

No.	通告内容	回 答
1	<p>特別職から受けたパワハラ行為に対し、職員から被害の訴えがある場合、どのような手段が講じられ、その職員の身分や人権が守ることが出来るのか（地方公務員法やその他の法令の中で対抗措置を講ずる手段があるのか？）</p>	<p>一般職におきましては、地方公務員法第27条及び第28条にて身分保障がされております。そのような身分保障は、地方公務員が任命権者の指示によって立場を左右されないようにするために設けられておりまして、この身分保障によって公務員が継続して公務に従事することができるようになり、住民の利益を擁護することにつながっていると考えております。また、被害を受けた職員につきましては、各ハラスメント法にて定められる雇用管理上の措置にて設置されております相談窓口のほか、職場における悩みや苦情を広く相談に応じる人事機関である「沖縄県人事委員会」の活用が検討できると認識しております。なお、行為者については、一般職については市の市職員のハラスメント防止等に関する規定、市職員懲戒処分等の指針、分限処分の指針による地方公務員法による処分。その他行為者の種別においては、個々に関係法令を検討し、その処分を決定することとなっております。特別職等におきましては、個々に関係法令を検討し、その処分を決することになります。一般職におきましては、地方公務員法第27条及び第28条にて身分保障がされております。そのような身分保障は、地方公務員が任命権者の指示によって立場を左右されないようにするために設けられておりまして、この身分保障によって公務員が継続して公務に従事することができるようになり、住民の利益を擁護することにつながっていると考えております。また、被害を受けた職員につきましては、各ハラスメント法にて定められる雇用管理上の措置にて設置されております相談窓口のほか、職場における悩みや苦情を広く相談に応じる人事機関である「沖縄県人事委員会」の活用が検討できると認識しております。なお、行為者については、一般職については市の市職員のハラスメント防止等に関する規定、市職員懲戒処分等の指針、分限処分の指針による地方公務員法による処分。その他行為者の種別においては、個々に関係法令を検討し、その処分を決定することとなっております。特別職等におきましては、個々に関係法令を検討し、その処分を決することになります。</p>
2	<p>議会でも懸念されていたが、現行の懇話会形式では、パワハラ行為があった場合、それを断定する手段とはならず、根本的なパワハラ被害の救済に結びつくことにならない。あえて懇話会形式にした理由の説明を求める。</p>	<p>豊見城市ハラスメント事案に関する第三者委員会につきましては、職場における職員等の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成について推進する必要性とともに、設置要領に基づく公平かつ中立な観点から、専門的な知見を持つ第三者より、行政運営上の意見聴取及び助言等を求めるため設置しております。設置におきましては、公平かつ中立で客観性のある観点の確保を目指し、法律、医学、労働行政等に識見を有する団体より推薦を受けた委員員で構成し、第三者からの専門的な知見を導入し、雇用管理上の対応措置を行うに必要な助言を受けることになっております。快適な職場環境の形成につきましては、職種の異なる委員の多角的な視点からの専門的知識の導入が必要不可欠であることから、多数決で機関の意思を問う附属機関ではなく、幅広く様々な意見を集約できる懇話会方式が適切と判断しております。また、附属機関か懇話会にかかわらず、法律に基づく強制調査権はなく、パワハラを含むハラスメントの有無を最終的に認定する権限はないものと認識しております。</p>
3	<p>問題の解決には、当委員会（議会が設置）において実施したアンケートの調査結果や、パワハラ被害者から得られた証言等を含む審査記録を、市長が設置した第三者委員会で参考資料として委員に提出し、より多角的な視点で実態解明に取り組む姿勢が必要だと思ふ。</p>	<p>委員会運営等につきましては、第三者委員会内において検討されていくものと考えております。また、公平かつ中立な観点から設置されております第三者委員会運営につきましては、委員に委ねられていることから、執行部の必要以上の関与は適切でないと考えております。</p>
