

聴取報告書

2024 年 9 月 15 日

東京地方裁判所民事第 51 部 御中

弁護士 浦城 知子



弁護士 宮下 萌



当職らは、2024 年 8 月 30 日、ウェブ会議ツール（Zoom）を用いて、愛知県警察において職務質問に長年従事してきた男性にインタビューを行い、聴取した内容を下記のとおり報告する。なお、下記内容については、同氏に確認していただき、間違いがない旨の回答を得た。

記

- 1 私は警察官として採用された後、警察学校に半年間入校しました。その後は、愛知県内の警察署に勤務し、地域課などで職務質問に長年従事しました。
- 2 ある警察署では、テロ対策のためという名目で、見た目が外国人であれば、とにかく声をかけて職務質問を行い、外国人の情報を収集していました。この時の職務質問は、情報収集がメインの目的でした。不審事由があるかどうかは気にせず、とにかく外国人に声をかけて、パスポートを見せてもらい、氏名や国籍、旅券番号などをメモし、収集した情報を担当部署に報告していました。当時、上から情報を報告すべきノルマが指示されていたので、件数をこなせるよう、職務質問を行いました。特に、中東系の外国人と思われる人を見つけて職務質問をすることが多かったです。実際はほとんどの人に不審事由はありませんでした。
- 3 別の警察署では、パトカーに乗って職務質問をしました。当時、「タル」と呼ばれる制度があつて、このタルを伸ばすことが大きな課題でした。「タル」は「トータル」の略ですが、例えば交通違反の検挙や少年補導などをすると点数が加算さ

れ、目標となる合計数字が毎月定められていました。中でも重要視されるのが職務質問の「タル」でした。「タル」が足りない人は、達成するまで職務質問をさせられたり、休みを返上して職務質問をさせられたり、ということもありました。

「タル」は行った警察官の人数で割るので、たとえば警察官2名で1人を職務質問して検挙すれば、「タル」は0.5ずつ割り振られます。

タルによって個人の成績が目に見えるので、タルは昇進にもかかわりました。残業代についても、実際の残業時間に応じてではなく、タルが多い人は残業代を多くもらえ、タルが少ない人は少ない印象でした。

- 4 そのため、私を含む現場の警察官は、タルを稼ぐために、いかに効率よく職務質問をするかを考えていました。歩いている人を職務質問して泥棒を見つけようと思っても難しい話で、それよりも外国人のオーバーステイを見つけようとするのが、効率のいい職務質問方法でした。

テレビで警察の職務質問の番組などを見ると、あやしい人を見つけて声を掛けて簡単に検挙しているように思うかもしれませんが、実際はそんなことはありません。職務質問をする数が多ければ多いほど、検挙できる確率が上がるので、職務質問は数をこなす必要があります。ですので、外国人を見つけたら職務質問をする、という習慣をつけて職務質問をしていれば、いつかはオーバーステイの外国人に当たることがあるという発想で、職務質問をしていました。交通違反の取り締まりをしていても、外国人であれば違反がなくてもひとまず呼び止めて、在留カードを示してもらおう、ということもありました。自転車に乗っている人に声をかけ続けていれば、いつか自転車泥棒に当たるだろう、というのと同じ発想です。

不審点がなくても職務質問をするのは、タルを稼ぐために個人の判断でしていることではありません。過去に若手の警察官がオーバーステイを職務質問し、逮捕に至った場合に、捜査書類に「不審な外国人がいたため職務質問をした」と書いたところ、現場にも行っていない上司に「警察官を見て目を逸らした」と訂正

された事もありました。警察内では警職法を無視した職務質問は問題なく、捕まえたら書類で不審点を作ることが常識となっていました。

- 5 外国人に対して犯罪者が多いという偏見を持っていたのではないかと聞かれれば、持っていたと思います。たとえば中国系や東南アジア系だとオーバーステイが多い、ベトナム人だと万引きが多い、イランだと薬物が多い、というように、外国人には犯罪の傾向があると教えられていました。もっとも現場では、そのような犯罪を検挙しようというよりも、外国人であればオーバーステイの可能性があると、オーバーステイの検挙目的で職務質問をすることが多かったです。また、警察が外国人全般に対して軽んじる傾向があることも感じていました。

外国人だという理由で職務質問をするのは許されないということは、建前としては分かっていました。ただ、レイシャル・プロファイリングはダメだというより、レイシャル・プロファイリングと非難されるような職務質問はしてはならない、という認識でした。職務質問をした理由についても、本当は外国人だから声をかけた場合でも、後で書類を作るときには「急に目をそらしたから」などと説明を付けて、それらしくすることができます。最近の警察の風潮を見ても、レイシャル・プロファイリングはダメという世の中の流れがあるから、レイシャル・プロファイリングだとは言われたいよう気を付けよう、というだけで、レイシャル・プロファイリングが本当にいけないことだとは思っていないのではないのでしょうか。

- 6 警察内では、上からの指示は絶対です。あるときは、ある部署の長が「名古屋駅で外国人に声をかけろ」という指示を出したことで、名古屋駅で3年間くらい、外国人を見つけたら職務質問を行うということが続きました。本来すべき職務質問ではないことが行われていたと思います。

職務質問の教え方には、「躊躇してはいけない」「躊躇率ゼロ」という言葉があります。歩いている外国人を見つけたときに、「あやしい点があるかな」と考えるのではなく、「外国人だ」と思ったら、躊躇することなく職務質問をするのが正解

だと教えるのです。そして、そのようにできるのが優秀な警察官だと考えられていました。ですので、自分も職務質問を指導する立場になったときは、そのように部下に教えていました。

- 7 不審点がなくても職務質問をしていたのは、タルを稼ぐために個人の判断でしている事ではありません。

過去に若手の警察官がオーバーステイを職質し、逮捕に至った場合に、捜査書類に不審な外国人がいたため職質したと書いたところ、現場にも行っていない上司に「警察官を見て目を逸らした」と訂正された事もありました。

警察内では警職法は無視した職質は問題なく、捕まえたら書類で不審点を作る事が常識となっております

- 8 今回、愛知県警にいた時のこととお話ししようと思ったのは、警察で今も働いている仲間たちの環境を変えたいと思ったからです。「タル」の制度に対して、疑問を持つ同僚は沢山いましたが、誰も「タル」制度をやめようとは言えませんでしたし、上司も言いませんでした。批判をおそれて、内部からではなかなか声を上げられないと思います。「タル」があることで、数字を稼ぐために本来すべきではない警察活動や、職務質問が行われているという実態を世の中に知らせ、外から変えるしかないと思い、お話することにしました。

以上