

令和4年3月9日（水） 開会17:05 閉会19:36	
出席委員	大城吉徳、真栄里 保、瀬長 宏、伊敷光寿、楚南留美、徳元次人、新垣亜矢子、 宜保安孝、新垣繁人
欠席委員	なし
説明員	総務企画部長、人事課長、総務課長
議題	① 執行部への質疑（第三者委員会関連等） ② 委員会中間報告について ③ その他
～ 開 会 ～	
<p>【委員長】 ただいまから豊見城市役所内部における市長等特別職からのパワーハラスメント等実態把握調査特別委員会を開会いたします。</p> <p>審議内容については、お手元にお配りした招集通知のとおりとなっております。</p> <p>では、事件番号第一、3月3日に開催した本委員会において中断した執行部に対する質疑より始めて行きたいと思います。</p> <p>では引き続き、各委員より質疑を許します。質疑のある方は挙手にてお願いします。</p> <p>休憩します。</p> <p style="text-align: center;">～ 休 憩 ～ ～ 再 開 ～</p> <p>【委員長】 再開します。</p> <p>質疑のある方はどうぞ。次人委員。</p> <p>【徳元次人委員】 では、前回の続きなんですけれども、第三者委員会は今でも懇話会ということでもありますので、諮問を受けての答申ということではないということですので、答申であれば市長以外の皆さんにもこういうことがありましたということで周知が図られるんですが、そうではなくて、助言を市長だけにやるのかという話をしたら、市長だけにやるということの前の答弁だったんですけれども、その続きから行きたいんですが、それは間違いないですか。</p> <p>【人事課長】 現在、第三者委員会につきましては、設置要領に基づいて動いている状況です。設置要領の所掌事務につきましては、雇用管理上の対応措置について市長に助言を行うということになっておりますので、市長に助言を行うこととなると考えております。以上です。</p> <p>【徳元次人委員】 その中では、やはり雇用管理上の対応措置ということが常にうたわれていて、それが適用するのは役所内の公務員の皆さんだけだと思うんですね。だから公務員の皆さんに関しては庁舎内でこういうことがありましたよということを第三者委員会として、だからこういうふうに行ったほうがいいだろうと、市長に助言があったとして。もう一方では、市長、あなたを含む特別職からもこういうことがあったんですよ、だからこうしたほうがいいですよということを市長自ら聞いてもそれをアクションしないという可能性がありますよねという話をしたんですが、それはどうですか。</p> <p>【総務企画部長】 お答えいたします。今回、快適な職場環境の形成について推進するという目的が</p>	

ございますので、その助言の中で市長に対してももしそういった助言等があれば、真摯に受けとめるものと考えております。

【徳元次人委員】 真摯に受けとめるというのはどなたがですか。

【総務企画部長】 当然、市長に対して行われますので、雇用管理上の対応の措置を市長が行っていくものと考えております。

【徳元次人委員】 では結局、その助言というのは市長にしかやらないから、副市長以下、総務部長もそれは聞くことになるんですか。

【総務企画部長】 今回、第三者委員会のほうが目的となっておりますので、市長以下、みんなで聞くことになると思っております。

【徳元次人委員】 自らのことを自分で決定するということになりますか。

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

【総務企画部長】 当然、職場環境の職員等の安全と健康を確保するという趣旨からも、それに必要な措置を講じていくものと考えております。

【徳元次人委員】 さっきから決められた答弁なのかも分かりませんが、それは公務員のことで雇用管理上の対応措置というのは理解しました。ただ市長自らパワハラしたことがこんなふうに職員から上がっていますよ、だからあなたこうしたほうがいいですよと助言があったときには、それを聞いて、市長は自ら、自分のことだけれども、こういうふうにする、ああいうふうにするというのはご自身が決めることなんですよ、今この第三者委員会からすると。

【人事課長】 公正中立な第三者委員会のほうから専門的知見に基づいた助言が市長のほうに届けられると思いますので、その助言に基づいて対応していくものと思いますので、その助言の内容に対応した対応になるのかなと考えております。

【徳元次人委員】 そのときこの助言の内容というのは、市長以下、副市長の皆さんも、執行部の方々も知り得ることになるんですけれども、これは第三者委員会がどのような助言をしたかというのは、市民一般には知ることは可能ですか。公平中立を保つんだったらそうすべきだと思うんですが、それは可能ですか。

【人事課長】 所掌事務につきましては、市長のほうに助言をするという内容で設置された第三者委員会ですので、基本的には市長のほうに助言は届けられるものと思います。どこまで公開していくのかという部分に関しましては、第三者委員会のほうで決定していくという部分もあると思いますので、その辺の助言を受けた後に適正に対応していくものと考えております。

【徳元次人委員】 公開するかどうか、第三者委員会に委ねられているということでもいいですね。

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

【総務企画部長】 助言等の内容等にもよりますが、必要に応じた対応もしますし、必要であれば公開もしていくのかなと思っております。

【徳元次人委員】では、今その公開するかどうかと言うのも第三者委員会に委ねられているのでいいですねと聞いたんですけども、そうですね。

【委員長】休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】再開します。

【人事課長】先ほど公開の部分で、第三者委員会のほうで決められるという話を答弁させていただいたんですけども、個人情報等が入っていた場合に関しましては、第三者委員会の助言等に基づいて取扱いはやっていく必要があるのかなというふうに考えております。助言につきましては、再発防止の提言だとか、処分についての助言も含めてくるので、再発防止策の実施につきましては、職員皆さんの協力等も必要になる場合もありますので、それにつきましては、必要な箇所については必要な対応をしていくのかなというふうに考えています。