4	<p>懇話会方式での第三者委員会の権能（権限）を伺う。</p>	<p>豊見城市ハラスメント事案に関する第三者委員会設置要領に基づき、市長はパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントなど、各種ハラスメントに関する法律に定める雇用管理上の措置に基づき、職場内のハラスメント事案について必要があると認められるときには、公平かつ中立な観点から、専門的な知見を持つ第三者より行政運営上の意見聴取及び助言等を求めるため設置しております。</p>
5	<p>附属機関と懇話会の比較表は総務課が作成したもので間違いはないでしょうか。</p>	<p>令和元年11月に附属機関等の設置状況調査を実施した際、参考条文とともに参考資料として添付されたものであり、総務課において作成したものでございます。</p>
6	<p>第三者委員会委員長名でのアンケート実施は妥当なのか伺います。</p>	<p>公平かつ中立で客観性のある観点により、第三者委員会の設置を目指し、法律、医学、労働行政等に識見を有する団体より委員推薦を受けております。そのような委員で構成する第三者委員会にて検討された豊見城市ハラスメント事案に関するアンケートの実施につきましては、委員会所掌事務の目的を達成するために必要と判断され、実施されているものと考えております。</p>



No.	通告内容	回 答
7	そのアンケートの設問に「ハラスメントうけているのを見た方」の項目はあるが、「ハラスメントを受けている事を聞いた方」という項目がないです。理由を説明下さい。	豊見城市ハラスメント事案に関するアンケート項目につきましては、厚生労働省の職場のパワーハラスメント対策を参考にし、各専門分野の委員の意見を集約しながら、必要な設問が設定されていると承知しております。また、調査を希望する際につきましては、委員長宛てに申し出する制度も構築していることから、より詳細な事実確認を行うに十分な設問として設定されたものと承知しております。また、ハラスメント被害を見たほかに、相談を受けたことがあるかについて設問を設定しております。単に受けていることを聞いた方だと伝聞で信用性が低く、被害者自身から相談を受けたのであれば、ある程度信用性が担保できるものとして、設問が設定されたことと承知しております。豊見城市ハラスメント事案に関するアンケート項目につきましては、厚生労働省の職場のパワーハラスメント対策を参考にし、各専門分野の委員の意見を集約しながら、必要な設問が設定されていると承知しております。また、調査を希望する際につきましては、委員長宛てに申し出する制度も構築していることから、より詳細な事実確認を行うに十分な設問として設定されたものと承知しております。また、ハラスメント被害を見たほかに、相談を受けたことがあるかについて設問を設定しております。単に受けていることを聞いた方だと伝聞で信用性が低く、被害者自身から相談を受けたのであれば、ある程度信用性が担保できるものとして、設問が設定されたことと承知しております。
8	現在の懇話会形式での第三者委員会でのパワハラ認定・不認定は可能なのか伺います。	第三者委員会の役割につきましては、豊見城市ハラスメント事案に関する第三者委員会設置要領第2条における所掌事務としまして、1 ハラスメント事案の事実関係の解明に関すること。2 再発防止策の提言及び処分に関する助言等に関すること。3 その他当該事案の事実関係を明らかにするために必要なことと規定されており、併せて委員会は、雇用管理上の対応措置を行うに必要な助言等を市長に行うものとされております。つまり、雇用者の責務として対応することとして定められた内容に基づき、第三者委員会からの行政運営上の意見聴取などの助言を基に、一般職におきましては市の市職員ハラスメント防止等に関する規定、市職員懲戒処分等の指針、分限処分の指針による地方公務員法による処分、その他行為者の種別におきましては、個々に関係法令を検討し、その処分を決定することとなります。附属機関が懇話会にかかわらず、法律に基づく調整調査権はなく、パワハラの有無を最終的に認定する権限はないものと認識しております。
