●年度の人事課長

コ 平成●●年度の人事課主事

サ 平成●●年度及び●●年度の学校教育課長

シ 平成●●年度の学校教育課長

- (2) 蒲郡市における平成25年度及び平成26年度実施の採用試験における全受験者の得点表、実施要領並びに蒲郡市職員採用候補者試験要綱(以下、「試験要項」という。)試験要綱を基礎資料とした。また、比較のた

め、平成22年度、平成23年度及び平成24年度実施の採用試験における全受験者の得点表並びに平成24年度実施の採用試験に関する試験要綱を基礎資料とした。

5 調査委員会の開催状況

調査委員会は、以下の期日に合計7回の委員会を開催した。

令和6年5月29日	第1回調査委員会
7月2日	ヒアリング（平成●●年度及び●●年度の人事課主事）
同月16日	ヒアリング（平成●●年度及び●●年度の人事課長補佐兼係長）
同月24日	第2回調査委員会
同月29日	ヒアリング（平成●●年度及び●●年度の人事課係長）
8月23日	ヒアリング（平成●●年度の人事課長補佐兼係長）
同月28日	ヒアリング（平成●●年度、●●年度及び●●年度の人事課主事、平成●●年度及び●●年度の人事課長）
同月30日	ヒアリング（平成●●年度及び●●年度の企画部長）
9月17日	ヒアリング（平成●●年度、●●年度及び●●年度の蒲郡市長）
同月24日	ヒアリング（平成●●年度の人事課長）
同月25日	第3回調査委員会
10月18日	ヒアリング（平成●●年度の学校教育課長、平成●●年度及び●●年度の学校教育課長）
11月20日	第4回調査委員会
令和7年1月24日	第5回調査委員会
2月26日	ヒアリング（平成●●年度の人事課長、平成●●年度の人事課主事）
3月11日	第6回調査委員会
4月25日	第7回調査委員会

6 本調査の限界について

調査委員会は、蒲郡市及び当時の関係者から任意に提出された資料、並

びに、ヒアリングにおいて任意に供述された結果に基づき、可能な限り調査・検討を実施したものである。しかしながら、調査の過程で収集できなかった資料も存在するものと思料され、これは時間の経過や記憶の抜け落ち等により収集できなかった部分が存することに加え、訴訟手続と異なり証拠収集方法に限界があることから、本調査報告書で報告する事項は、疑義が生じた事象から10年以上が経過した現時点において、調査委員会で収集ができた資料に基づいたものに限られることをここに付言する。

第3 事実認定の対象と方法

1 事実認定の対象となる行為について

調査委員会では、申出書(1)及び申出書(2)にそれぞれ記載されている第1事案及び第2事案について、各事実の存否等を対象として調査を開始した。

2 事実認定の方法

調査委員会は、日本弁護士連合会が平成22年7月15日付けで策定し、同年12月17日付けで改定された「企業等不祥事における第三者委員会ガイドライン」における「事実認定に関する指針」を参考に本件事案に関する事実認定を行うものとするところ、同指針の内容は以下のとおりである。

- ① 第三者委員会は、各種証拠を十分に吟味して、自由心証により事実認定を行う。
- ② 第三者委員会は、不祥事の実態を明らかにするために、法律上の証明による厳格な事実認定に止まらず、疑いの程度を明示した灰色認定や疫学的認定を行うことができる。

調査委員会は、原則として、民事訴訟における裁判所による事実認定の方法に準ずるよう努めたが、そもそも、調査委員会は事実調査に関して何らの強制的な権限を有さないこと、約10年前の事柄についての事実調査であるため客観的な証拠が残存している蓋然性が低いこと、また、調査期間が限定されていること等も踏まえて、調査委員会による事実認定の方法は以下のとおりとするものとした。

- ① 関係当事者間に争いがない事実は、他の客観的資料と矛盾しない限り、原則として、事実として認定する。
- ② 採点結果、試験要綱等の客観的資料が存在する場合には、関係各当事者の供述がそれと沿わない場合でも、原則として、客観的資料から見て取れる事項を事実として認定する。
- ③ 関係者・当事者の供述が一致しない事項は、客観的資料、供述の一

貫性・具体性・迫真性、その他の時系列との整合性・不自然さの有無、供述者の立場（当該事項について第三者であるか、虚偽の供述をする動機が存在するか等）等を総合的に評価し、認定できると判断するに至った場合に限り、事実として認定する。

- ④ 事実として認定できない場合でも、事実であった可能性が高いと思われる場合で、原因究明や再発防止の策定のためには有用であると思われる場合には、事実認定に至らないが、事実であった可能性が高いものと認定する。

第4 第1事案についての調査結果

1 募集時の態様

- (1) 調査委員会は、平成24年度、平成25年度及び平成26年度実施の採用試験に関する蒲郡市職員採用候補者試験要綱並びに平成25年度及び平成26年度の人事課元職員を対象としたヒアリング調査結果から、平成25年度実施の採用試験より、第1次試験（以下、「1次試験」という。また、第2次試験につき、以下、「2次試験」という。）の試験科目として、書類審査すなわち受験者より事前に提出された試験申込書（以下、「願書」という。）の審査による採点が導入されたことを認定した。もっとも、後述するように平成24年度実施の採用試験においても書類審査と思われる採点が行われていた。

