

八尾市長 殿

令和6年8月30日

## 八尾市立斎場職員の逮捕事案等に関する調査報告書

### 【概要版】

八尾市立斎場職員の逮捕事案等に関する調査チーム

委員長 鈴木 秋 夫

副委員長 田 中 幸 佑

委員 山 村 真 吾

調査チームは、八尾市立斎場職員の逮捕事案等に関する調査（以下、「本件調査」という。）を実施し、その結果を取りまとめ、令和6年8月14日付けで八尾市長に調査報告書を提出した。本書面は、同報告書の概要版である。



## 第1 本件調査の概要

### 1 調査に至る経緯

#### (1) 情報提供

令和5年3月上旬、八尾市環境部環境施設課職員に対して、「八尾市立斎場（以下、「斎場」という。）の技能長であるX技能長<sup>1</sup>が斎場利用者の個人情報を流出させている」旨の情報提供がなされた。

#### (2) 技能長の逮捕

令和6年5月8日、X技能長は、斎場利用者約3000人の個人情報を漏らした見返りに約40万円の現金を受け取ったとして、加重収賄罪及び地方公務員法違反の疑いで、大阪府警察に逮捕された。

#### (3) 調査チームの設置

八尾市は、X技能長が逮捕されたことを受けて、第三者の立場から全容の把握、原因の究明を行うために、「八尾市立斎場職員の逮捕事案等に関する調査チーム設置要綱」（以下、「設置要綱」という。）に基づき、「八尾市立斎場職員の逮捕事案等に関する調査チーム」（以下、「調査チーム」という。）を設置した。

### 2 調査体制

#### (1) 調査チーム委員

八尾市長は、設置要綱に基づき、弁護士鈴木秋夫、弁護士田中幸佑及び弁護士山村真吾に調査チームの委員を委嘱し、委員の互選により、弁護士鈴木秋夫が委員長、弁護士田中幸佑が副委員長に選任された。

#### (2) 八尾市総務部人事課

調査チームによる調査の段取り、事務連絡などを行う事務局を、八尾市総務部人事課職員が務めた。

### 3 調査の目的・範囲

#### (1) 調査の目的

本件調査の目的は、設置要綱に基づき、令和6年5月8日にX技能長が加重収賄罪及び地方公務員法違反の疑いで逮捕された事案及びこれに関連する非違行為について、全容の把握、原因の究明をすること、並びに、再発防止策を提言することである。

#### (2) 調査の範囲

---

<sup>1</sup> 令和6年6月12日付で懲戒免職処分を受けているが、本調査報告書では、「X技能長」と略することとする。

上記(1)の目的に照らし、本件調査の範囲は、斎場利用者の個人情報漏えいの他、斎場に関連する非違行為として一般的に想定される、いわゆる心づけを含めた第三者からの金品授受、有価貴金属等の領得行為、不適切な医療廃棄物（臓器等）の処理の有無とした。

#### 4 調査方法

調査チームが実施した調査方法は、以下のとおりである。調査期間は、令和6年5月24日から同年8月8日までの約2か月半であった。

##### (1) 環境部環境施設課を含めた斎場業務の把握

調査チームは、斎場業務を把握するため、実際に斎場を訪問し、環境部環境施設課職員から、斎場の施設及び斎場業務のフロー等に関して説明を受けた。

##### (2) 資料の収集、精査

斎場職員など関係者の略歴等の人事情報、関係者が当時作成していた会議録、関係資料の画像類、研修の実施状況に関する資料などを収集し、内容を精査した。

##### (3) 関係者のヒアリング

調査チームは、本件の関係者計12名に対して、対面でヒアリングを実施した。ヒアリング対象者の内訳は、X技能長を含む斎場職員8名、環境部管理職員関係者4名である。

#### 5 調査における留意点

(1) 調査チームによる本件調査は、法令上の権限に基づく強制力を伴うものではなく、関係者の任意の協力に基づき実施されたものである。また、関係資料についても、捜査当局によって押収されていたため現物を確認できなかったものもある。調査チームとしての事実認定は、以上のような限界がある中で収集した資料等に基づいて行うものである。