【徳元次人委員】答弁にかみ合っていくかちょっと分からないんですけども、つまり第三者委員会、皆さん広報にも出してきているし、1月、2月、3月とずっと載せ続けていますよね。これは市民の感心があるんだなということで、当局としても分かっているから、そういう広報でも載せ続けていると思うんです。なので、市民はある一程度の皆さんは、じゃあこの結果がどうなるんだ。市長はパワハラしたのか、していないのか、この役所内にそういうのが横行しているのかどうかというのを、結論を見たいと思うんです。ないならないで、ああ、なかったんだ。あるならあるで、あったんだ、どんなことがあったんだ、じゃあこうして改善していくつもりなんだということを知り得るために、多分皆さんも乗せていると思うんですよね。だから今、聞いているんですけども、この第三者が調査できないにしても、アンケートもとっているわけだから、こういうことがあったという事実認定と、そしてそれからこうしたほうがいいですよということについては、やはり公開していかないとみんな納得しないんじゃないですか。なのでその観点で聞いているんですけど、それは公開しない、個人情報特定できるようなことについては伏せていたにしても、それがあつて伏せることが可能だけれども、できる限り公開をしていくということをやらなければ、なかなか市民の皆さんは納得できないと思うんですね。だからその辺は、第三者委員会を決めるにしても、例えばそれを公開してくださいよと市民の方々申入れしようとしたときには、その窓口はどこになりますか。

【人事課長】第三者委員会の運営の方法だとかという部分に関しましては第三者委員会のほうに委ねている部分はあるんですけども、庶務課である人事課においてそういう意見がもしあれば、委員会のほうには届けていきたいというふうには考えています。

【徳元次人委員】—————陳情形式になるのかもしれないから分からないけど、そういうのがあつたら人事課が窓口になっているということですね。

【人事課長】はい、理解でいいと思います。

【徳元次人委員】続いてですけども、前回の続きであります、皆さんがつくった令和3年11月5日に要領がありますよね。そこには所掌事務として、第2条の中に(1)と(3)の中にハラスメント事案の事実関係の解明に関する事、(3)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書いているんですけども、これはやはり調査しないとだめだということを前回もお伝えしましたが、その調査をする前提でこれをつくったということよろしいですか。

【人事課長】第三者委員会に求めているものは、設置要領の第2条の所掌事務を行っていただく

ということで、設置をさせていただいたんですけれども、その設置目的に達成するようないろいろな、様々な手法等に関しましては第三者委員会のほうで専門的な皆様が検討して決定したものというふうに考えています。

【徳元次人委員】 今、聞いているのは第三者が決めることとかではなくて、その前につくっている要領じゃないですか。だからこの文字というのは誰がつくったんですか。

【人事課長】 素案につきましては人事課のほうで作成して、市長決裁で設置しております。

【徳元次人委員】 そうですよ、そうなりますよね。市長自らがつくったということになっても、もちろん言えるものだと思うんですよ、市長がつくったと。その中に、この（１）と（３）に関しては、事実関係の解明と、明らかにするためと２つ入っているんです。これは調査をしないとこれが解明できないと思うんですよ。そこには調べるという動作が必要だと思うんですよ、行動が。だからそれは前提につくられたんですよ。どうですか。

【人事課長】 すみません、先ほどと同じ答弁になると思うんですけど、所掌事務達成についてどのような方法を取り入れていくかという部分に関しては、第三者委員会のほうで、先生方のほうで検討なされている部分があるので、設置要領を作成した段階において、これに関するものはこういう手法で実施していくというものを想定してつくったものではないです。

【徳元次人委員】 手法を聞いているわけではなくて、じゃあこの（１）ハラスメント事案の事実関係の解明に関するものというふうに設置した意図は何ですか。

【人事課長】 今回、第三者委員会に求めているものは、ハラスメントがない職場づくりをつくって、いこうという形でまずは進めていっていることがありますので、最終的には職員が安心して安全で、しっかり能力が発揮できるような職場づくりをしていきたいということで、皆様のこの助言をいただくという目的で設置させていただいております。

【徳元次人委員】 事実関係を明らかにするためには、どういうことが想定されますか。

【人事課長】 事実関係を明らかにするものにつきましても、これは第三者委員会のほうで手法等については決定しているというふうに承知しています。

【徳元次人委員】 何をやるかも分からないのに、この第２条をつくったんですか。

【人事課長】 手法につきましては、庶務課である人事課のほうでこうするべきだとかという部分に関しましての意見は持っていません。

【徳元次人委員】 手法を聞いているわけではなくて、第２条、委員会は次に掲げる事項を行うというのは、人事課が決めたことですよ、そうですね。そういうのをやるべきだということをつくった（１）から（３）まであるわけですよ。それはしっかりこのハラスメント事案の事実関係の解明に関するものとして明記されているじゃないですか。それは調査をしないとできないはずなんですけれども、それは想定していなかったということですか。

【人事課長】 この事実関係の解明に関するものにつきましては、ハラスメント事案の状況を確認する必要はあると思うんですけど、それが今、議員がおっしゃっている調査を今前提にしたのではなくて、事実関係の解明をしたいということなんです。それが、どの手法が選ばれるかということに関しては、庶務課の人事課のほうではこうであるべきというのは決めていない状況です。

【徳元次人委員】 もちろん手法に関しては、その後につくられた第三者委員会の皆さんが意見を出し合ってこうしていこうというのは決めると思いますよ。だけど事実関係の解明というのは皆さんが求めていることだから、これは調べないと生まれないことじゃないんですか。手法を聞いているん

