

令和7年9月25日

陳 情 文 書 表

総務政策常任委員会

陳情番号	5 4	付議年月日	6 . 1 2 . 3
件 名	「再審法改正を求める意見書」採択について陳情		
付 議 委 員 会	陳 情 者		
総務政策常任委員会	横浜市中区日本大通 9 番地 神奈川県弁護士会 会長 岩 田 武 司		
【陳情の趣旨】 「再審法改正を求める意見書」を採択し、関係行政機関へ提出してください。 【陳情の理由】 やってもいない犯罪で有罪とされる「えん罪」は、犯人とされた方やご家族の人生を破壊し、時には生命さえ奪いかねない最大の人権侵害です。このようなえん罪被害者を救済するための制度が「再審」であり、その手続を定めた法律のことを「再審法」と呼んでいます。具体的には、刑事訴訟法第四編「再審」がこれに当たります。 しかし、現行法には、再審請求手続の審理のあり方に関する規定はほとんどなく、裁判所の広範な裁量に委ねられている状況にあります。このように、「再審のルール」が存在しないことから、えん罪被害の救済に向けて充実した審理を行う裁判所がある一方で、職権行使に消極的な裁判所もあるなど、事件を担当する裁判官によって再審請求手続の審理のあり方に大きなばらつきが生じています。 その中でも、とりわけ大きな問題となっているのが証拠開示の問題です。過去の多くの事件では、警察や検察庁といった捜査機関の手元にある証拠が再審段階で明らかになって、それがえん罪被害を救済するための大きな原動力となっています。 しかし、現行法では、そのような証拠を提出させる（開示させる）ことを定めた明文の規定がなく、この点も裁判所の広範な裁量に委ねられています。 その結果、請求人（元被告人）の無実を示す証拠が裁判所に提出されず、えん罪被害が救済されないことも起こり得ます。しかも、いったん裁判所が再審開始決定を行っても、検察官がこれに不服申立てを行う場合があり、えん罪被害者の速やかな救済が遅れる原因となっています。 現在の再審制度は、裁判のやり直しをするか否かを審理・決定する再審請求手続と、やり直しの裁判で改めて有罪・無罪を判断する再審公判の二段階の手続となっています。つまり、再審請求手続というのは、裁判のやり直しをするか否かを決定する前さばきの場にすぎません。 したがって、再審請求手続において再審開始決定が出た場合には、速やかに再審公判の手続に移行し、公開の法廷において、改めて有罪・無罪の判断を行う審理をすべきであって、再審開始決定それ自体に対する不服申立ては法改正によって制限されるべきであると考えます。 再審請求を行った方の中には、結果を知ることなく亡くなった方もいますし、相当の高齢となる方もいます。このように、えん罪被害を申し出た方の救済には、気が遠くなるほどの時間がか			

かっているのが実情です。２０２４年９月２６日には、静岡地方裁判所において、いわゆる袴田事件の再審公判手続において無罪の判決が出され、その後確定したことについては、記憶に新しいところですが、事件発生から５８年目のことであり、その間袴田さんは死刑囚として扱われました。また、同年１０月２３日には名古屋高等裁判所金沢支部において、いわゆる「福井女子中学生殺人事件」第２次再審請求事件について、再審開始決定が出されましたが、こちらも事件発生から３８年が経過しています。

日本弁護士連合会は、２０１９年（令和元年）１０月４日に開催された人権擁護大会において、再審請求手続における全面的な証拠開示の制度化と、再審開始決定に対する検察官の不服申立て禁止を含む再審法の改正を求める決議を全会一致で採択しました。

そして、２０２４年（令和６年）３月１１日には、与野党１３４名の国会議員の参加を得て、超党派で「えん罪被害者のための再審法改正を実現する議員連盟」が結成され、参加議員の数も日々増えている状況です。このように、再審法改正の問題が国会議員にも喫緊の政治的課題として認識され、再審法改正に向けた機運は高まりつつあります。しかし、法務省は、今なお再審法改正に消極的な姿勢を崩していません。したがって、再審法改正を実現するためには、何よりも世論の後押しが必要です。

全国の地方議会で再審法改正を求める意見書を採択していただくことは、広範な世論を形成する上で大きな意義があり、２０２４年（令和６年）１０月の時点で、すでに４２０を超える地方議会で再審法改正を求める意見書が採択されています。しかし、再審法改正に向けた流れをより確実なものとするためには、さらに多くの地方議会で同様の意見書を採択していただきたいと考えています。

そこで、貴議会におきましても、同趣旨の意見書を採択していただきたく、お願い申し上げる次第です。

多数の議会において意見書を採択していただき、多くの意見書を政府・国会に届けることで法改正につなげることができるものと考えております。ぜひとも御協力いただきますようお願い申し上げます。