- (2) 平成24年度実施の採用試験の概要

平成24年度実施の採用試験に関する蒲郡市職員採用候補者試験要綱に基づくと、同年度の試験は次のように行われた。

平成24年7月22日、同1次試験が行われた。同年度の試験においては、i) 教養試験（多肢選択式）、ii) 作文又は小論文、iii) 適性検査、iv) 専門試験（多肢選択式）（iv）については、土木技術職受験者のみ実施）の4種類の試験が実施された。

しかし、後述するように、平成24年度の採用試験の採点結果には、iii) 適性検査とは別に、「適性①」「適性②」「適性③」「適性④」「適性計」という欄が設けられており、同各欄には、それぞれ採点結果が記載されている。

- (3) 平成25年度実施の採用試験の概要

平成25年度実施の採用試験に関する蒲郡市職員採用候補者試験要綱に基づくと、同年度の試験は次のように行われた。

平成25年7月28日、同1次試験が行われた。同年度の試験においては、i) 教養試験（多肢選択式）、ii) 作文又は小論文、iii) 適性検査、

iv) 書類審査、v) 専門試験（多肢選択式）（v）については、土木技術職受験者のみ実施）の5種類の試験が実施された。

(4) 平成26年度実施の採用試験の概要

平成26年度実施の採用試験に関する蒲郡市職員採用候補者試験要綱に基づく、同年度の試験は次のように行われた。

平成26年7月27日、同1次試験が行われた。同年度の試験においては、i) 教養試験（多肢選択式）、ii) 作文又は小論文、iii) 適性検査、iv) 書類審査、v) 専門試験（多肢選択式）（v）については、土木技術職受験者のみ実施）の5種類の試験が実施された。

(5) なお、上記(2)ないし(4)における「適性検査」とは、クレペリン検査（多くの企業・官公庁の採用等の場面で採用されている作業検査法の一つであり、単純な作業検査の結果に基づいて、被検査者の能力面の特徴及び性格・行動面の特徴を判断する試験）をいう。

2 採点基準及びヒアリング結果からの分析

調査委員会は、平成25年度及び平成26年度実施の採用試験の採点結果をもとに、データ（受験者につき、「男性・市内居住者」、「男性・市外居住者」、「女性・市内居住者」、「女性・市外居住者」に分けて、それぞれの合格率及び平均点を算出したもの）を確認し、次のような事実を認定することができた。

(1) 平成25年度実施の採用試験について

前提として、平成25年度実施の採用試験の採点結果には、「適正」という欄があるが、ヒアリング等を実施する中で、この欄が上記平成25年度実施の採用試験に関する試験要綱記載の「書類審査」であることを確認した。

ア 1次試験の合格率につき、男性については市内居住者の合格率が市外居住者の合格率の約2倍となっているのに対して、女性については、逆に後者が前者より6%強高い数値となっている。また、男女差でみると、市内居住者については男性の合格率が女性の合格率より2倍以上となっているのに対して、市外居住者については、逆に後者が前者より4%強高い数値となっている。

イ 適正検査（採点官①）の平均点につき、男性については市内居住者の平均点が市外居住者の平均点より1点以上高い点数となっており、かつ、女性についても前者が後者より1点弱高い点数となっている。また、男女差でみると、市内居住者・市外居住者ともに女性の平均点が男性の平均点より若干上回っている。

- ウ 適正検査（採点官③）の平均点につき、男性については市内居住者の平均点が市外居住者の平均点より1.5点以上高い点数となっており、かつ、女性についても前者が後者より1点弱高い点数となっている。また、男女差でみると、市内居住者については男性の平均点が女性の平均点より0.5点強上回っているが、市外居住者については、逆に女性の平均点が男性の平均点より若干上回っている。
- エ 適正検査の合計の平均点につき、男性については市内居住者の平均点が市外居住者の平均点より2.5点以上高い点数となっており、かつ、女性についても前者が後者より1.5点以上高い点数となっている。また、男女差でみると、市内居住者については男性の平均点が女性の平均点より0.5点上回っているが、市外居住者については、逆に女性の平均点が男性の平均点より0.5点近く上回っている。
- オ 1次試験の合計点数の平均点につき、男性については市内居住者の平均点が市外居住者の平均点より5点弱高い点数となっているのに対して、女性については後者が前者より8点弱高い点数となっている。また、男女差でみると、市内居住者については男性の平均点が女性の平均点より5点弱上回っているが、市外居住者については、女性の平均点が男性の平均点より8点弱上回っている。
- カ 平成25年度実施の採用試験の結果における公益通報との相違点として、採用試験1次合格者及び不合格者名簿中の受験者の一人は、女性かつ市外居住者であることから、書類審査の点数につき、仮に通報にかかる点数操作が行われていた場合、10点満点中少なくとも2点マイナスとなるところ、採点官1名の適正検査の欄に9点（マイナス1点）と記されていた。
- キ 平成25年度実施の採用試験の書類審査の実施要領において、次のような記載があることが確認された。
- ・「2 採点基準」と記された部分の右横に、手書きで、「市内外 男女」との記載
- この実施要領には、大要、採点方法、採点基準及び採点期間について記されており、内部の運用指針になるものと思料する。なお、この手書きのメモについては、同要領が市役所内部において保管されていたものであることから、その信用性は高いものといえる。
- (2) 平成26年度実施の採用試験について
- ア 1次試験の合格率につき、男性女性ともに市内居住者の合格率が市外居住者の合格率より10%以上上回っている。また、男女差でみると、市内居住者市外居住者ともに男性の合格率と女性の合格率がほぼ