じゃないんですよ、今。どの道たどっても調べることにはなると思っているんだけど、違いますか。

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

【徳元次人委員】 じゃあ、今のところは第三者委員会が決めたということなので、第三者委員会のメンバー、もしくは委員長に来ていただく必要があると思いますが、それでいいですよ、執行部としては。

【総務企画部長】 当該委員会の考えについては、言及は控えたいと思います。

【徳元次人委員】 じゃあ最後に1点だけ。この事実関係の解明に関することって、今回第三者委員会に委ねたところ、アンケート調査と、またそれぞれ申し出た方々とか、関係している方々を呼んで、ヒアリングをしているところの調査があるんですが、これは明らかに文字でも書いているし、調査なんですけれども、それは皆さん、調査オーケーだと考えて、第三者委員会は今、スムーズな関係性にあるということですよ。

【人事課長】 この文言の使用につきましても、会議要旨で用いられたり、市の広報紙で用いられたり、またアンケート用紙で周知の文書等に使われているんですけれども、それに関しても委員長のほうに会議要旨のほうで確認を取って、文言の使用につきましては第三者委員会のほうでこの文言が適当だということ判断されていたので使用させていただいております。

【徳元次人委員】 じゃあ、その際、この懇話会では調査できませんよというのは人事課のほうから言わなかったんですか。

【人事課長】 今回の第三者委員会の所掌目的につきましては、要領を用いて説明を行っております。

【徳元次人委員】 なので、そのアンケート調査という手法を選んだんですけど、今回はね。それは皆さんには調査権がありますよと人事課のほうから言わなかったんですか。

【人事課長】 設置要領を作成した後に、各諸団体のほうに委員の派遣の依頼を行っておりますけれども、その委員派遣の依頼に際して、この要領もしっかり説明を行って、委員の派遣を行っておりますので、この委員会の設置目的につきましては説明したということになっております。

【徳元次人委員】 だから調査権はないですよとは言っていないんですね、じゃあ。

【人事課長】 委員の皆様には設置要領に基づいた、設置目的、所掌事務等々については説明を行っております。

【徳元次人委員】 個別具体的に、これは皆さんでは調査権はないですよ、ご理解いただいていますかということの確認はじゃあしていないですね。いや、やりました。いや、していませんの二択じゃないの？

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

【人事課長】 委員会の中におきまして、附属機関と懇話会のほうの説明はしながら、設置要領で設置目的等につきましては、説明は行っております。

【徳元次人委員】 だから調査権はないですよと言ったんですか、言わなかったんですか。

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

【徳元次人委員】 じゃあ、私たち委員会のほうでペーパーで出してもらった、事務局がだけど。皆さんからの回答はですね、強制調査権はなくということは言っているんですが、強制じゃないにしても、調査できる権限は懇話会にはあるんですか。ないんですか。どちらですか。

【人事課長】 あくまで我々が第三者委員会に求めているのは、所掌事務のことを求めて設置しております。その所掌事務の達成に必要な第三者委員会の運営、あと手法等に関しましては、第三者委員会のほうで専門的な知見に基づいて判断されたというふうに理解しています。

【徳元次人委員】 じゃあ調査はできるんですね。懇話会で調査は可能なんですね。

【人事課長】 専門的な皆様がそれが必要だということになったから、それは実施されているというふうに招致しています。

【徳元次人委員】 じゃあ、可能だっということを理解していきたいと思うんですけど、これはずっとこんなやり取りをして時間がかかったりとか、我々特別委員会がつくった理由は、やはり本会議でもそうですけれど、決議のほうでは、附属機関でちゃんとして、諮問をした上で答申をいただくような形でやってほしいということが本来の願いだったんですけども、それがかなわなかったので、じゃあちゃんとした調査ができないから、我々特別委員会を立ち上げようということで、市長のパワハラがあったかなかったかに結びつけるために、少しでも多くの材料を引き出すためにやっている今があるし、やはりそういうことになると、最初から懇話会ではなくて、附属機関でやったらやったのによかったのという思いがあるので聞くんですけども、附属機関にした場合のデメリットは皆さんが考えているのは何があるんですか。

【人事課長】 今、附属機関のメリット等、デメリット等とかというわけではなくて、我々が今、第三者委員会に求めているものは、雇用管理上の対応措置についての助言をいただくということで、多数決で決まる機関意思を求めているものではないものですから、それに基づいて懇話会のほうが適切だろうという形で、今、第三者委員会についての設置要領を作成して、委員の皆さんには各所、弁護士会だとか医師会だとかの専門的な方々に依頼を申し上げて、いま、第三者委員会を設置して動いていただいている状況でございます。

【徳元次人委員】 じゃあ、特に第三者委員会を附属機関にすることについて、デメリットは特に考えていないんですね、特にないんですね。今の考えは理解できましたよ。そこまで求めていないから懇話会にしたという考えは分かったけれども、附属機関に変えても何か特段困るデメリットというのはないんですね、じゃあ。

【人事課長】 今、先ほど来、答弁させていただいているものに関しましては、助言を受けて、行政運営上の意見聴取を目的としておりますので、その目的に関しましては懇話会のほうが適切だろうという判断でございます。以上です。

【委員長】 ほかにございますか。亜矢子委員。

【新垣亜矢子委員】 確認したいことはですね、今第三者委員会がやっているアンケート調査はもう既に終わっているという認識で今、聞くんですけども、広報とみぐすくの3月号には今後の対応状

況ですか。豊見城市におけるハラスメント事案に関する対応状況についてということで、3月には豊見城市職員のハラスメント防止等に関する規定制定、豊見城市職員のハラスメント防止等に関する規定について職員への通知というのがあるんですけども、これは第三者委員会がやっているということなんですか。それとも事務局として人事課がやっているということですか。