陳情番号	77	付議年月日	7 . 9 . 8
件名	アフリカ開発会議に関する件について陳情		
付議委員会	陳情者		
総務政策常任委員会	横浜市戸塚区戸塚町4208-10-104 アフリカの皆さんを歓迎する横浜市民の会 鈴木 慎也		
○陳情項目			
アフリカ諸国に対する中国共産党の「債務の罠」に対し、非難の声明を行う事を求めます。			
○陳情の理由・経緯等			
第9回アフリカ開発会議が開催されるに当たり、神奈川県、議会関係者、県民の皆様には深く感謝申し上げますと共に敬意を表する次第であります。			
世界平和を実現させる為に、アフリカ各国の政治、経済の安定は不可欠であります。特にロシアのウクライナへの侵略、中近東の不安定、中国共産党の台湾に対する脅迫、中国共産党のアフリカ開発途上国に対する「債務の罠」はこれに逆行するもので許されません。			
今回の会議、次回以降のアフリカ開発会議に際し、世界平和安定の為、アフリカ各国を苦境に落とし入れている中国共産党の「債務の罠」に対し非難の声明を行う事を求めます。			

陳情番号	79	付議年月日	7 . 9 . 17
件名	公共施設内での労働組合加入・勧誘等に関する調査及び是正を求める陳情		
付議委員会	陳 情 者		
総務政策常任委員会	横浜市旭区四季美台55－6 ハラスメントから職員を守る神奈川県民の会 代表 出 井 健三郎 外（1団体）2人		
<陳情理由> 「ハラスメントから職員を守る神奈川県民の会」は、自治体職員に対する心理的圧力を伴う政党機関紙の購読勧誘行為は看過できない問題であると考え、神奈川県内の全市町村に対し陳情を提出し、その結果、2025年6月議会では神奈川県で陳情が了承され、又16の市町村でも採択され大きく改善されました。 しかしながら、職員が望まない形で支出を行わざるを得ない事例は、政党機関紙に限らず、労働組合（例：自治労、自治労連）への加入・継続に関しても同様に報告されています。そこで今回は「自治労と自治労連から国民を守る党」と連名で陳情を行い、労働組合への加入・継続の問題について、改善を強く求めるものです。 労働組合（職員団体）への加入についてですが、自治労や自治労連等の労働組合（職員団体）への加入が、職場内における「空気」や、先輩職員からの無言の働きかけなどにより、「加入して当然」との認識が根付いている例が見受けられます。その結果として、個々の職員が自らの信条に基づいて加入・脱退を判断する自由が実質的に尊重されていない、との懸念があります。 自治労、自治労連はあわせて全国平均70%以上の高い加入率（2023年時点）を維持しており、神奈川県では自治労1090人、全労連・自治労連1121人が加入しているとの調査（厚労省 2023年）があります。加入後は、給与の約2%（平均月額4,000～6,000円程度）が毎月組合費として引き落とされ、20年在籍すれば約120万円にも及ぶ計算となります。これほどの個人負担について、職員が主体的に加入や脱退を判断できるよう保障されるべきです。 しかしながら現場では、組合の活動や負担金の内容について十分な説明がなされないまま、形式的な同意で加入させられるケースが報告されています。加入後は、毎月数千円の組合費の支払いに疑問や負担を感じながらも、「一度入ると抜けにくい」として継続を余儀なくされているとの声も少なくありません。自治体によっては、脱退を申し出たことで職場内での扱いが悪化するなど、事実上の嫌がらせを受けたとする事例も報告されています。 加えて問題なのは、当該労組が特定政党・政治家への資金的・人的支援を行っているケースです。この場合、公務員である組合員が、自らの信条に反して間接的に政治活動へ協力させられている構造となっており、重大な人権上の問題を内包しています。			

このような状況を放置することは、職員のメンタルヘルスや働く意欲を低減させ、さらに行政の健全性・中立性を損なう危険性があります。令和2年6月にパワハラ防止法（改正労働施策総合推進法）が施行され、地方公務員が保護の対象となっています。現在、全国121自治体でハラスメント防止条例が制定されており、神奈川県においても的確な対応が求められます。

本陳情は、行政職員が個人として政治的信条を尊重され、また業務上「不当な心理的圧力」から保護されるよう求めるものです。同時に、住民に対しては庁舎の政治的中立性を保障するという、極めて建設的な提案であると確信しております。

まずは、実態把握に向けた調査の実施と、必要に応じた是正措置の検討を、神奈川県にお願い申し上げます。

<陳情項目>

- ① 自治労、自治労連等の労働組合（職員団体）に加入、職員が経済的な負担感や「やめたくてもやめにくい」状況はないか、また加入時に十分な説明を受けたかを、職員に寄り添って、調査・確認すること。
- ② 上記の調査により、心理的圧力や経済的・精神的負担を感じている職員が確認された場合には、行政として適切な是正措置を講じてください。