同割合となっている。

- イ 書類審査（採点官①）の平均点につき、男性については市内居住者の平均点が市外居住者の平均点より 1 点以上高い点数となっており、かつ、女性についても前者が後者より 1 点弱高い点数となっている。また、男女差でみると、市内居住者については、男性の平均点が女性の平均点より 0.5 点以上上回っているのに対し、市外居住者については、女性の平均点が男性の平均点より若干上回っている。
- ウ 書類審査（採点官②）の平均点につき、男性については市内居住者の平均点が市外居住者の平均点より 1.5 点弱高い点数となっており、かつ、女性についても前者が後者より 1 点弱高い点数となっている。また、男女差でみると、市内居住者については男性の平均点が女性の平均点より 0.5 点弱上回っているが、市外居住者については、女性の平均点が男性の平均点より若干上回っている。
- エ 書類審査（採点官③）の平均点につき、男性については市内居住者の平均点が市外居住者の平均点より 0.7 点弱高い点数となっており、かつ、女性についても前者が後者より 0.5 点弱高い点数となっている。また、男女差でみると、市内居住者・市外居住者ともに男女の平均点はほぼ同点数である。
- オ 書類審査（採点官④）の平均点につき、男性については市内居住者の平均点が市外居住者の平均点より 1.5 点強高い点数となっており、かつ、女性についても前者が後者より約 2 倍高い点数となっている。また、男女差でみると、市内居住者・市外居住者ともに男女の平均点はほぼ同点数である。
- カ 書類審査の合計の平均点につき、男性については市内居住者の平均点が市外居住者の平均点より 5 点以上高い点数となっており、かつ、女性についても前者が後者より 4 点以上高い点数となっている。また、男女差でみると、市内居住者については男性の平均点が女性の平均点より 0.5 点上回っているが、市外居住者については、逆に女性の平均点が男性の平均点より 0.35 点上回っている。
- キ 1 次試験の合計点数の平均点につき、男性については市内居住者の平均点が市外居住者の平均点より 4 点強高い点数となっているのに対して、女性については後者が前者より 2 点強高い点数となっている。また、男女差でみると、市内居住者については男性の平均点が女性の平均点より 4.5 点上回っているが、市外居住者については、女性の平均点が男性の平均点より 2 点弱上回っている。
- ク 平成 26 年度実施の採用試験の結果における公益通報との相違点と

して、次のとおりであった。

(㍑) 採用試験 1 次合格者及び不合格者名簿中の受験者の一人は、女性かつ市外居住者であることから、仮に書類審査の点数につき通報にかかる点数操作が行われていた場合、5 点満点中少なくとも 2 点がマイナスとなるところ、採点官 2 名の書類審査の欄に 4 点（マイナス 1 点）と記されていた。

(㍒) 受験者の一人は、男性かつ市外居住者であることから、仮に書類審査の点数につき通報にかかる点数操作が行われていた場合、5 点満点中少なくとも 1 点がマイナスとなるところ、採点官 1 名の書類審査の欄に 5 点（マイナス 0 点）と記されていた。

(㍓) 受験者の一人は、女性かつ市外居住者であることから、仮に書類審査の点数につき通報にかかる点数操作が行われていた場合、5 点満点中少なくとも 2 点がマイナスとなるところ、採点官 3 名の書類審査の欄に 4 点（マイナス 1 点）と記されていた。

(㍔) 受験者の一人は、女性かつ市外居住者であることから、仮に書類審査の点数につき通報にかかる点数操作が行われていた場合、5 点満点中少なくとも 2 点がマイナスとなるところ、採点官 1 名の書類審査の欄に 4 点（マイナス 1 点）と記されていた。

(3) 平成 24 年度実施の採用試験について

ア 1 次試験の合格率につき、男性については市内居住者の合格率が市外居住者の合格率の約 2 倍弱となっており、女性については、前者が後者より 10 % 弱高い数値となっている。また、男女差でみると、市内居住者については男性の合格率が女性の合格率より 15 % 弱高い数値となっており、市外居住者については、前者が後者より 5 % 弱高い数値となっている。

イ 適性検査の平均点につき、男性については市内居住者の平均点が市外居住者の平均点より 2 点以上高い点数となっており、かつ、女性についても前者が後者より 1 点強高い点数となっている。また、男女差でみると、市内居住者については男性の平均点が女性の平均点より 3 点以上高い点数となっており、市外居住者については前者が後者より 2 点以上高い点数となっている。

ウ 適性検査の平均点につき、男性については市内居住者の平均点が市外居住者の平均点より 3 点弱高い点数となっており、かつ、女性についても前者が後者より 2 点以上高い点数となっている。また、男女差でみると、市内居住者については男性の平均点が女性の平均点より 2 点以上上回っており、かつ、市外居住者についても前者が後者を 1 .