9	豊見城市ハラスメント事案に関する第3者事案に関する第3者委員会要領第1条（設置）～第9条（その他）に関すること	豊見城市ハラスメント事案に関する第三者委員会設置要領ですね。こちらのほうは第1条が設置、ハラスメント事案に関する第三者委員会の設置に関して。第2条が所掌事務です。第3条が組織の規定になっております。第4条、委員長の責務。第5条が会議。第6条が委員会に関わるものの責務、義務ですね。第7条が委員への謝金及び費用弁償。第8条が庶務で、第9条がその他となっております。
10	豊見城市ハラスメント事案に関する第3者委員会要領（令和3年11月5日）市長決裁について、変更等があるのであれば変更箇所の説明。	変更箇所についてですが、公平かつ中立で客観性のある観点による第三者委員会の設置を目指し、法律、医学、労働行政等に識見を有する団体より委員推薦を受けている中、委員推薦の調整を進める段階において、職務の専門性及び困難性に鑑みて、委員謝礼単価を8,000円に修正しております。変更箇所についてですが、公平かつ中立で客観性のある観点による第三者委員会の設置を目指し、法律、医学、労働行政等に識見を有する団体より委員推薦を受けている中、委員推薦の調整を進める段階において、職務の専門性及び困難性に鑑みて、委員謝礼単価を8,000円に修正しております。
11	特別委員会で行ったアンケート結果も懇話会にて参考にして頂きたいが、可能か。	委員会運営等につきましては、第三者委員会内において検討されていくものと考えております。また、公平かつ中立な観点から設置されております第三者委員会運営につきましては、委員にその運営を委ねられていることから、執行部が必要以上に関与を行うことは適切でないと考えております。
12	会議の運営方法について、懇話会（委員）は合議体としての意思決定、意見集約を行うことなく、参加者からの意見を、市が聴取して取りまとめることあるが、その認識で良いか	第三者委員会運営方法につきましては、さきで開催された委員会におきまして、庶務担当の人事課において議事要旨を作成するものと確認されております。人事課において取りまとめた議事要旨につきましては、委員全員にて内容確認を行い、取り扱うこととなっております。庶務を担当する人事課の第三者委員会の関わりにつきましては、会議室の予約及び委員との日程調整を主な業務とするほか、委員会からの求めに応じ、必要最低限の支援を行うものと考えております。なお、委員会終了後は、委員長よりマスコミに対し、概要説明の場を設けております。
13	職務等について、懇話会（委員）は任用されていないことから、職務としてではなく、参加者として市の求めに応じ、又は懇談会等の目的に沿った意見の表明若しくは交換を行うとあるが、その認識でよいか	第三者委員会の役割につきましては、豊見城市ハラスメント事案に関する第三者委員会設置要領第2条において、(1)ハラスメント事案の事実関係の解明に関すること。(2)再発防止策の提言及び処分に関する助言等に関すること。(3)その他当該事案の事実関係を明らかにするために必要なことと規定されており、併せて委員会は、雇用管理上の対応措置を行うに必要な助言等を市長に行うものとされております。豊見城市ハラスメント事案に関する第三者委員会につきましては、その設置要領に基づき、公平かつ中立な観点から、専門的な知見を持つ第三者より、行政運営上の意見聴取及び助言等を求めるため設置しているところです。設置につきましては、公平かつ中立で客観性のある観点の確保を目指し、法律、医学、労働行政等に識見を有する団体より推薦を受けた委員で構成し、第三者からの専門的な知見を導入し、雇用管理上の対応措置を行うのに必要な助言を受けることになっております。そのようなことから、第三者委員会につきましては、職場における職員等の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成について推進する必要性とともに、責任ある事実関係の解明を行い、公平かつ中立な観点から、専門的な知見を持つ第三者より、行政運用上の意見聴取及び助言等を求めることになっております。



No.	通告内容	回 答
