

令和4年度

9月補正予算（緊急対策）案 提案説明書

警 察 本 部

(警察本部)

(単位：千円)

事 項	令和4年度 現計予算額	今回提案額	財 源 内 訳				概 要
			国庫支出金	特定財源	起 債	一般財源	
警 察 管 理 費	4,554,785	269,000	0	0	0	269,000	県有施設等燃料高騰対策費 269,000
交通安全施設等 維 持 費	1,285,499	57,000	0	0	0	57,000	県有施設等燃料高騰対策費 57,000

第78号議案

職員の定年等に関する条例等の一部を改正する等の条例（警察関係部分）

1 制定の理由

地方公務員法等の一部改正に伴い、職員の定年を引き上げるとともに、管理監督職勤務上限年齢制及び定年前再任用短時間勤務制を導入するほか、所要の整備を行う。

2 制定の概要

(1) 職員の定年等に関する条例の一部改正

- ア 職員の定年年齢を改める(第3条、附則第7・8項関係)。
- イ 管理監督職の範囲を定める(第6条関係)。
- ウ 管理監督職勤務上限年齢を定める(第7条関係)。
- エ 管理監督職勤務上限年齢制による降任に関する遵守事項を定める(第8条関係)。
- オ 定年前再任用短時間勤務職員の任用について定める(第12条関係)。
- カ 情報提供・意思確認制度を定める(附則第9・10項関係)。

(2) 職員の給与等に関する条例の一部改正

- ア 60歳以後の給料月額を定める(附則第7条関係)。
- イ 管理監督職勤務上限年齢調整額を定める(附則第8条から10条まで関係)。

(3) 職員の退職手当に関する条例の一部改正

- ア 60歳以後の退職手当の基本額の特例を定める(第5条の2・4関係)。
- イ 60歳以後の退職手当を定年退職扱いにすることを定める(附則第13条から15条まで関係)

3 改正案

新旧対照表のとおり

4 施行期日

令和5年4月1日

新旧对照表

現 行

(定年)

第3条 職員の定年は、年齢60年とする。ただし、次の各号に掲げる職員の定年は、当該各号に定める年齢とする。

- (1) 医師及び歯科医師のうち、別表第1に掲げる施設等において医療業務に従事する者及び別表第2に掲げる施設等の長 年齢65年
- (2) 保安員、用務員、病院事務員、文書事務員、校務員、病院技術員、看護技術員、保育補助員、印刷作業員、洗濯員、調理員及び給食員 年齢63年

改 正 案

(定年)

第3条 職員の定年は、年齢65年とする。ただし、医師及び歯科医師である職員のうち、別表第1に掲げる施設等(兵庫県病院事業の病院及び診療所を除く。)において医療業務に従事する者及び別表第2に掲げる施設等の長の定年は、年齢70年とする。

(管理監督職務上限年齢制の対象となる管理監督職)

第6条 地公法第28条の2第1項に規定する条例で定める職は、次に掲げる職(医師及び歯科医師のうち、別表第1に掲げる施設等において医療業務に従事する者が占める職及び別表第2に掲げる施設等の長を除く。)とする。

- (1) 職員の給与等に関する条例(昭和35年兵庫県条例第42号)第17条の3第1項、公立学校教育職員等の給与に関する条例(昭和35年兵庫県条例第45号)第20条第1項、企業職員の給与の種類及び基準に関する条例(昭和41年兵庫県条例第32号)第6条の3及び病院事業職員の給与の種類及び基準に関する条例(平成14年兵庫県条例第18号)第11条に規定する者が占める職
- (2) 防災監
- (3) 行政職給料表の適用を受ける職員であって、次に掲げるものが占める職
 - ア その職務の級が7級又は8級である職員のうち、管理職手当を支給されないもの
 - イ その職務の級が6級である職員のうち、人事委員会規則で定めるもの
- (4) 研究職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が4級又は5級であるもののうち、管理職手当を支給されないものが占める職
- (5) 警察職給料表の適用を受ける職員であって、次に掲げるものが占める職
 - ア その職務の級が8級である職員のうち、管理職手当を支給されないもの
 - イ その職務の級が7級である職員
 - ウ その職務の級が6級である職員のうち、人事委員会規則で定めるもの
- (6) 前各号に掲げる職に準ずる職として人事委員会規則で定める職

(管理監督職務上限年齢)