5 点以上上回っている。

エ 適性検査の合計の平均点につき、男性については市内居住者の平均点が市外居住者の平均点より 5 点以上高い点数となっており、かつ、女性についても前者が後者より 3.5 点高い点数となっている。また、男女差でみると、市内居住者については男性の平均点が女性の平均点より 5 点以上上回っており、市外居住者については、男性の平均点が女性の平均点より 3 点以上上回っている。

オ 1 次試験の合計点数の平均点につき、男性については市内居住者の平均点が市外居住者の平均点より 6.5 点強高い点数となっており、かつ、女性についても前者が後者より 1 点弱高い点数となっている。また、男女差でみると、市内居住者については男性の平均点が女性の平均点より 5 点強上回っているが、市外居住者については、女性の平均点が男性の平均点より 0.5 点以上上回っている。

(4) 平成 23 年度実施の採用試験について

調査委員会は、上記平成 25 年度及び平成 26 年度実施の採用試験との比較のため、通報対象となっていない平成 24 年度以前実施の採用試験の結果を確認し、その結果、平成 23 年度実施の採用試験では、書類審査を実施したことを窺わせる記載は認められなかった。

(5) 平成 22 年度実施の採用試験について

調査委員会は、上記平成 25 年度及び平成 26 年度実施の採用試験との比較のため、通報対象となっていない平成 24 年度以前実施の採用試験の結果を確認し、その結果、平成 22 年度実施の採用試験では、書類審査を実施したことを窺わせる記載は認められなかった。

(6) 平成 25 年度及び平成 26 年度実施の採用試験の採点基準の運用並びに採点時に性別及び居住地を理由とする恣意的な採点を行っていたかについてヒアリングを行った。

ア 元人事課職員 A のヒアリング内容

調査委員会の行ったヒアリングにおいて、次のように供述した。

- ・ (非公開を条件に聞き取りをしたヒアリング調書からの引用)
- ・ (非公開を条件に聞き取りをしたヒアリング調書からの引用)
- ・ (非公開を条件に聞き取りをしたヒアリング調書からの引用)

イ 元人事課職員 B のヒアリング内容

調査委員会の行ったヒアリングにおいて、次のように供述した。

- ・ (非公開を条件に聞き取りをしたヒアリング調書からの引用)
- ・ (非公開を条件に聞き取りをしたヒアリング調書からの引用)

ウ その他のヒアリング対象者のヒアリング内容

調査委員会の行ったヒアリングにおいて、次のように供述した。

- ・(非公開を条件に聞き取りをしたヒアリング調書からの引用)

エ 上記の各対象者のヒアリング内容を踏まえ、同人らの供述内容、供述態度及び客観的資料との整合性等に基づき、その供述の信用性を検討するに、元人事課職員Bの供述については、被聴取者として、現在も蒲郡市職員という立場にありながらあえて蒲郡市にとって不都合とも思われる供述をしていることに加え、約10年前の事実故記憶は乏しいとしつつも、自らの記憶に基づき慎重に供述している様子が窺え、かつ、その供述内容が実施要領のメモ書き等を一定の整合性も認められること等からして、相当程度の信用性が認められる。また、元人事課職員Aの供述内容についても相当程度客観性があると認められる資料及び元人事課職員Bの供述との関係から相当程度の信用性が認められる。一方、それ以外の対象者の供述については、約10年前の事実故記憶に乏しい面があることはやむを得ないが、覚えている事実が少なく、よって事実認定の基礎とはし難い面がある。

(7) 平成24年度実施の採用試験の採点基準の運用並びに採点時に性別及び居住地を理由とする恣意的な採点を行っていたかについてヒアリングを行った。

ア 元人事課職員Cのヒアリング内容

調査委員会の行ったヒアリングにおいて、次のように供述した。

- ・(非公開を条件に聞き取りをしたヒアリング調書からの引用)
- ・(非公開を条件に聞き取りをしたヒアリング調書からの引用)

イ 元人事課職員Dのヒアリング内容

調査委員会の行ったヒアリングにおいて、次のように供述した。

- ・(非公開を条件に聞き取りをしたヒアリング調書からの引用)