(2) 調査チームは、外部の独立した第三者が中立的・客観的な立場で調査・提言を行うものであり、八尾市、斎場及び本件関係者らとは、一切の利害関係を有していない。

## 第2 調査結果

### 1 斎場における職員構成

#### (1) 人事異動の有無

ヒアリングを実施した斎場職員8名の斎場勤務歴は以下のとおりである。

氏名	現在 <sup>2</sup> の役職	勤務年数 <sup>3</sup>
X	技能長	22年
Y	作業長	22年
C	主任	13年
D	主任	13年
E	主任	12年
F	会計年度任用職員	1年以内
G	会計年度任用職員	1年以内
H	会計年度任用職員	1年以内

斎場のX技能長とY作業長は、斎場開設日から22年間の勤務経験を有していた。技能長は斎場職員の中で最上位、作業長（平成22年度までは「主任技能員」という名称であった。）は次席となるが、Xは平成21年度から場長（技能長）、Yも平成20年度から主任技能員、平成23年度から作業長であったものであり、斎場内における上位役職者2名を、約15年間という長期間にわたって同じ人物が務めていたものである。また、約12年間、5名（X技能長、Y作業長、C、D、E）が固定のまま、斎場業務に従事していた。

以上のとおり、斎場における上位者である技能長、作業長を含め、斎場職員の人事は固定された状態であった。

## (2) 環境施設課との関係

環境部環境施設課の管理職は斎場の労務職員を管理監督する立場にあるが、定期的に斎場を訪問するのは、環境部長については年末年始や人事異動の挨拶程度であり、環境施設課長については月1回程度であり、特に個別の問題事象が発生しない限り、環境施設課の管理職が斎場を訪問することはなかったなど、環境施設課において斎場を十分管理監督していたとは言いがたい状況であったことがわかった。

## 2 業務上必要とされていない資料類の作成

### (1) 名簿リスト

斎場において、斎場利用者の氏名、死亡者の年齢、申請者及び死亡者の住所、斎場利用日、葬儀業者等が一覧表の形で記載されたりリスト（以下、「名簿リスト」という。）が、遅くともX技能長が場長

<sup>2</sup> X技能長が逮捕された令和6年5月8日時点を基準とする。

<sup>3</sup> 斎場に勤務を開始した日から令和6年5月までの期間（主任級職員らについて、嘱託雇用、非常勤雇用の期間は除く）

に就任した平成21年頃から、令和5年10月まで作成されていた。名簿リストは、埋火葬許可証に記載されている情報等をもとに作成されていたもので、業務上必要とはいえないものであり、X技能長及びY作業長は、この名簿リストを第三者に提供していた。

## (2) ノートの作成

上記名簿リストとは別に、斎場利用者の苗字、火葬の時刻、葬儀業者の略称が日ごとに整理されたノート（以下、「本件ノート」という。）が作成されていた。本件ノートを作成する業務上の必要性は乏しいといえるが、名簿リストとは異なり重要な個人情報が多数記載されたものともいえないことから、本件ノートの作成自体が問題であるとまでは認められない。

## 3 斎場職員に対する、公務員倫理やコンプライアンス研修

斎場職員は、採用時や採用2年目において、新規採用職員研修や法律研修（地方公務員法）等の研修を受けていた。他方で、それら以外の研修については受講履歴が確認されなかった上、斎場職員に対する公務員倫理やコンプライアンス研修、注意喚起が十分になされていたとは言いがたい状況であった。

## 4 令和5年3月から令和6年5月までの対応状況

八尾市における本件事案に関する対応状況は次のとおりである。

### (1) 情報提供（令和5年3月、4月）

環境施設課長I（以下、「I課長」という。）及び環境施設課長補佐J（以下、「J課長補佐」という。）は、令和5年3月上旬、「X技能長が個人情報を流出させている」旨の情報提供を受けた。I課長は、同月6日までには総務部人事課に、同月15日までにはK環境部長に、それぞれ報告した。

同年4月17日、I課長及びJ課長補佐は、情報提供者から、個人情報の流出を裏付ける資料として、同人とBとの会話を録音した音声データの提供を受けた。調査チームが当該音声データ及び反訳書を確認したところ、BがX技能長から個人情報の提供を受けていることを前提とした会話がなされていることが確認された。