14	懇話会と付属機関の相違点について	懇話会と付属機関の相違点についてですが、まず付属機関につきましては、地方自治法第138条の4第3項において、普通公共団体は、法律または条令の定めるところにより、執行機関の付属機関として自治紛争処理委員会、審査会、審議会、調査会、その他調停、審査、諮問または調査のための機関を置くことができると規定され、同規定に基づき設置されるものでございます。懇話会等につきましては、法律または条令の規定によらず、決裁による要綱等に基づき設置されるものであり、機関とは区別して、行政運営上の意見聴取、情報や政策等に関して助言を求める等の場として設けられるものでございます。付属機関等の設置に当たりましては、法律や条例に基づくものか、合議体としての多数決による機関意思を必要とするかなど、設置される組織の設置目的や活動内容を考慮しつつ、豊見城市付属機関等の設置等の基準に関する指針に基づき、個別具体的に総合的な判断をしているところでございます。豊見城市ハラスメント事案に関する第三者委員会につきましては、職場における職員等の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成について推進する必要性とともに、設置要領に基づく公平かつ中立な観点から、専門的な知見を持つ第三者より、行政運営上の意見聴取及び助言等を求めるため設置しております。
15	懇話会の進捗状況と今後のスケジュールについて	令和3年12月27日に第1回の第三者委員会を開催し、これまで3回開催しております。取組状況につきましては、設立の経緯を説明の上、議事の取扱いや委員会運営、スケジュール、役割分担、アンケート項目の設定や実施方法などについて審議している状況でございます。令和3年12月27日に第1回の第三者委員会を開催し、これまで3回開催しております。取組状況につきましては、設立の経緯を説明の上、議事の取扱いや委員会運営、スケジュール、役割分担、アンケート項目の設定や実施方法などについて審議している状況でございます。
16	第三者委員会(懇話会)はどこまでの事実関係の解明を行うのか	第三者委員会につきましては、職場における職員等の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成について推進する必要性とともに、責任ある事実関係の解明を行い、公平かつ中立な観点から、専門的な知見を持つ第三者より、行政運営上の意見聴取及び助言等を求めるために設置しております。今回実施しております豊見城市ハラスメント事案に関するアンケートにおきましては、事実解明を希望する場合も対応することから、可能な限り、事実関係の解明を行うものと考えておりますが、付属機関か懇話会かにかかわらず、法律に基づく強制調査権はなく、パワハラの有無を最終的に認定する権限はないものと認識しております。また、被害を受けた職員につきましては、各ハラスメント法にて定められる雇用管理上の措置にて設置しております相談窓口のほか、職場における悩みや苦情を広く相談に応じる人事機関である「沖縄県人事委員会」の活用が検討できると認識しております。なお、行為者については、一般職について市の市職員のハラスメント防止等に関する規定、市職員懲戒処分等の指針、分限処分の指針による地方公務員法による処分、その他行為者の種別において、個々に関係法令を検討し、その処分を決定することになります。特別職等におきましては、個々に関係法令を検討し、その処分を決定するものとなります。
17	事実関係の解明だけでなく認定も行うのか	第三者委員会の設置につきましては、これまでどおり公平かつ中立で客観性のある観点の確保を目指して、各団体より推薦を受けた委員で構成しております。今回実施しております豊見城市ハラスメント事案に関するアンケートにおきましては、事実解明を希望する場合も対応することから、可能な限り、事実関係の解明を行うものと考えておりますが、付属機関か懇話会かにかかわらず、法律に基づく強制調査権はなく、パワハラの有無を最終的に認定する権限はないものと認識しております。なお、一般職につきましては、地方公務員法第6条に基づき、任命権者が分限及び懲戒等を行う権利を有しております。
18	市長は特別委員会が行ったアンケートに対して根拠がないと発言しているが人事課もその認識なのか	議会特別委員会が行うアンケートに対しましては、意見を言う立場ではございません。ハラスメント事案の事実関係の解明に関することにつきましては、第三者委員会において、公平かつ中立で客観性のある観点から、事実関係の解明がなされるものと承知しているところでございます。
19	パワハラ研修やその対策を行う人事課として今回、議会が行ったアンケート結果をどのように捉えているか	議会特別委員会が行うアンケートに対して意見を言う立場ではございません。ハラスメント事案の事実関係の解明に関することにつきましては、法律、医学、同労行政等に識見を有する委員で構成される第三者委員会において、公平かつ中立で客観性のある観点から、事実関係の解明がなされるものと承知しているところです。