ウ 上記の各対象者のヒアリング内容を踏まえ、同人らの供述内容、供述態度及び客観的資料との整合性等に基づき、その供述の信用性を検討するに、元人事課職員Cの供述については、約10年前の事実故記憶は乏しいとしつつも、自らの記憶に基づきながら、記憶にある範囲で供述している様子が窺えることからして、一定程度の信用性が認められるが、覚えている事項も少ない。一方、元人事課職員Dの供述については、約10年前の事実故記憶に乏しい面があることはやむを得ないが、覚えている事実が少なく、よって事実認定の基礎とはし難い面がある。

エ 以上からして、上記平成24年度実施の採用試験においても、その試験内容も含め、平成25年度実施の採用試験と同様の書類審査が行

われていた相当程度の蓋然性が存するものと考ええる。

3 客観的資料及びヒアリングの結果等を踏まえた意見総論

まず、上記平成25年度及び平成26年度実施の採用試験における書類審査の結果並びにそれが1次試験の結果に与えた可能性等からして、性別の差については、顕著な差が存するとは言い難い一方で、居住地の差については、各採点官において相当程度の差が生じていると評価せざるを得ない。

また、上記のとおり、通報以外においても、平成25年度ころの採用試験1次試験の書類審査において点数調整を行っていた可能性を示唆する供述が存することに加え、調査委員会の調査の結果から、平成25年度実施の採用試験より書類審査が試験要綱上の試験科目に組み込まれたこと、通報の際添付されていた通報者作成のメモ書きの存在、及び、それを裏付けるかの如く（ある程度客観性が高いと思料される）上記書類審査の実施要領に手書きにて「市内外 男女」と記載されていたことが認められる。

他方で、平成25年度及び平成26年度実施の採用試験の採点結果を踏まえると、通報に係る事実との比較において、実際の採点結果との間に齟齬が生じていることから、すべての受験者に対して女性をマイナス1点、市外居住者をマイナス1点と採点していたと認定することはできなかった（この点については、平成26年度実施の採用試験1次試験の書類審査において、同採点方法を指示したとされる人事課長の採点についてもかかる齟齬が生じている次第である（上記2、(2)、ク）。）。

また、通報以前の平成24年度実施の採用試験において、試験要綱には記載がなかったものの、既に「適性検査」として何らかの書類審査が行われていたと考えられ、その採点結果として、既に性別及び居住地に差が生じていた可能性が存するところである。ただし、その点に関する客観的資料ないし供述等が得られていないことなどからして、事実認定までは難しいものと考ええる。

以上を踏まえると、平成25年度及び平成26年度実施の採用試験1次試験の書類審査において、女性をマイナス1点、市外居住者をマイナス1点というような不利な採点をするような運用が人事課内で行われていた蓋然性は相当程度存したものと考ええるが、それがどこまで徹底されていたのかについては不明朗な部分があり、かつ、その開始時期も含め、本件が10年以上前の事案であることもあり、同事実の認定が困難であったことをここに付言する。

4 1次試験の合格者を確定する際の採点調整及び2次試験（面接試験）の 際の採点調整について

調査委員会は、1次試験の採点が終了した時点及び2次試験（面接試験）において、合否付近の受験者に対して、採点調整を行っていた可能性について調査を行った。

(1) 元人事課職員Aのヒアリング内容

調査委員会の行ったヒアリングにおいて、次のように供述した。

- ・（非公開を条件に聞き取りをしたヒアリング調書からの引用）
- ・（非公開を条件に聞き取りをしたヒアリング調書からの引用）

(2) 元人事課職員Bのヒアリング内容

調査委員会の行ったヒアリングにおいて、次のように供述した。

- ・（非公開を条件に聞き取りをしたヒアリング調書からの引用）
- ・（非公開を条件に聞き取りをしたヒアリング調書からの引用）
- ・（非公開を条件に聞き取りをしたヒアリング調書からの引用）

(3) その他のヒアリング対象者のヒアリング内容

調査委員会の行ったヒアリングにおいて、次のように供述した。

- ・（非公開を条件に聞き取りをしたヒアリング調書からの引用）
- ・（非公開を条件に聞き取りをしたヒアリング調書からの引用）

(4) ヒアリングの結果を踏まえた意見総論

たしかに、約10年以上前の出来事であり、ヒアリング対象者の記憶が曖昧で具体性に欠け、かつ、疑いを裏付ける客観的資料を確認することができない面は存するものの、書類審査で点数操作をしていた蓋然性が存することに加え、相当程度の信用性があると思料される元人事課職員B及び元人事課職員Aの供述内容、並びに、その他の対象者の供述が不明確であることからして、1次試験の最終段階及び2次試験（面接試験）における各合否検討の際、合格点前後の受験者につき、男性を有利にして、女性の願書の点数をマイナスにし、もって女性を不利に扱った蓋然性は相当程度存するものと考ええる。

5 市長の指示の有無

調査委員会は、ヒアリングを進めていく中で、一連の点数操作につき、元市長からの指示に基づき、人事課職員らが点数操作を行った疑義が生じていることについて調査を行った。