この音声データは、同月20日までに、総務部人事課にも提供されていた。

### (2) X技能長に対する面談の実施（令和5年4月25日）

I課長及びJ課長補佐の2名が斎場を訪問し、X技能長と面談を実施した。I課長らが、個人情報を一覧化したリストなどの存在を

確認したところ、X技能長は、名簿リストの存在を認めた。

I課長らは、その場に存在した名簿リストの回収は行い、X技能長に対して作成を止めるように言ったものの、作成の詳細な理由や目的、第三者への提供の有無、金品授受の有無などについて確認することはしていなかったほか、他の斎場職員への事実確認、その後継続的な確認等も行っていなかった。

(3) 関連部署間の協議、法務相談（令和5年4月から同年11月）

令和5年4月から同年11月頃まで、環境部環境施設課と総務部人事課との協議や、総務部人事課による顧問弁護士に対する法律相談がなされた。

(4) 大阪府警察への相談、事情聴取（令和5年11月）

総務部人事課は、令和5年11月30日、大阪府警察にX技能長の行為について相談し、警察による捜査が開始された。

### 第3 調査の結果明らかになった事実関係

#### 1 技能長が逮捕・起訴された個人情報の漏えい及び金銭授受について

X技能長及びY作業長は、共同して、名簿リストを作成し、月に2回から3回程度、そのコピーをAの部下であるBに提供し、その見返りとして、1か月当たり数万円を受け取り、これを折半してそれぞれ収受していた。

Aらに対する個人情報の提供は、平成25年頃から令和5年10月まで行われたが、Y作業長は、令和2年11月頃、関与をやめていた。

X技能長らは、Aらに提供した個人情報がどのように利用されているかは把握していなかったが、公判期日において、Aは、「1件の情報につき500円で、個人情報リストを販売していた」旨供述している。

#### 2 L社に対する個人情報の漏えい

X技能長は、単独で、1か月に1回程度、名簿リストのコピーをL社に提供していた。提供期間は、X技能長が場長に就任した平成21年頃から、I課長らが名簿リストを回収した令和5年4月までである。

X技能長は、令和5年4月、L社に対して、I課長らによって名簿リストを回収されたことを伝えて協議した結果、個人情報の提供をやめた。

年間の斎場利用者数を基に考えると、L社に対する個人情報の漏えい件数は、概算で3万5000件となる。

### 3 外部関係業者からの金品の授受

#### (1) M社社長からの金銭の授受

X技能長及びY作業長は、少なくとも斎場が開設された平成14年から令和6年2月まで、M社から火葬1件当たり6000円の金銭を受領していたが、M社による火葬案件数を基に考えると、概算で合計1077万円の金銭を受け取っていたことになる。金銭の交付に明確な対価関係は認められず、心づけの趣旨でなされていた。

#### (2) L社からの物品の授受

斎場職員らは、L社から、遅くともX技能長が場長に就任した平成21年から令和5年12月までの間、年2回、ビール券等を受け取っていた。L社が6人分をX技能長又はY作業長に手渡し、X技能長から職員に配られていた。ビール券は、一人当たり10枚であり、職員の人数が6名を超える時期には、技能長、作業長、主任職員はそれぞれ10枚ずつ、残りの10枚を会計年度任用職員に分けて渡していた

L社から提供された物品と知りながらこれらを授受していたと認められる職員は6名であった。

#### (3) Aからの物品の授受

斎場職員らは、Aから、不定期で、年に1回程度、カップラーメン、コーヒーなどを差入れとしてもらっていた。主任以上の職員は、Aからの差入れと認識していたと考えられるが、会計年度任用職員は、Aからの差入れであることは知らなかった可能性が高い。

### 4 医療廃棄物の焼却

斎場で受け入れる対象については、「八尾市斎場条例」別表に定められており、死体のほか、「切断された身体の一部」も受入対象とされている。

調査の結果、M社によって、「切断された身体の一部」と合わせて、バケツに入った臓器類が斎場に搬入され、動物炉において焼却されていた可能性があることが確認された。令和5年12月には、炉裏業務を担当するN社の従業員から、斎場に持ち込まれた複数のバケツについて、そのまま焼却してよいのかという問合せが環境施設課に寄せられ、環境施設課長の判断でそのまま焼却されていた。臓器類が斎場に持ち込まれて焼却された正確な回数は不明であるが、令和5年12月の1回だけではなく、ヒアリング結果などからすれば、それまでも複数回あったと考えられる。このようにバケツが搬入された場合に、