【人事課長】これに関しましては、市がどのような対応をしているかというものを第三者委員会のほうに報告した内容が掲載されている状況です。市がハラスメント防止に関する規定をつくりましたよ、その周知をしましたよ。職員に対して研修会をしましたよという。市が行ったものに関して第三者委員会のほうにした内容でございます。

【新垣亜矢子委員】何でこんな、第三者委員会がやっているようなふうに見える内容になっているけど、これは市民がみんな勘違いしないですか。何ですか。

【人事課長】第4回の、第4回のかな。第三者委員会の会議におきましては、第三者委員会のほうから市はハラスメントに関してどのような対応をしているかということが求められましたので、そのような回答をしている状況でございます。市の広報に掲載しているものに関しましては、これまでずっと第三者委員会の会議要旨を掲載しているものですから、今回、直近の第三者委員会の会議要旨を掲載させていただいた経緯があります。

【新垣亜矢子委員】今アンケートの回答の集計は業者がやっているということだと思うんですけども、その報告というのはどうなっているんですか。

【人事課長】今直近で行ったものは、第4回が第三者委員会直近なんですけれども、その際に、アンケートは終わりましたよという話までは我々聞いてはいるんですけども、その後、退席したんですけども、その後、3月末を一定のめどに並行して行っております個別事案の事実関係の確認等も含めて、アンケートの結果、自由記述も多数届けられているというお話もありましたので、その辺の分析を労働行政の専門の知見のある委員の皆さんで分析を行った後、3月末をめどにまとめていくというお話は受けています。

【新垣亜矢子委員】これ、12月27日の議事録なのかな、審議経過のところ、会議は非公開、議事録の公開については第三者委員会の判断に対応するって、これ議事録のことなんだけれども、アンケート調査の結果に関しては、いつ公開することになりますか。

【人事課長】今、第三者委員会のほうで分析等を行っておりますので、その辺も含めて3月末には一定の報告がなされるのかなというふうに考えておりますけれども、詳細については、今第三者委員会のほうで行われている部分がありますので、第三者委員会のほうで決定していくものかというふうに考えています。

【新垣亜矢子委員】今回の3月号の文章の最後に、対応件数5件（令和3年度）って、何のことか分からないんですけど、これパワハラがあったことの中身ですか。何？

【人事課長】人事課におきましては保健師を配置して相談窓口を設置しております。今年度、5件の相談が上がっておりまして、3件は対応しましたよという報告をさせていただきました。その内容を掲載しているものと思います。

【新垣亜矢子委員】今、この場とあまり関係ないかもしれないけれども、これ、市民が全部見ているという認識で見ると、全て誤解ですよ、私。第三者委員会がやっていることが書かれているような気になるし、対応件数5件って何のことか分からない。とても分かりにくいものが載っているような、会議要旨として載っている気がするの、これは何？ 毎掲載せていくということですか、毎月

毎月、分かりにくいけれども。

【人事課長】 今後は分かりやすい表現等で掲載していくように調整していきたいと思います。広報の掲載につきましては、第三者委員会が所掌事務の達成をやって、閉会した後は掲載をしないのかなというふうに思っています。

【新垣亜矢子委員】 じゃあ、今回第三者委員会がアンケートをとりました、結果が出ます。その後、まとめるのは業者がやりました。事務局がまとめを手伝いをやるじゃない。その後、市長はどう対応するということが決まっているんですか。確認です。

【人事課長】 先ほど徳元議員の質問の中でも回答させていただきましたけれども、再発防止だとか、助言に、処分に対する助言だとかというふうな助言が、今後、第三者委員会のほうで分析されたり、検討されたりして、3月末には市長のほうに届けられると思いますので、専門的知見を持った方々からの助言でありますので、しっかり対応していくというふうに考えております。

【委員長】 ほかに。繁人委員。

【新垣繁人委員】 お疲れさまです。何点かお聞かせください。まず、今回懇話会を設置されて進められているんですけれども、ちょっと私が質問する前に、確認したいのがありまして、今現在、豊見城市役所内で市長などとの業務上の調整、また業務報告などにおいて、数名の職員が療養休暇に入った事実があることを、まず人事課としては認識されていますか。

【人事課長】 職員の体調不良等々、あと育休等々に関しましての療養の届け出はなされているんですけれども、全て内容等、ヒアリングしてはおりません。また市長、副市長等からの特別職からのハラスメントの報告に関しましてはいま、報告、連絡、相談等につきましては0件で取り扱っている状況です。

【新垣繁人委員】 ありがとうございます。ちょっと、また今の件で確認ですけれども、幅広くではなくて、育休とかではなく、特に市長、副市長との業務上での調整、または業務報告内において、その内容がきっかけで療養に入ってしまったという職員が実際数名いらっしゃるかと思うんですけれども、そこら辺は全く今、把握していないという認識でよろしかったですか。

【人事課長】 先ほども答弁させていただいたんですけれども、お休みに入る職員の方々につきましては、体調面もありますので、なぜ、どういう理由でという話は全員に行っていないくて、こちらが連絡とかをして、どういう経過だったのかという話を聞ける範囲内においては把握しているんですけれども、現在のところ、そういう把握に努めているんですけれども、それが市長、副市長からの、いわゆるパワハラを要因とした療養というものに関しましては、今0件というふうに認識しております。