(1) 元人事課職員Aのヒアリング内容

調査委員会の行ったヒアリングにおいて、次のように供述した。

- ・（非公開を条件に聞き取りをしたヒアリング調書からの引用）

- ・（非公開を条件に聞き取りをしたヒアリング調書からの引用）
- (2) 元人事課職員Bのヒアリング内容
調査委員会の行ったヒアリングにおいて、次のように供述した。
 - ・（非公開を条件に聞き取りをしたヒアリング調書からの引用）
- (3) 元人事課職員Cのヒアリング内容
調査委員会の行ったヒアリングにおいて、次のように供述した。
 - ・（非公開を条件に聞き取りをしたヒアリング調書からの引用）
- (4) 元市長のヒアリング内容
調査委員会の行ったヒアリングにおいて、次のように供述した。
 - ・（非公開を条件に聞き取りをしたヒアリング調書からの引用）
- (5) その他のヒアリング対象者のヒアリング内容
調査委員会の行ったヒアリングにおいて、次のように供述した。
 - ・（非公開を条件に聞き取りをしたヒアリング調書からの引用）
- (6) ヒアリングの結果を踏まえた意見総論
書類審査で点数操作をしていた蓋然性が存するところ、人事課内部において、独断でそのような点数操作をするということは通常考え難い。他方で、市長から指示を受けたとされている当時の人事課長のみならず、相当程度の信用性があるものと思料される元人事課職員Bの供述からもこのことに関する供述を得ることができなかった。したがって、この点に関する市長からの指示があった蓋然性は相当程度存するが、本件が10年以上前の事案であり調査の限界として、これを事実として認定するまでには至らなかった。

第5 第2事案についての調査結果

1 2次試験の結果

- (1) 平成26年度実施の採用試験における2次試験の結果について
当該試験において、合格した女性は7名、不合格となった女性は5名存在する一方で、補欠合格となった女性受験者は存在しなかった。不合格となった女性受験者が学校教育関係に在籍等の経験があるとの事実は確認できなかった。
- (2) 平成25年度実施の採用試験における2次試験の結果について
当該試験において、合格した女性は3名存在する一方で、不合格となった女性受験者は存在せず、補欠合格となった女性受験者は2名存在した。補欠合格となった女性受験者が学校教育関係に在籍等の経験があるとの事実は確認できなかった。
- (3) 2次試験の結果についてのヒアリング

調査委員会は、平成25年度及び平成26年度実施の採用試験の2次試験において、学校関係者が採用試験を受けていること、面接中にマスクを着用していたことを理由に精神病にり患しているか否かを学校教育課に確認するという行為及び精神病にり患していることを理由に採点を不当に調整した疑義についてヒアリングを行った。

ア 元人事課職員Aのヒアリング内容

調査委員会の行ったヒアリングにおいて、次のように供述した。

- ・(非公開を条件に聞き取りをしたヒアリング調書からの引用)
- ・(非公開を条件に聞き取りをしたヒアリング調書からの引用)

イ 元人事課職員Bのヒアリング内容

調査委員会の行ったヒアリングにおいて、次のように供述した。

- ・(非公開を条件に聞き取りをしたヒアリング調書からの引用)
- ・(非公開を条件に聞き取りをしたヒアリング調書からの引用)
- ・(非公開を条件に聞き取りをしたヒアリング調書からの引用)

ウ 元学校教育課職員Aのヒアリング内容

調査委員会の行ったヒアリングにおいて、次のように供述した。

- ・(非公開を条件に聞き取りをしたヒアリング調書からの引用)
- ・(非公開を条件に聞き取りをしたヒアリング調書からの引用)

エ 元学校教育課職員Bのヒアリング内容

調査委員会の行ったヒアリングにおいて、次のように供述した。

- ・(非公開を条件に聞き取りをしたヒアリング調書からの引用)
- ・(非公開を条件に聞き取りをしたヒアリング調書からの引用)

オ その他のヒアリング対象者のヒアリング内容

調査委員会の行ったヒアリングにおいて、次のように供述した。

- ・(非公開を条件に聞き取りをしたヒアリング調書からの引用)

カ 上記の各対象者のヒアリング内容を踏まえ、同人らの供述内容、供述態度及び客観的資料との整合性等に基づき、その供述の信用性を検討するに、元人事課職員Bの供述については、相当程度の信用性が認められ、元人事課職員Aの供述内容についても、元人事課職員Bの供述内容に照らすと、一定程度の信用性が認められる。一方、元人事課職員B以外のヒアリング対象者の供述については、約10年前の事実故記憶に乏しい面があることはやむを得ないが、覚えている事実が少なく、よって事実認定の基礎とはし難い面がある。

2 第2事案についての意見総論

まず、相当程度の信用性があると思料される人事課職員B及び人事課職

員Aの供述内容からして、受付業務の職員が、マスクを着用していた受験者がいる控室において、その受験者の様子を見て、その様子を（他の採点官である）上司に報告したことにより、人事課において、その内容を踏まえて、何らかの採点上の調整をしていた疑いが存するところであり、また、2次試験において、不合格となった女性受験者が存するのは平成26年度実施の採用試験のみであることから、この疑いのある事案が発生したのは平成26年度実施の採用試験である蓋然性が高いものとする。