斎場の使用料は徴収されていなかった。

八尾市斎場条例等の「切断された身体の一部」に臓器類が含まれるのか否かは明示されていないが、切断された身体の一部とは別のバケツに入った物を斎場で焼却するという行為は、「切断された身体の一部」に臓器類が含まれるとする解釈を取っていたとしても本来在るべき運用と整合せず、この際、「切断された身体の一部」に臓器類が含まれるのか否かなど、取扱いを明確にすべきである。

## 5 その他非違行為の有無

### (1) いわゆる「心づけ」について

斎場職員が心づけを受け取っていた事実を具体的に認定するに足る資料は認められなかった。

### (2) 有価貴金属の領得行為の有無

斎場職員による有価貴金属を領得していた事実は確認されなかった。

## 6 環境施設課による斎場業務に対する管理等の状況

### (1) 個人情報の漏えいについて

環境施設課は、令和5年3月の情報提供によって、はじめて個人情報の漏えいがある可能性があることを認識したが、詳細な事実確認を行っておらず、漏えいが行われていたことを把握していなかった。

### (2) 外部関係業者からの金品の授受について

環境施設課としては、斎場職員らが外部関係業者から金品を受け取っていた事実についても、今回の調査によって事実関係が明らかになるまで一切把握していなかった。

### (3) 医療廃棄物の焼却について

令和5年12月、臓器類が入っていると考えられるバケツを焼却してよいかという問合せが入り、環境施設課I課長は、自らの判断でこれらを焼却することを許可し、焼却された。

既にX技能長と外部業者との間に何らかの不適切な関係が疑われていた状況下でもあったのであるから、環境施設課長として、斎場にバケツが持ち込まれた経緯や内容物、また、それを斎場で焼却することの可否及び手続等について十分確認することもせず、自らの判断で焼却を許可し、使用料を徴収することもなく斎場において焼却される事態となったことについては、環境施設課長としてより慎重な対応が行われるべきであったといわざるを得ない。

### (4) 不正事案が存在する疑いが判明した令和5年3月以降の対応状

況について

X技能長らが起訴された事実には、令和5年3月上旬に環境施設課が個人情報漏えいの可能性を認知した後、令和5年10月までの間の個人情報の提供が含まれている。

環境施設課としては、音声データの提供があった令和5年4月17日の時点で、X技能長によって個人情報の漏えいとなされている可能性を具体的に認識し得たと考えられ、同月25日には、名簿リストの存在を現認して回収していたにもかかわらず、詳細な事実確認や、その後X技能長が名簿リストを作成していないか否かの確認すら行っていなかった。

斎場の管理・監督を担当する部署として、詳細な事実確認と原因調査、関係部署との協議を迅速かつ適切に行っていれば、少なくとも同月25日の後の漏えいは防止できたものと考えられる。

#### **第4 前記事案が発生した背景及び原因**

##### **1 外部関係業者との癒着**

斎場という特殊な環境が、外部関係業者との癒着を招く一因となっていたと認められる。斎場では、日常的に外部業者との関わり合いが多い一方で、環境施設課など斎場以外の部署職員との人材交流も乏しい職場環境であった。また、長期間にわたり同じ人物が重要な役職を占めた結果、その人物と外部関係業者との接触機会も増え、不適切な関係を築きやすい環境にあった。

##### **2 長期間固定された職員人事**

斎場の技能長と作業長は斎場開設日から22年間勤務しており、主任職も12年から13年間という長期勤務であった。

このような職場環境が、職場内の監視体制を形骸化させ、自浄作用も働かず、不正行為が外部に発覚しにくくもなり、長期間にわたり問題が見過ごされていた要因であったといえる。

##### **3 斎場職員の公務員倫理、コンプライアンス意識の欠如**

X技能長及びY作業長だけでなく、その他の斎場職員も、外部関係業者から提供されたものと認識しながらビール券や物品を受領していたのであって、公務員として当然備えるべき倫理、コンプライアンス意識が欠けていた。