第7条 地公法第28条の2第1項に規定する管理監督職務上限年齢は、年齢60年とする。

(他の職への降任等を行うに当たって遵守すべき基準)

第8条 任命権者は、地公法第28条の2第4項に規定する他の職への降任等(以下「他の職への降任等」という。)を行うに当たっては、地公法第13条、第15条、第23条の3、第27条第1項及び第56条に定めるもののほか、人事委員会規則で定める基準を遵守しなければならない。

2 前項の規定は、警察法第56条の4第1項の規定による任命について準用する。この場合において、前項中「任命権者」とあるのは「警察本部長」と、「地公法第28条の2第4項に規定する他の職への降任等(以下「他の職への降任等」という。)」とあるのは「警察法第56条の2第1項に規定する特定地方警務官に対し、同法第56条の4第1項の規定による任命」と読み替えるものとする。

現 行

附 則
1～6 (略)

改 正 案

(定年前再任用短時間勤務職員の任用)
第12条 任命権者は、年齢60年に達した日以後に退職（臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び非常勤職員が退職する場合を除く。）をした者（以下「年齢60年以上退職者」という。）を、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、短時間勤務の職（地公法第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職をいう。以下同じ。）に採用することができる。ただし、年齢60年以上退職者がその者を採用しようとする短時間勤務の職に係る定年退職日相当日（短時間勤務の職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占めているものとした場合における定年退職日をいう。）を経過した者であるときは、この限りでない。

附 則
1～6 略

(定年に関する経過措置)
7 令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間における職員（兵庫県病院事業の病院又は診療所において医療業務に従事する医師又は歯科医師を除く。）に対する第3条の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、同条中「65年」とあるのはそれぞれ同表の中欄に掲げる字句と、同条ただし書中「70年」とあるのはそれぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	61年	66年
令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	62年	67年
令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	63年	68年
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64年	69年

8 令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間における職員の定年等に関する条例等の一部を改正する等の条例（令和4年兵庫県条例第 号。以下「令和4年改正条例」という。）第1条の規定による改正前の第3条第2号に掲げる職員に対する第3条の規定の適用については、前項の規定にかかわらず、次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、同条中「65年」とあるのは、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

令和5年4月1日から令和11年3月31日まで	63年
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64年

(情報の提供及び勤務の意思の確認)
9 任命権者は、当分の間、職員（臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び非常勤職員並びに令和4年改正条例第1条の規定による改正前の第3条第1号に掲げる職員に相当する職員として人事委員会規則で定める職員を除く。以下この項において同じ。）が年齢60年（同条第2号に掲げる職員に相当する職員として人事委員会規則で定める職員にあつては、同号に定める年齢。以下この項において同じ。）に達する日の属する年度の前年度（当該前年度に職員でなかった者で、当該前年度の末日後に採用された職員にあつては当該職員が採用された日から同日の属する年度の末日までの期間、人事委員会規則で定める職員にあつては人事委員会規則で定める期間）において、当該職員に対し、当該職員が年齢60年に達する日以後に適用される任用及び給与に関する措置の内容その他の必要な情報を提供するものとするとともに、同日の翌日以後における勤務の意思を確認するよう努めるものとする。

現 行

- 別表第1（第3条関係）
- 1 病院及び診療所
 - 2 保健所
 - 3 社会福祉施設
 - 4 その他医療業務を行う施設等
- 別表第2（第3条関係）
- 1 県立健康科学研究所
 - 2 県立総合衛生学院

改 正 案

10 警察本部長は、当分の間、警察法第56条の2第1項に規定する特定地方警務官（以下「特定地方警務官」という。）が年齢60年に達する日の属する年度の前年度において、当該特定地方警務官に対し、当該特定地方警務官が同日以後に適用される任用及び給与に関する措置の内容その他の必要な情報を提供するものとするとともに、同日の翌日以後における勤務の意思を確認するよう努めるものとする。

- 別表第1（第3条、第6条関係）
- 1 病院及び診療所
 - 2 保健所
 - 3 社会福祉施設
 - 4 その他医療業務を行う施設等
- 別表第2（第3条、第6条関係）
- 1 県立健康科学研究所
 - 2 県立総合衛生学院

現 行

附 則
第1条～第6条 略

改 正 案

附 則
第1条～第6条 略

(特定日以後の給料月額の特例)