20	その他 第三者委員会の設置根拠や設置に至る経緯について	設置に至る経緯につきましては、本市におきましてはハラスメントの発生防止のため、研修や通知等による啓発など様々な機会を通じ、職場の意識向上を図るほか、各種ハラスメントに関する法令に基づいて、労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、その他の雇用管理上必要な措置について既に講じて、一定の効果を示しているところでございます。そのような中において、先般、豊見城市議会有志の会の実施するアンケート調査等がございまして、不安をおおるような行為であると強く抗議していたところですが、そのような行為により生じた市政に対する疑念等について、市政を預かる者の責務として、公平かつ中立で客観性のある観点により第三者委員会を設置し、ハラスメントに関する法令等に定める雇用管理上の措置を適切に行うために必要な助言を受け、対応するということといたしました。それが今回のハラスメントに関する第三者委員会設置に至る経過でございます。
21	野党で行ったアンケートに対し、職務専念義務違反、守秘義務への抵触も考えられるという内容の文書を出していたが、それは誰の指示だったのか。	職員の服務及び身分に関することや勤務時間、その他勤務条件に関すること、労働安全及び衛生管理に関することを担当する人事課におきまして、職務専念義務違反、守秘義務への抵触が懸念されたことから、文案を起案し、決裁を受けた次第でございます。また、その際には、職員より不安で職務に専念できない旨の訴えが複数届けられていたところでございます。



No.	通告内容	回 答
22	今回、議会が決議したパワハラの調査に対し、中立公平な立場で業務をすべき。議会特別委員会に対し、協力体制は指示されているか。	議会が行う調査につきましては、意見を言う立場にはごいません。今回実施されたアンケートにつきましては、特別委員会委員長から職員個人宛てに行われたものであると認識しております。
23	自由記述には、業務が条令などのルールに則って行われていないことが書かれていたが、市長の命令を優先するがあまり、通常の過程を取らずに業務が進行しているということなのか。	議会特別委員会において実施されましたアンケートの結果につきましては、内容の詳細について把握していないため、コメントは控えさせていただきます。第三者委員会において公平かつ中立で客観性のある観点で、法律、医学、労働行政の知見に基づく、公平な公正な事実関係の解明等が進められているものと認識しております。なお、業務遂行に関しましては、関係法令等に基づき、適正に行われているところでございます。
24	相談できる組織体制になっていないことが露呈されているが、市役所全体を統括する総務企画部長として、職員との連携をせず、市長と副市長だけの発言に沿った業務をしているように見受けられるが、市役所組織を正常化する努力はしていないのか。	本市におきましては、ハラスメントの発生防止のため、研修や通知等による啓発など、様々な機会を通じて職場の意識向上を図るほか、各種ハラスメントに関する法令に基づき、労働者の就業関係が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、その他の雇用管理上必要な措置については既に講じているところであり、一定の効果を示しているものと認識しております。相談環境につきましては、相談しやすい環境を常に整えており、第三者からの報告を受ける準備もしているところでございます。今後も先進事例や第三者委員会からの提言等も参考に、相談しやすい環境づくりを進めていきたいと考えております。
25	第三者委員会の設置根拠、その所掌事務について	豊見城市ハラスメント事案に関する第三者委員会設置要領に基づき、市長はパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントなど、各種ハラスメントに関する法律に定める雇用管理上の措置に基づき、職場内のハラスメント事案について必要があると認められるときには、公平かつ中立な観点から、専門的な知見を持つ第三者より、行政運営上の意見聴取及び助言等を求めるため設置しております。所掌事務については、先だって述べているとおりでございます。