また、斎場職員に対するコンプライアンス研修が十分になされていたとは言いがたい状況であった。

#### 4 環境部環境施設課による管理監督体制の欠如

斎場は、八尾市役所本庁舎や環境施設課執務室から物理的に独立していたが、環境施設課の職員が斎場を定期的に訪問して問題事象の有無を確認するといったことは行われておらず、不正行為の確認や防止という観点で積極的な管理・監督は行われていなかった。

環境部環境施設課による斎場の管理監督体制が欠如しており、管理監督が機能していなかったと言わざるを得ない。

さらに、事案に主導的に対応するのがいずれの部課であるのかが曖昧な状態であったことが、調査の実施を遅らせ、抑止し得た一部の不正行為を抑止できなかった原因であると考えられる。

### 第5 統括及び再発防止に向けた提言

#### 1 外部関係業者に対する措置

八尾市として、斎場を利用している葬儀関係業者その他の外部関係業者に対して、斎場職員への金品の提供等を行わないこと、万一提供されても斎場職員は受け取らないこと等について、改めて周知徹底し、八尾市としての考えを明確に示す必要がある。

#### 2 斎場での職員人事の流動化のための措置

ある程度斎場職員の人事異動が行われるようにすることが望ましいと考えられる。

もともと、斎場業務は、一定の適性が求められる業務であり、これまでの斎場職員は斎場業務に従事するという前提で八尾市に採用されていた者であり、そのような中で定期的な人事異動を実施することは、現実的には困難であると考えられる。

しかし、仮に八尾市職員による人事異動ができないとしても、業務の一部を民間委託するなどして、組織の風通しをよくするほか、外部の監視の目も入るようになることによって、不祥事が発生するリスクを低減することができるものと考えられる。

#### 3 公務員倫理、コンプライアンス意識の向上のための措置

斎場職員の公務員倫理向上とコンプライアンス意識の涵養は急務である。斎場職員は、これまで、本来受けるべきであった研修等を受けていなかったことが明らかになっており、今後、定期的に全ての斎場職員に対してコンプライアンス等の研修を受講させるべきである。

なお、研修の内容は、一般的な公務員倫理にとどまらず、本件問題事象の内容や斎場の特性も踏まえたものであることが望ましいと考

えられる。

#### 4 環境部環境施設課による管理監督体制の見直し等

齋場に対する環境部環境施設課の管理監督体制を見直す必要がある。

例えば、環境施設課長などの管理職が、定期的に齋場職員との面談を実施し、職員の状況等を把握するとともに、齋場を訪れて個人情報の管理体制やその他の不正行為の有無について確認することが考えられる。

また、面談や現場訪問、情報提供等によって不正行為の疑いが発覚した場合に、八尾市において、どの部課の役職者が中心となって調査を行い、事実関係の解明と必要な対処を行うべきであるのかなどの体制を明確にすべきである。

本件調査の過程では、令和5年3月に環境施設課として不祥事の可能性を認識した以降も必要な事実確認や対処が行われず、警察への相談も同年11月末まで行われておらず、その間も齋場における不正行為は継続していたことが明らかになった。ヒアリングにおいては、環境部環境施設課と総務部人事課のいずれが主導的に対応すべきであったかについて、認識の相違があったこともうかがわれた。

本件は重大事案であり、迅速に対処する必要があったにもかかわらず、所管部署も曖昧な状況であったため対処がなされていなかった。

そのため、本件のような問題が発覚した場合に、調査等を行うのがどの部課であるのか、問題への対処フロー、市長を含む特別職への報告ルール等を明確にして周知しておくことが考えられるほか、重大な問題事案に対して主導的に対応する専門部署を設置できるようにする仕組みを導入することの可否等についても検討されるべきである。

#### 5 結語

本件調査の結果、齋場において長期間にわたり複数の不適正な行為が行われていたことが明らかになったが、これらの不適正行為は、個人の資質のみに起因するものではなく、体制的・構造的な要因もあいまって、長期間にわたって継続し、最終的には、職員が逮捕・起訴されるという極めて重大な事案にまで発展したものである。

調査チームとしては、本報告書で述べた原因分析及び再発防止に向けた提言を踏まえ、八尾市全体として徹底した再発防止策が尽くされることを提言及び要請するものである。

以上