第7条 当分の間、職員の給料月額は、当該職員が60歳に達した日後における最初の4月1日(以下「特定日」という。)以後、当該職員に適用される給料表の給料月額のうち、第10条第2項の規定により当該職員の属する職務の級並びに第11条並びに第12条第2項及び第3項の規定により当該職員の受ける号給に応じた額に100分の70を乗じて得た額(当該額に、50円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数を生じたときはこれを100円に切り上げるものとする。)とする。

2 前項の規定は、次に掲げる職員には適用しない。

- (1) 臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び非常勤職員
- (2) 職員の定年等に関する条例等の一部を改正する等の条例(令和4年兵庫県条例第 号)第1条の規定による改正前の職員の定年等に関する条例第3条第1号に掲げる職員に相当する職員として人事委員会規則で定める職員
- (3) 職員の定年等に関する条例第3条ただし書に規定する職員
- (4) 職員の定年等に関する条例第4条第1項又は第2項の規定により勤務している職員(同条例第2条に規定する定年退職日において前項の規定が適用されていた職員を除く。)
- (5) 職員の定年等に関する条例第9条第1項又は第2項の規定により同条第1項に規定する異動期間(同項又は同条第2項の規定により延長された期間を含む。)を延長された管理監督職(同条例第6条に規定する職をいう。)を占める職員

(管理監督職勤務上限年齢調整額)

第8条 地方公務員法第28条の2第4項に規定する他の職への降任等をされた職員であつて、当該他の職への降任等をされた日(以下「異動日」という。)の前日から引き続き同一の給料表の適用を受ける職員のうち、特定日に前条第1項の規定により当該職員が受けていた給料月額(以下「特定日給料月額」という。)が異動日の前日に当該職員が受けていた給料月額に100分の70を乗じて得た額(当該額に、50円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数を生じたときはこれを100円に切り上げるものとする。以下「基礎給料月額」という。)に達しないこととなる職員(人事委員会規則で定める職員を除く。)には、当分の間、特定日以後、同項の規定により当該職員が受ける給料月額のほか、基礎給料月額と特定日給料月額との差額に相当する額を給料として支給する。

2 前項の規定による給料の額と当該給料を支給される職員の受ける給料月額との合計額が第10条第2項の規定により当該職員の属する職務の級における最高の号給の給料月額を超える場合における前項の規定の適用については、同項中「基礎給料月額と特定日給料月額」とあるのは、「第10条第2項の規定により当該職員の属する職務の級における最高の号給の給料月額と当該職員が受ける給料月額」とする。

現 行

改 正 案

(特定任命により職員となった者の管理監督職勤務上限年齢調整額)
第9条 警察法(昭和29年法律第162号)第56条の4第1項の規定による任命により職員となつた者のうち、特定日給料月額が、当該任命をされた日の前日に当該職員が受けていた一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)第6条に規定する公安職俸給表の俸給月額に100分の70を乗じて得た額(当該額に、50円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数を生じたときはこれを100円に切り上げるものとする。以下「基礎俸給月額」という。)に達しないこととなる職員(人事委員会規則で定める職員を除く。)には、当分の間、特定日以後、附則第7条第1項の規定により当該職員の受ける給料月額のほか、基礎俸給月額と特定日給料月額との差額に相当する額を給料として支給する。
2 前条第2項の規定は、前項の規定の適用について準用する。この場合において、前条第2項中「前項」とあるのは「次条第1項」と、「基礎給料月額」とあるのは「基礎俸給月額」と読み替えるものとする。

(管理監督職勤務上限年齢調整額に準ずる額)
第10条 異動日の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員(附則第7条第1項の規定の適用を受ける職員に限り、附則第8条第1項に規定する職員を除く。)であつて、同項の規定による給料を支給される職員との均衡上必要があると認められる職員には、当分の間、当該職員の受ける給料月額のほか、人事委員会規則で定めるところにより、同条の規定に準じて算出した額を給料として支給する。
2 附則第8条第1項、前条第1項又は前項の規定による給料を支給される職員以外の附則第7条第1項の規定の適用を受ける職員であつて、任用の事情を考慮して当該給料を支給される職員との均衡上必要があると認められる職員には、当分の間、当該職員の受ける給料月額のほか、人事委員会規則で定めるところにより、前2条又は前項の規定に準じて算出した額を給料として支給する。