【新垣繁人委員】 ということは、やはり診断書で書かれている医師の専門的な判断でもって対応をされているという認識でよろしかったですか。

【人事課長】 療養の手続につきましては、所定の様式で療養の申出等と一緒に医師の診断書等も添付されています。それに基づいて職員等との接触を試みたりはするんですけれども、心因性の疾病の場合に関しましては、それが負担になる職員もいまして、こちらから積極的に行っている状況ではないということですね。

【新垣繁人委員】 多分ですね、やはり話をしているかみ合わないのが懇話会であるのもですね、私たち特別委員会と今執行部の状況の把握の違いが多分あると思います。ですから懇話会なのかなとだんだん感じ始めているのがありまして、そこでちょっと確認したいのが、今私たちがやっている特別委員会というのはですね、育休とかではなく、やはり市長、そして副市長を特にメインで、そういっ

た業務上での調整、もしくは業務報告等、その他役所内で起きた、市長から直接、もしくは副市長からそのパワハラをもしかしたら受けたかもしれない。それが内容によって心身を病まされたというこの案件を取り上げているものですから、そこは認識されていると思うんですよ、執行部のほうとしても。私たちが今やっている特別委員会もそうなんですけれども、参考証人の方々が実際、みんな口をそろえて言っていたのはですね、こういった懇話会だとか特別委員会云々ではなく、それも大事なんですけれども、そういう事実があったことが、置き忘れられていくことが許せないんだ、悲しいんだという訴えをされておりました。ですから、ちょっと確認したいのが、今、私たちがやっている特別委員会もそうなんですけれども、懇話会もそうなんですけれども、今私たちがやっている特別委員会というのは、やはり市長、副市長から直接受けた案件を今実は調査、議論していきまして、そこでですね、今豊見城市内でそういった市長、副市長からパワハラを受けたであろうという員会もそうなんですけれども、私たちはかなり重大な事態だと受けとめております。人事課の認識として、今この案件を、マスコミが取り上げている案件をどのような感じで捉えているのか。重大事態として案件を捉えているのか、その認識をまず聞かせてください。

【人事課長】 ちょっと特別委員会に関しましては、我々はここ説明員として呼ばれて、第三者委員会の進捗状況等、報告させていただいているのみでございます。特別委員会の進捗につきましては詳細まで把握していない状況でございますので、そこでああだ、こうだと言える立場じゃないのかなとは思っていますけれども、今、設置要領に基づいて第三者委員会のほうで専門的知見のある委員の皆様がハラスメントのない職場をどういうふう形成していくに必要なものが豊見城市にはどんなものがあるのかという部分を、今専門的な視点のほうからいろいろ分析なされたりしていますので、その辺の助言を待って、しっかり対応していきたいというふうに思います。

【新垣繁人委員】 これから私たちも特別委員会でいろいろ審議もしている中で、やはり場合によってはしっかり今後の人事課として、豊見城市の状況をどう把握していくかという改善の要素にさせていただきたいというのと、やはり話合っていてかみ合わない理由はそこなのかなと。多分、情報が全く入っていないと思います。私たちはしっかり参考証人の方々の証言を聞いている中で、重大事態の案件がということで捉えております。場合によっては、これから精神を病まされて、もしかしたら休むんじゃないかと思われる職員も数名いたものですから、そこら辺、もう1回聞きたいのがですね、今回懇話会を設置するに当たって、沖縄県の弁護士会ですとか、そういったところにまず最初に選考依頼というんですかね、やられたと思います。一般質問の答弁でもいただいたのが、2018年のガイドラインを参考にして委員の方々を依頼したということの答弁をいただいたんですけれども、まずそれは間違いなかったですよ。

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

【人事課長】 先ほどもお答えさせていただいたんですけれども、委員の推薦依頼を行った際には、豊見城市の設置要領を添付して、その設置する目的等を説明して委員の派遣はお願いしている状況です。

【新垣繁人委員】 やはりそうですね。要領を先に設置して、11月3日にですね、委員の方に、県の弁護士会に依頼するにも選定するのは弁護士会内で決めてこられるじゃないですか。だからこの要

領を作成して、弁護士会の中で懇話会に委員を派遣してください的な文書をお送りしたと思います。そのガイドラインを基にその文書を送ったという答弁だったんですけれども、これはやはり2018年の策定ということであれば、いじめの重大事態の調査に係る第三者委員会委員などの推薦依頼、ガイドラインを参考にされたということによろしいでしょうか。

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

【人事課長】 先ほどのガイドラインにつきましては、弁護士会、ほかの団体等に関しましては、設置要領のほうで委員派遣のほうは依頼しているんですけれども、その設置要領の中で報償の金額につきまして、弁護士会のほうから低廉だよという指摘がございまして、この弁護士のガイドラインについては、委員につきましてはこういう役割があるので、その金額に対して、我々が最初提示した金額は大分低廉だよという話の指摘がありましたので、その指摘を受けて金額を訂正した経緯があります。以上です。

【新垣繁人委員】 ありがとうございます。この件は私の勘違いでした、すみませんでした。たしかそうですね、報酬と報償を、報酬、報償ではなくて、報償の額を調整しているというところでガイドラインというところでしたね、すみません、ここは私のほうがちょっと勘違いしていました。失礼しました。この話をちょうど聞いたかったのが、要領の第7条のほうで、確かに費用弁償ということであっています。要領のほうでは講師など、謝礼金支払基準表に定める1時間当たり6,000円（県内医師、弁護士級とする）ということ、11月5日の市長決裁では作成されているんですよ。ということはこの時点で、県内の医師、弁護士級の基準表になっているはずなんですよ、6,000円。そこをさらに8,000円に変えているはずなんですよ。そこら辺、もう一度、どのような形で6,000円基準ではあるのに、6,000円ではだめなんだというところになったのか。要は、内容が、調査があるからなるのかとか、そこら辺が何か話があったのかお聞かせください。