26	議会は自治法に規定する付属機関としての設置を求めたが、あえて付属機関とせず、第三者委員会の設置に至ったのか、その理由や経緯その他諸々	豊見城市ハラスメント事案に関する第三者委員会につきましては、設置要領に基づき公平かつ中立な観点から、専門的な知見を持つ第三者より、行政運営上の意見聴取及び助言等を求めるため設置しております。設置につきましては、公平かつ中立で客観性のある観点の確保を目指し、各団体より、識見を有する団体より推薦を受けた委員で構成してございまして、第三者からの専門的な知見を導入し、雇用管理上の対応措置を行うに必要な助言を受けることになっております。そのようなことから、多数決で機関意思を問う付属機関ではなく、懇話会方式が適切というふうに判断しております。
27	豊見城市付属機関の設置等の基準に関する指針の存在について	豊見城市の執行機関に置かれる付属機関及びこれに類似する懇話会等の機関の設置につきましては、準拠すべき基本的事項を定める指針が平成16年9月8日より施行されております。
28	豊見城市ハラスメント事案に関する第三者委員会設置要領 (R3.11.5) 市長決裁について	豊見城市ハラスメント事案に関する第三者委員会設置要領に基づき、市長は各種ハラスメントに関する法律に定める法律上の措置に基づき、職場内のハラスメント事案について必要があると認められるときには、公平かつ中立な観点から、専門的な知見を持つ第三者より、行政運営上の意見聴取を求めるため設置しているところでございます。その後、謝金について改正があり、令和3年12月9日付、改正を行ったところでございます。
29	日弁連の「地方公共団体における第三者委員会等指針」について	2021年3月19日付、日本弁護士連合会が取りまとめた地方公共団体における第三者委員会調査等指針につきましては、承知をしているところでございます。2021年3月19日付、日本弁護士連合会が取りまとめた地方公共団体における第三者委員会調査等指針につきましては、承知をしているところでございます。
30	第三者委員会設置根拠及び委員の役割、各構成団体に対する所掌事務の設定根拠、責任、役割、実名(公人)、各種推薦団体の責任、報酬、報償、費用弁償等の受給・支給根拠、公務災害補償関係の事前説明等市として任用根拠はすべて承諾を履行されているのか。また、先方の承諾は何をもって証しているのか。	豊見城市ハラスメント事案に関する第三者委員会設置要領にて、設置や所掌事務、職務、謝金や費用弁償等について規定しているところでございます。また、委員推薦につきましては、設置要領について理解を求め、さらに職場における職員等の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成について推進する必要性を告げまして、ハラスメント関連分野に精通し、識見を有する者の派遣を依頼しているところでございます。委員就任、承諾につきましては、各団体からの回答文書にて確認しております。また、他自治体においては、一職種のみで構成する第三者委員会も見受けられますが、今回の委員会設置につきましては、職場における職員等の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成について推進するという必要性に鑑みて、職種の異なる委員の多角的な視点からの専門的知識の導入が必要不可欠であることから、複数の職種を委員としているところでございます。
31	第三者委員会の審議内容(議事録)やその過程、傍聴を非公開とした理由と根拠	第三者委員会にて取扱う事案につきましては、個人などが特定される可能性が高いことから、円滑な委員会運営に鑑み、非公開との取扱いとしております。なお、委員会終了後は、委員長よりマスコミに対し、概要説明の場を設けているところでございます。
32	第三者委員会に関する情報公開請求を行いたい場合の手続きについて	市政情報の公開請求につきましては、豊見城市情報公開及び個人情報保護に関する条例に基づいて行われていくものでございます。

No.	通告内容	回 答
-----	------	-----

※当該質疑は重複する部分が含まれている場合があります。  
※その他質疑の中で生じる再質疑や追加質疑もあります。