現 行

改 正 案

(特定理由により給料月額が減額されたことがある場合の退職手当の基本額に係る特例)
第5条の2 退職した者(警察法(昭和29年法律第162号)第56条の4第1項の規定による任命(以下「特定任命」という。))により職員となった後に退職した者を除く。)の基礎在職期間(第7条の3第2項に規定する基礎在職期間をいう。)中に、地方公務員法第28条の2第4項に規定する他の職への降任等、職員の給与等に関する条例附則第7条第1項の規定による給料月額の改定その他人事委員会規則で定める理由(以下「特定理由」という。))によりその者の給料月額が減額されたことがある場合において、当該特定理由が生じた日(以下「減額日」という。))における当該特定理由により減額されなかったものとした場合のその者の給料月額のうち最も多いもの(以下「特定減額前給料月額」という。))が、退職日給料月額よりも多いときは、その者に対する退職手当の基本額は、前3条の規定にかかわらず、次に掲げる額の合計額とする。

- (1) その者が特定減額前給料月額に係る減額日のうち最も遅い日の前日に現に退職した理由と同一の理由により退職したものとし、かつ、その者の同日までの勤続期間及び特定減額前給料月額を基礎として、前3条の規定により計算した場合の退職手当の基本額に相当する額
- (2) 退職日給料月額に、アに掲げる割合からイに掲げる割合を控除した割合を乗じて得た額
ア その者に対する退職手当の基本額が前3条の規定により計算した額であるものとした場合における当該退職手当の基本額の退職日給料月額に対する割合
イ 前号に掲げる額の特定減額前給料月額に対する割合

(特定任命により職員となった後に退職した者の退職手当の基本額に係る特例)
第5条の4 第5条の2(前条第3項において読み替えて適用する場合を含む。))の規定は、特定任命により職員となった後に退職した者について準用する。この場合において、第5条の2の見出し中「給料月額」とあるのは「俸給月額又は給料月額」と、同条中「退職した者(警察法(昭和29年法律第162号)第56条の4第1項の規定による任命(以下「特定任命」という。))により職員となった後に退職した者を除く。)」とあるのは「特定任命(警察法(昭和29年法律第162号)第56条の4第1項の規定による任命をいう。以下同じ。))により職員となった後に退職した者」と、「地方公務員法第28条の2第4項に規定する他の職への降任等」とあるのは「特定任命」と、「給料月額が減額されたことがある場合」とあるのは「俸給月額又は給料月額が減額されたことがある場合(特定任命を受けたことにより特定任命前の俸給月額よりも低い給料月額を支給されることとなった場合を含む。)」と、「給料月額のうち」とあるのは「俸給月額又は給料月額のうち」と、同条及び前条第3項中「特定減額前給料月額」とあるのは「特定減額前俸給月額等」と読み替えるものとする。

附 則

(60歳に達した日以後その者の非違によることなく退職した場合の特例)
第13条 当分の間、第4条第1項の規定は、11年以上25年未満の期間勤続した者であって、60歳に達した日以後その者の非違によることなく退職した者(定年の定めのない職を退職した者及び同項又は同条第2項の規定に該当する者を除く。))に対する退職手当の基本額について準用する。この場合における第3条の規定の適用については、同条第1項中「又は第5条」とあるのは、「、第5条又は附則第13条」とする。

附 則

現 行

改 正 案

第14条 当分の間、第5条第1項の規定は、25年以上の期間勤続した者であって、60歳に達した日以後その者の非違によることなく退職した者（定年の定めのない職を退職した者及び同項又は同条第2項の規定に該当する者を除く。）に対する退職手当の基本額について準用する。この場合における第3条の規定の適用については、同条第1項中「又は第5条」とあるのは、「、第5条又は附則第14条」とする。

第15条 前2条の規定は、次に掲げる職員が退職した場合に支給する退職手当の基本額については適用しない。

- (1) 職員の定年等に関する条例等の一部を改正する等の条例(令和4年兵庫県条例第 号)第1条の規定による改正前の定年条例第3条第1号に掲げる職員に相当する職員
- (2) 定年条例第3条ただし書に規定する職員
- (3) 給与その他の処遇の状況が前2号に掲げる職員に類する職員として任命権者が別に定める職員

職員の定年等に関する条例等の一部を改正する等の条例の制定(案)について

趣旨

平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえ、知識、技術、経験等が豊富な高齢期の職員を最大限に活用するため、公務員の定年を段階的に引き上げるとともに、定年の引上げ後も組織の新陳代謝を確保し、その活力を維持することで公務効率の確保を図ることを目的として、60歳で管理監督職から降任する管理監督職務上限年齢制(いわゆる「役職定年制」)を導入。その他、所要の措置を講ずるもの。