【人事課長】 この6,000円の金額に関しましては、講演会だとかという部分を想定した6,000円という金額で予算執行方針等々で持ち合わせている金額になっております。それに基づいて、一度、委員派遣をお願いしたところなんですけれども、この設置要領に鑑みて、弁護士会からの申入れの内容につきましては、委員の困難性だとかというふうなところを言われて、委員活動に関して、その金額はあまりに低廉だよというご指摘があつて、調整の結果、8,000円という形で調整させていただいた経緯があります。以上です。

【新垣繁人委員】 要は6,000円というのは、あくまでも講演会的なものが6,000円と、例えば医師、弁護士が県内で講演するには6,000円だけれども、今回は懇談も兼ねて調整、要は調査ですよ。調査して助言をすると、そういうものであれば、6,000円ではなくて8,000円というやり取りがまずあったという認識で、ちょっと重複な質問になるんですけれども、もう1回確認したくて、もう一度教えていただけますか。

【人事課長】 委員の推薦依頼に関しましては、各所ハラスメント等に関して専門的な知見を持っているというところで弁護士会、医師会、公認心理士会に社会福祉労務士会のほうにお願いをさせていただいております。その際には第三者委員会の設置要領を持参して、所掌事務の説明、設置の目的等を説明して行っております。それに関しまして、金額につきまして低廉という指摘がありましたの

で、調整の結果、8,000円という形で調整が済みまして、要領の改正を行った次第でございます。以上です。

【新垣繁人委員】ありがとうございます。ちょっと別の角度でお聞きしたいんですけども、やはり懇話会の主体がどこなのかというところが大事なところにつながってくるのかなと思うんですけども、やはり附属機関であれば、今言う委員の方々が主体となって議論もしますし、調査もしますし、事案の究明、把握、認定のほうもされると思うんですね、主体となって。ただちょっとやはり引っかかるのが、懇話会の主体として、そのような形で委員が、懇話会もですよ、主体となって実態の究明、把握、認定というのを、果たして本当に懇話会として好ましいのかと思ったときに、重大な案件だからこそ、重大事態だった場合ですね、好ましくないと思うんですね。だからこそ前回の内容によっては附属機関として再度、サイドといいますか、この案件を重大事態に切り替えていただいでですね、内容によっては。やはりこの附属機関として最終的には、まずは事実関係の認定をすることが次の行政執行にもつながっていくものなのかなと思っているんですけども、そこら辺、行政執行につながっていくためにも管理上の措置というところも含めて、やはり附属機関でやっていく必要があるんじゃないかなと思うんですけども、そこは再度もう一度、しっかり考えていただいて、場合によっては附属機関としてやるべきだと思うんですけども、そこら辺のもう一度、見解をお聞かせください。見解をといいますか、場合によってはこの委員会の懇話会の中でその話もしていただいて、これからいろんな参考証人もやられていると思うんですね、今。その中でもし委員の判断によっては、これは重大事態だぞという判断があるのであれば、それは附属機関としてやっていくほうも私はありなのかなと思っているんですけども、そこはもう一度、どのように考えているのか教えてください。

【委員長】休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】再開します。

【総務企画部長】今回、先ほど繁人委員からも話がありましたように、本来、私たちの懇話会のほうで専門的な知見でもっていろんな角度から、職種の異なる委員からの意見を求めて、そういった専門的な知見を基に雇用管理上の対応措置を行っていく必要があるということでの懇話会ですので、今回お話があるような附属機関とかそういうことではなくて、幅広く意見を懇話会として聞いていくことが適切だというふうに考えております。

【新垣繁人委員】今、懇話会のほうでアンケート調査もされて、実際参考招致のほうもされている最中だと思っています。またこの調査を、もし調査権があるというのであれば、実際、今の時点で調査計画というのは出来上がっていますか。

【人事課長】今、アンケートの結果を分析したり、個別の対応をしている状況なんですけれども、その詳細につきましては、今、執行部側は共有していない状況です。ただ、3月末にはアンケートの結果、個別事案の解明等々に関しての分析をさらに深めて、雇用管理上の助言に関しましては3月末に行う予定だという形は聞いている状況です。

【新垣繁人委員】本来、このような事案をしっかり調査していくには、調査期間をしっかり定めて、その期間内で調査計画をしていくものだと思うんですけども、もう一度ちょっと分かりやすく答弁いただきたいんですが、今時点ではそのような調査計画というのは細かくはまだ打ち出していな

いということでもよろしかったでしょうか。

【人事課長】 所掌事務に必要な形でアンケートを職員のほうに行っておりますけれども、アンケートにつきましては2月21日を締切りとして実施しております。個別の申出に関しましても2月21日で締め切ったものというふうに理解しております。人数が何名いるのかだとか、委員の皆さんの日程調整等々も忙しい方なので、その辺を調整しながら対応に当たっているというふうに考えておりますので、いついつ、何をするとという詳細なスケジュールに関しましては、委員の皆様で調整して行っているというふうに理解しています。その辺を含めて3月末に市長に対しての、雇用管理上の助言はなされるというふうな形の話は委員長の方から伺っている状況でございます。