しかし、人事課長において、願書に記載のない情報を、市教育委員会を通して受験者の所属する学校長に連絡を取り、該当者が本市への採用試験を受けている旨を説明することで受験情報を人事課以外に漏えいしたこと、及び、当該受験者がパニック障害に罹患していることについて他の課から情報を取得したことを窺わせる事情は、比較的信用性が高いと考えられる元人事課職員Bの供述も含め確認することができなかった。この点については、元人事課職員のみならず平成25年度及び平成26年度の教育委員会所属の職員（校長経験者）の供述からも確認することができなかった。加えて、人事課にて保管されている関係資料からして、そもそも受験者の中に学校関係者がいたことに関する情報を得ることができなかった。

したがって、第2事案につき、人事課職員が教育委員会の元教員の職員を通じて、同受験者がパニック障害に罹患しているか否かの確認をし、これにより、同受験者がパニック障害に罹患している旨の回答を得た可能性は存するものの、本件が10年以上前の事案のため調査の限界もあり、かかる事実を認定するまでには至らなかった。

なお、調査委員会では、関係各資料等も含め、当該受験者を特定することまでに至らなかったことをここに付言する。

第6 本件事案の原因及び問題点

まずは、本件のいずれの事案も10年以上前の出来事であること等もあり、上記のとおり、その事実認定に関しては困難な部分も存したところではあるが、上記にて「相当程度の蓋然性あり」、「疑いあり」ないし「可能性あり」とした事実が存したことを前提に、その原因及び問題点、並びに、第7の再発防止策を検討するものであることをここに付言する。

1 第1事案について

まず、平成25年度及び平成26年度実施の採用試験1次試験にて書類審査が実施されたことについては、既述のとおり平成24年度実施の採用試験時には既に書類審査が行われていたことに起因するものと考えられ、

平成25年度より書類審査が導入されるようになったものとは考え難い。また、かかる書類審査導入の理由については、当時、蒲郡市役所内において、男性の受験者や、災害等の緊急事態が発生した場合にすぐ対応することができるよう、市内に居住している受験者を積極的に採用したいという声が人事課に寄せられていたことが窺える。そのような要望に対し、人事課としてどのように対応するかについて検討した際に、筆記試験や小論文の試験のみでは、性別や居住地を採点結果に反映させることが難しいことから、性別や居住地を採点結果に反映させるべく採点項目を追加したものであることが考えられる。この点については、1次試験の合格者を確定する際の採点調整及び2次試験（面接試験）の際の採点調整においても同様である。

なお、平成24年度実施の採用試験において、性別や居住地により差異を設けていたのかについては、その疑いは存するが、事実認定までには至らなかった（この点については、書類審査が実施されていなかった平成22年度及び平成23年度実施の採用試験1次試験の合格率をみても男女差については相当程度認められるところでもある。）。

また、かかる対応が、当時の市長より人事課長に対して、「地元の男をとれ。」などの話になされていたことに起因する可能性があることについては既述のとおりであるが、仮にそうであった場合、人事課長らにおいてこれに抗うことができず、上記の如く1次試験の書類審査の点数操作等を行ったものと思料される。これは、かかる違法ともいえるべき指示に対しても、人事等への影響が最も大きい市長の指示に従わざるを得なかった、といった事情が存するものと思料される所であり（当然のことながら、地方公務員法第32条の上命下服は法律上実行可能であることを前提とする。）、これがより遵法精神が求められる公務員のあり方として不適切かつ不健全な状態であったかについてはいうに及ばない。ただし、かかる市長の指示に対して、上記の如き点数調整を行う必要があったのかについては議論の余地があるところであるし、また、この点については、市長と人事課長との直接のやり取りの詳細までは不明であるので、これ以上の言及は差し控えるものとする。

2 第2事案について

本報告書において指摘している事実をとってみると、平成26年度実施の採用試験において、マスクを着用していた女性受験者が控室におり、その様子を確認した受付業務の職員が上司にその旨を報告し、その後、その受験者は不合格となったことが窺われる。面接試験においては、面接時の

受験者の応答や態度が合否判断の基準になることは一般的であるが、他方で、通報どおり、同採用試験２次試験において、人事課長が同受験者について、市教育委員会を通して受験者の所属する学校長に連絡を取り、当該受験者が蒲郡市への採用試験を受けている旨を説明し、当該受験者がパニック障害を患っているとの事実を入手し、同人の病気を理由に同試験の点数を引き下げ、不合格としたとのことであるならば、それはまさに人事課職員における憲法その他関係法令（地方公務員法、障害者の雇用の促進等に関する法律等、個人情報保護法）の認識不足、遵法精神の欠如が原因であるものというべきである。