定年引上げに係る各種制度の概要

1 定年年齢の引上げ

国家公務員の定年が段階的に引き上げられることを踏まえ、地方公務員の定年についても、段階的に引き上げ、65歳とする。
※ ただし、定年を65歳とすることが実情に即さないと思われるときは、条例で別の定めをすることができる。

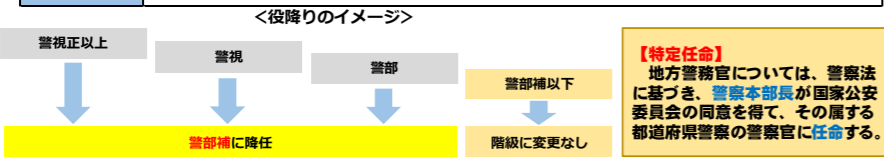
Table with 6 columns: 原則 (定年年齢, 対象者), 医師職(※1) (定年年齢, 対象者), 技能労務職(※2) (定年年齢, 対象者). Rows show age increases from 60 to 65 across various career stages.

※1 医師及び歯科医師のうち診療所等で医療業務に従事する者(=現行の65歳定年が設定されている職)
※2 用務員及び調理員(現行の63歳定年が設定されている職)

2 役職定年制(管理監督職務上限年齢制)の導入

組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するため、管理監督職務上限年齢制(役職定年制)を導入する。

Table with 2 columns: 規定(案), 管理監督職の範囲. Details include principles, application exceptions, and retirement age (60 years).



3 任命権者等による情報提供・意思確認

- 任命権者は、職員に対して60歳以後の処遇に関する情報提供を行う。
その上で、60歳以後の勤務について職員の意思を確認する。

【地方警務官】

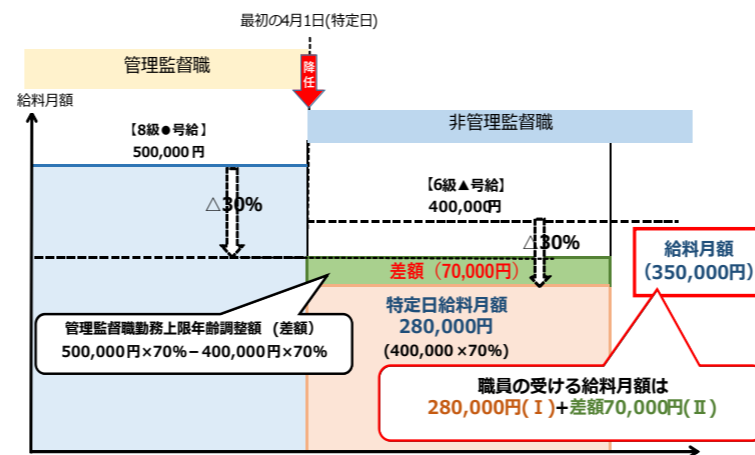
地方警務官に対する情報提供・意思確認は、任命権者である国家公安委員会ではなく、県警察本部長が、条例で定めるところにより実施。

4 60歳に達した職員の給与

- 60歳に達した職員の給料月額を、7割水準とする。
給料月額に連動する手当についても同様。
管理監督職の職員が降任等をされた場合、降任と給料月額の7割措置により給料が二重に引き下げられることとなる。
このため、特定日以後、7割措置の給料月額に加え、管理監督職務上限年齢調整額(差額)を支給する。

I 特定日以後の給料月額(給料表の級号給×70%)
II 管理監督職務上限年齢調整額(=降任前の給料月額×70%-特定日以後の給料月額)
合計で60歳時の7割となる

《役降りを伴う職員の給与イメージ》



5 60歳に達した職員の退職手当

- 60歳超の給料が7割水準となる職員に対し、退職手当の基本額の計算方法の特例(ピーク時特例)を適用する。
60歳に達した日以後に退職する職員の退職手当の支給率は、退職事由を「定年退職」として算定する。

6 再任用制度

- 定年前再任用短時間勤務(60歳~定年年齢まで)
60歳以後に退職した者を、短時間勤務の職で再任用することができる。
任期は、常勤職員の定年退職日に当たる日まで。
勤務時間、給与の仕組み等は、現行の再任用制度(短時間)と同様。
暫定再任用(定年年齢~65歳まで)
定年が段階的に引き上げられる経過期間において、定年年齢以降も65歳まで再任用できるよう、現行の再任用制度と同様の仕組みを措置する。
勤務時間、給与の仕組み等は、現行の再任用制度と同様。