【新垣繁人委員】 ラストの質問です、今回ですね。要領の中で一番重要なのが所掌事務第2条の1がやはりみんな気になっていて、ハラスメント事案の事実関係の解明に関することが、この懇話会の所掌事務に入っているんです。今回、参考招致として、職員の方々が何名か呼ばれているかと思うんですけれども、実際呼ばれた、委員長と話をされた職員の中から、実際私のほうに話がありまして、委員長に聞いたらいいです。今回、どこまで認定されるんですかと。そうしたら事案の認定はしないということを言っているらしいんです。であれば、どのようにして事実関係の解明をするのかという話になってくるんですよね。ですから職員がどこを信じて今、じゃあどこまで相談していいかが分からない状態に陥っている状況になっているかと思うんですよ。ですから、どのように解明するのかをもう一度お聞かせください。今現時点で、懇話会での参考証人の中では、その弁護士の委員の方は事案の認定はしないということを言っているらしいです。そこら辺は委員会として話合っただけのことなのか。それとも委員長お一人のご意見なのか。そこを事務局としてどのように考えていますか。

【人事課長】 我々委員会に担当するに当たって、委員の皆さんには設置要領の説明を行っている状況でございます。そこにおいて専門的知見のある皆さんが、どのような助言をしていくかにつきましては、我々から独立した第三者委員会のほうで公正公平な判断がなされると思っておりますので、我々のほうからああしてください、こうしてくださいというふうな形は今言っていないんです、委員会の運営等々、手法等につきましても、第三者委員会のほうで決定していくのかなというふうに承知しています。

【新垣繁人委員】 私が聞いているのはそのようなことではなくて、要領の中では事実関係の解明に関することが所掌事務に入っているんです。事実関係の解明をするからこそ調査をされているかと思えますし、実際、事実関係の解明といたら、実際どうだったのかと、事実の認定だと思えるんですよね。認定と解明というのも前回の委員会でも話が出ていたんですけれども、やはり同じ意味なのか。もし違うのであれば、その違う区別をしっかりとしないといけませんし、誤解を招かないようにですね。ですから委員長のほうは、今職員を呼んでいる中で事案の認定はしないということを言っているらしいんですよ。ですからそれは事実、所掌事務とそれしてしまうのかなと思ってですね、事案の認定をしないということは。

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

【人事課長】 第三者委員会のほうで個別的事案についての対応はしていると思うんですけど、個別の、今一件一件の詳細な報告は届けられていないので、ちょっと詳細は把握していないんですけれ

ども、懇話会につきましても、最終的な行政的な調査権は持ち合わせていないので、被害に遭われたという方の申出はあったにもかかわらず、行為者の協力がなければお話を聞くこともできないということも想定されますので、事実関係の解明につきましては可能な限りやっていくというふうなことは委員長から聞いています。最終的にそれがハラスメントであったかどうかの認定につきましては、第三者委員会のほうでは最終的には判断できないという、認定できないというふうな考えを持っています。以上です。

【新垣繁人委員】 今後の進め方としてですけれども、やはり事実関係の認定、もしくは解明をするには双方の話を聞かないといけないかと思うんですよね。やはり職員の中で、市長から、もしくは副市長からというご相談があったときに、やはりこの懇話会というのは先ほど徳元次人委員が言っていることにつながってくるかと思うんですけれども、それは市長に対しても参考として招致をしていく考えですか。

【総務企画部長】 第三者委員会において、その必要があると判断されればそのようになるかと思えます。

【新垣繁人委員】 やはりここがですね、職員が一番気になされているところだと思うんですよ。勇気を振り絞ってアンケートに答え、そしてその参考招致の日程を組んで、実際にうわけなんですよ、その委員の方々に。その後、市長、もしくは副市長が呼ばれ、事実関係の解明をしていくためには、その双方の意見を聞かないといけないと。そうなったときに認定だけで終わりますよね。職員に対しては雇用管理上の措置までいくんですけれども、その後、市長は呼ばれて終わるんですよ。そこがやはり職員としては、今一番恐れているところの一つなのかなと。本当の意見が言えない、じゃあ言ったところで、市長が呼ばれたところで、その後は対応は第三者委員会、いわゆる懇話会では対応しないですね。どうですか。

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

【徳元次人委員】 1点だけ、言いたいことたくさんあるのでね、時間の都合上、次回に持ち越していきたいと思うんですけど、今のタイミングで1点だけ。報復人事と思われることが起こっていて、もう既に庁舎内でも情報は行っていると思うんですが、与党の皆さんも知っていると思うんですが、証言に出てきていただいた方がやはり報復人事課と思わせるようなことになっているんですが、これは定期人事だということで、今、人事課と総務企画部長もいらっしゃるので、それは明確に言えますか。

【総務企画部長】 あくまで定期の人事異動、適材適所を勘案した人事が行われているものと理解しています。

【徳元次人委員】 まあ、普通だったら、普通じゃないからこうなっているんですけれども、普通だったら、そういう方々を基本的に触らずというか、あまり目立たないようにやって、報復はしていませんよとアピールが必要だったんじゃないかな、配慮という意味でだったんじゃないかなと思うんですけど、やっぱりそういうふうにアクションを起こしてしまったので、ちょっと人事課がつくっている方針の中で、人事配置の方針、豊見城市人材育成方針というのは、これは基本方針というのは――事がつくっていますよね。その中に、人員配置の方針、定期的な人事異動は職員のモチベーションを

維持し、職場に適度な刺激を与えるためにも欠かせません。また、一定の期間に多様な経験を積むことは個々の能力向上のためにも重要なこととなります。そのため、在課3年程度の職員を対象として定期的な人事異動を行い、職員のモチベーションの維持及び職場の活性化につなげます。また人事異動の際には対象となる職員は適正配置した人事が行えますと書いて自分らで言っているんですけど、それは違いますか。

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

亜矢子委員。

【新垣亜矢子委員】 今回、第三者委員会が市長に対して助言をするということが結果としてあると思うんですけども、それを受けてハラスメント防止をする、実際にやるのは人事課の仕事という認識でよろしいですか。