第７ 再発防止

調査委員会は、本件事案について、上記のとおり、原因及びその背景を分析し、再発防止策として以下の提言をする。

１ 採用試験における差別の防止の措置

第１事案に関しては、性別及び居住地に基づき書類審査の点数を優遇していた点について、採点結果より導き出される各属性の平均点等を比較し、帰納的に鑑みると、男性及び市内居住者を優遇していたとの相当程度の蓋然性が認められる。ただし、かかる対応が現在も実施されているかについて、同事実は認定できなかった。

しかしながら、当然のことながら、性別及び居住地という事実をもって、書類審査の点数を優遇するなどのことは、憲法第１４条及び地方公務員法第１３条、１５条等に違反するものであることから、今後二度と行わないよう厳重に対処する必要がある。

例えば、性別及び居住地という事実をもって、採点をすることを可能ならしめる審査項目である書類審査については、まずは廃止も含め検討することが求められ、もしその有意性等をも含め継続する必要性があるのであれば、少なくとも願書等の性別及び居住地欄を採点者にわからないようにマスキングしたうえで、純粹に書類に記載されている志望動機のみから採点をするなどの手法がとられるべきである。

２ 採用試験における経緯の明確化

第１事案については、１０年以上前のことであることから、書類審査が導入された経緯については判然としない部分があるが、平成２４年度実施の採用試験で実施されていたと認められる書類審査が起因となって、平成２５年度実施の採用試験においても、書類審査が行われていることが窺わ

れる。平成25年度実施の採用試験に関する蒲郡市職員採用候補者試験要綱において書類審査が明記された経緯について、人事課において試験項目とするとの稟議が上げられ、そのうえで決定されているにも関わらず、ヒアリング対象者のいずれからも明確な回答がなされず、そもそも認識すらしていないような状況であったことが窺われた。

このように、新しい審査対象を設けるなどした場合には、後日その経緯等を把握しやすいよう、その導入の経緯について記録として正確に残しておく必要がある。

3 採用試験における公平性の徹底

第2事案については、仮に通報どおり、同採用試験2次試験において、人事課長が同受験者について、市教育委員会を通して受験者の所属する学校長に連絡を取り、当該受験者が蒲郡市への採用試験を受けている旨を説明し、当該受験者がパニック障害を患っているとの事実を入手し、同人の病気を理由に同試験の点数を引き下げ、不合格としたとのことであるならば、上記のとおり、これは人事課職員の法令の認識不足、遵法精神の欠如が主な原因と考えられることから、下記5に述べるとおり、管理職も含めた徹底した研修等の必要性があるとともに、その違法性等を把握した職員が速やかに通報可能な状態とすべく、より徹底した公益通報制度の周知に加え、その内容の実現（公益通報者保護法による公益通報者の保護等も含む。）を図っていくべきものである。

4 公益通報制度の周知・徹底

上記のとおり、違法であったとしても上司の指示に抗えず、やむなくそれに従ってしまう、といった状況は、到底看過できるものではなく、これが市民のために奉仕すべき立場にある公務員であればなおさらというべきである。しかも、仮に本件で市長ないし企画部長らが関わっていたのであれば、内部統制に期待するのは難しいものといわなければならない。かかる状況において、当然のことながら前提として公益通報制度の周知・徹底は必須であり、本件も同通報が端緒で調査委員会が設置されることになったものであるが、より早期の通報が可能なように、より徹底した同制度の周知が求められるところである。加えて、同制度を実効あらしめるためには、（公益通報者保護法に規定するとおり）特に公益通報者の保護（公益通報者の免職処分等の無効、降格・減給その他の不利益な取扱いの禁止、民事免責等）は絶対的に図られなければならない。この点については、公益通報の担当者も含め、通報者に対する不利益取扱いがなされないよう、常に

注視・監督していくべきところである。また、かかる公益通報者の保護が万全であることも含め、職員への周知が図られるべきである。

5 コンプライアンス研修の必要性

全職員を対象とすべきかについては検討の余地があるが、少なくとも有識者を招き、職員採用を含めた人事を取り扱う人事課等職員を対象とした法令遵守・コンプライアンス遵守の研修（公益通報者保護法の理解促進も含む。）は必須というべきであり、かかる研修を定期的実施すべきものとする。これは、本件各事実の認定の有無にかかわらず、市役所職員として当然に把握しておくべき事項である。また、仮に本件で市長ないし企画部長らが関わっていたのであれば、内部統制自体も期待し得ない状態にあったことからして、幹部職員も含めた徹底した研修の必要性があるものとする。

6 結語

以上のとおり、個別事案に対する措置である採用試験における基準の明確化、採用試験における差別の防止の措置及び採用試験における公平性の徹底が図られるべきである一方で、職員に対する公益通報制度の周知・徹底の重要性は本件からしても明らかである。

また、採用試験の公平性が害される事態は、憲法問題ともなる決して許される事態でなく、よって今後は、公務員の採用における公平性を担保するために、通報内容と同様の事実が存しないよう採用手続きの透明化を図ることが強く求められ、そのための具体的な措置を検討し、講じていくべきところである。

以上