主な条例改正事項

※ 赤字は警察関係部分

【職員の定年等に関する条例】

- 職員の定年を65歳、医師、歯科医師の定年を70歳に改める(第3条・附則第7項・第8項関係)。
管理監督職を管理職手当支給職、防災監、行政職7級以上、研究職4級又は5級、警視又は警部の階級にある警察官、警察職員(行政職)の課長補佐相当と定める(第6条関係)。
管理監督職務上限年齢を60歳と定める(第7条関係)。
任命権者(警察本部長)が、職員(特定地方警務官)に対して管理監督職からの降任(特定任命)を行うに当たり遵守すべき事項を定める(第8条第1項・第2項関係)。
60歳以後に退職した者を、従前の勤務実績等に基づく選考により短時間勤務の職に採用できることを定める(第12条関係)。
任命権者(警察本部長)が、職員(特定地方警務官)が60歳に達する前年度に、60歳以後の任用等に関する情報を提供し、60歳後の勤務の意思を確認することを定める(附則第9項・第10項関係)。

【職員の給与等に関する条例】

- 60歳以後の給料月額を7割水準とすることを定める(附則第7条関係)。
管理監督職から降任(特定任命)された職員(特定地方警務官)の管理監督職務上限年齢調整額を定める(附則第8条・第9条・第10条関係)。

【職員の退職手当に関する条例】

- 職員(特定任命された職員)の60歳以後の退職手当の基本額の特例を定める(第5条の2・4関係)。
職員の60歳以後の退職手当を定年退職扱いにすることを定める(附則第13条・第14条・第15条関係)。

【その他の関連条例】

- 警察職員の特殊勤務手当に関する条例
⇒ 引用条文を修正
兵庫県職員定数条例
⇒ 短時間勤務再任用職員の項目を削除
職員の勤務時間、休暇等に関する条例
⇒ 短時間勤務再任用職員を定年前再任用短時間勤務職員に修正
職員の再任用に関する条例
⇒ 定年条例の附則で暫定再任用制度を規定するため廃止

専決処分の承認について

1 専決処分の内容

兵庫県警察本部警備部機動隊（以下「機動隊」という。）の隊員（以下「亡き隊員」という。）の自殺に係る損害賠償請求事件について、兵庫県敗訴の判決が言い渡され、令和4年7月6日、兵庫県はこの判決を不服として、地方自治法第179条第1項の規定により専決処分を受けて控訴した。

2 損害賠償請求事件の概要

(1) 訴訟の原因となった事実

平成27年10月6日、亡き隊員が、機動隊敷地内の寮の自室において自殺を図り、同月15日、死亡した。

(2) 本件訴訟の提起

亡き隊員の両親である原告らは、亡き隊員が機動隊内において、先輩隊員等からパワーハラスメントやいじめに該当する違法な指導等（以下「パワハラ行為」という。）を受けた結果、うつ病を発症し、自殺に追い込まれて死亡したとして、兵庫県に対し、逸失利益等8,050万1,384円の支払を求める損害賠償請求訴訟を提起した。

(3) 判決結果

令和4年6月22日、神戸地方裁判所は、「先輩隊員の行為と亡き隊員のうつ病の発症及び自殺との間に相当因果関係を認めることはできない。」とする一方で、「先輩隊員は、ミスの多い亡き隊員に目をつけて、殊更、同人に厳しく対応していたとみるのが相当であり、そのような態様による叱責が、指導として社会通念上相当性を有するものとは認め難く、これが亡き隊員に対して精神的苦痛を与えるものであることは明らかであるから、先輩隊員の行為は、違法なパワハラ行為に該当すると認められる。」などとして、兵庫県に対し、100万円の支払を命じた。

3 控訴理由

先輩隊員は、亡き隊員が仕事に対する丁寧さに欠け、同じミスを繰り返していたことから、ミスを改善させるために必要な指導を行っていたものであり、パワハラ行為に該当するような違法な指導が行われた事実はないことから、先輩隊員の行為を違法なパワハラ行為とする原判決の認定は、著しく不当である。

4 議会の承認

控訴期限までに議会を招集する時間的余裕がなく、知事の専決処分を受けて控訴を提起したことから、議会に報告し承認を求める。

閉会中の継続調査事件一覧

令和4年度

警察常任委員会

件名	項目	調査理由
1 警察組織・活動基盤の整備充実について	1 警察組織・活動基盤の整備充実について 2 県民の理解と協力の確保について	県民が安全で安心して暮らせる社会を実現するためには、警察組織の総合力を発揮した取組が必要である。このため、時代の変化と新たな治安情勢に的確に対応するための警察組織の人的、物的基盤の整備状況について調査する。 また、警察活動には県民の理解と協力が不可欠であることから、県民の視点に立った各種警察活動の推進状況について調査する。
2 重要犯罪の徹底検挙について	1 重要犯罪の情勢とその対策について	重要犯罪は県民に大きな不安を与える犯罪であることから、早期解決に向け、徹底した捜査を推進していくことが必要である。 そこで、重要犯罪等の情勢と検挙に向けた取組について調査する。
3 暴力団の壊滅と組織犯罪対策の推進について	1 組織犯罪対策の推進について	県下の指定暴力団である六代目山口組、神戸山口組及び絆會を壊滅するため、取締りと排除活動を連動させた総合対策が必要であるほか、社会にとって大きな脅威となっている暴力団等犯罪組織が関与する薬物・銃器犯罪への対策が喫緊の課題であることから、これら犯罪組織の壊滅に向けた総合的な対策の推進について調査する。また、悪質巧妙化する国際犯罪組織の取締りを強化するとともに、外国人に係る犯罪被害の防止や外国人コミュニティへの犯罪組織等の浸透の防止等を図るなど、検挙と抑止の両面による外国人総合対策の推進状況について調査する。
4 サイバーセキュリティ対策の推進について	1 サイバーセキュリティ対策の推進について	インターネットは県民生活や社会経済活動に不可欠な社会基盤として定着し、今や、サイバー空間は県民の日常生活の一部となっている。こうした中、県民の日常生活に不安を与えるサイバー犯罪や重要インフラ事業者及び先端技術を有する企業等へのサイバー攻撃が続発している。そこで、令和2年9月、県警に設置された「サイバーセキュリティ・捜査高度化センター」の取組、サイバー犯罪の取締りや被害の未然防止、サイバー攻撃対策など、官民連携による総合的なサイバーセキュリティ対策の推進状況について調査する。
5 人身安全関連事案への的確な対応と特殊詐欺対策を始めとする地域の安全安心を守る犯罪抑止対策の推進について	1 人身安全関連事案への的確な対応及び特殊詐欺の撲滅など、犯罪の未然防止に向けた取組の推進について 2 住民に身近な地域警察活動の推進について	ストーカー・DV、虐待等の人身安全関連事案は、事態の急展開により、重大事件に発展する危険性を内に秘めた事案であり、被害者等の安全確保を最優先に対応することが必要である。また、被害が多発している特殊詐欺等への対策強化は喫緊の課題である。そこで、関係機関との連携を含めた人身安全関連事案への対応状況及び特殊詐欺の撲滅など、犯罪の未然防止に向けた取組の推進状況について調査する。 地域警察活動は、事件・事故への初動対応からあらゆる相談まで多岐にわたる警察活動の基礎であり、交番・駐在所の警察官が地域住民の生活に溶け込み、住民の目線に立った献身的な地域警察活動を展開することが、県民の体感治安の向上につながる。そこで、県民の安全安心を支える地域警察活動の推進状況について調査する。
6 安全・安心・快適な交通社会の実現について	1 安全・安心・快適な交通社会の実現について	安全・安心・快適な交通社会を実現するためには、交通実態の的確な把握、分析に基づき、子供や高齢者等の交通事故防止を始めとする交通安全対策、良好な自転車交通秩序実現のための総合対策、悪質・危険運転者対策、合理的な交通規制と交通安全施設の重点的な整備等の総合的な交通対策を推進していく必要がある。そこで、交通事故防止対策をはじめ、交通安全教育、交通指導取締りの推進状況、更には交通安全施設の整備など、安全で快適な交通環境づくりの推進状況について調査する。
7 テロ対策、大規模災害対策等の推進について	1 テロ対策、大規模災害対策等の推進について	国際テロ情勢は依然として厳しく、また、大規模な自然災害や事故災害等への的確な対応が求められる中、これら事案から県民の安全を守るため、危機管理能力を向上させる必要がある。そこで、テロ対策、大規模災害対策等の推進状況について調査する。