【人事課長】 今、第三者委員会のほうであらゆる分析を行って、どのような助言を行うかというものに関しては、専門的知見のある委員の皆さんが今話し合われているという認識しています。どのような助言が届けられるかについてもまだ届けられていないので分からないんですけども、人事課のほうで対応できるものに関しましては、人事課のほうで対応していきたいというふうに思っております。

【新垣亜矢子委員】 いや、そうじゃなくて、通常このハラスメントに関するアンケート調査って人事課でもやりますよね。それを受けて、普段、業務としてハラスメントの対応をしていると思うんですけども、今回、第三者委員会が結果を出して、その後ですよ、実際この庁舎内でハラスメント防止の対策をするのは人事課ですかと聞いているんです。

【人事課長】 繰り返しになりますけれども、人事課のほうで対応できるものに関しましては、人事課のほうで行っていきたいと考えております。

【新垣亜矢子委員】 じゃあこの第三者委員会が出した結果を受けて、どういうふうに対応するかというのは後のを見てからということだと思うんですけども、もしこの中で、出てきた答えの中で証言をしました。それをどうしてごさいという助言があります。その後、例えば今、次人委員が少し話しましたがけれども、報復人事、これはセカンドハラスメントと言いますけれども、そのセカンドハラスメントが起こった場合は人事課が対応していくということによろしいですか。

【人事課長】 第三者委員会の助言につきましては、3月末を一定のめどで秘書のほうに届けられるというふうに委員会のほうから聞いております。内容につきましては、今、委員のほうで分析に基づいて話合われているというふうに認識しております。助言の内容につきましては、人事課のほうで対応できるものにつきましては、人事課のほうで対応していきたいと思っております。

【新垣亜矢子委員】 再度ですけども、第三者委員会の結果も、そして特別委員会でやったアンケート調査も結果が出ます。実際、証言してくれた職員がいます。もしかしたら報復人事があるとか、報復されるんじゃないかという覚悟もしながら参考人になった方もいらっしゃると思います。その方々というのは、今後、人事課として職員を守るという覚悟、そして組織を守っていく、職員体制を守っていく覚悟ってありますか。このお三方が中心だと思います。

【人事課長】 人事につきましては、先ほど総務企画部長のほうから答弁したとおり、適正に実施し

ていくものというふうに考えています。

【新垣亜矢子委員】 適正にじゃなくて、三人が市役所の組織として職員を守るという覚悟ありますかと聞いている。

【人事課長】 第三者委員会につきましては、ハラスメントのない職場づくりを目指して、職場環境形成について設置しているという観点もありますから、その辺の助言につきましては人事課で対応できるものにつきましては対応していきたいと考えています。

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

次に事件番号第2、委員会中間報告について議題に供します。明日3月10日、本会議議事日程第3において委員長中間報告が決定されているため、その前日となるこの当委員会において、報告内容を確認していくということと既に決定をしておき、各派代表の真栄里保委員、新垣繁人委員、徳元次人委員、伊敷光寿委員の4名で作業チームを編成し、細かな作業を委任しておりました。まず、各種委員会が並行した忙しい中だったと思いますが、御礼申し上げます。ではまず、その報告書内容の説明を先に求めたいと思います。作業チームを代表いたしまして、新垣繁人委員からお願いしたいと思います。繁人委員。

【新垣繁人委員】 まず改めまして、作業チーム、そしてさらに諸作業チームも含めて、伊敷光寿委員一緒に作業をして本当にお疲れさまでした。明日が本会議の一般質問ということで、その前に、中間報告ということですので、一応私と伊敷委員のほうでまとめたのを報告したいと思います。この報告については、前回作業チームの中でも、この委員会の中で報告をしていいという了解を得ていますので、了解を得た中で報告させていただきたいと思います。

まず、お配りした報告書の案ですけれども、議長宛てにということで、委員長名があつて、タイトルがそのまま豊見城市役所内部における市長等特別職からのパワーハラスメント等実態把握調査特別委員会中間報告書となっております。これは文面も読んだほうがいいですか。下記事項から行きましようね。報告の事項としましては、まず第1に、はじめにということで、これはこれまでの特別委員会に至るまでの背景も含めて市民には報告する必要があると思っていますので、そのはじめにというところでその背景を入れております。また下記の第2のほうが実際の調査事項です。第3が調査概要と結果、そして第4に委員会開催の状況、そして第5に今後の動向というところの中間報告を考えております。めくっていただきまして、1ページ、こちらは読み上げます。先ほど言った、下記事項の第1のはじめにというところなんですけれども、読み上げます。豊見城市議会では、市長、副市長よりパワーハラスメント（以下「パワハラ」という）を受けた職員からの複数名の議員に届いた苦情をきっかけに、全会一致による調査実施の協議を図ったが、与党側の反発により党派を超えた共同調査が不成立となったことから、野党側で組織する有志の会により、市長等特別職からのパワハラに関する職員アンケート調査が開始されることとなった。

一方、山川市長側は有志の会が任意団体であるという理由と、職員がアンケートに回答することが服務規程、地公法、職務専念義務に抵触する可能性を示唆する抗議文を外間議長宛てに発出され、併せて長側は既に適切な体制と就業環境を講じていることとして、アンケート調査の中止や回収を求める内容であったが、有志の会は調査は議員活動の一環であり、到底受け入れられないとして、アン

ケート調査が継続される結果となり、その結果において、市長など、特別職から自身が受けたが、28件にも及ぶ被害の申告があり、市議会一般質問やマスコミ報道を含め、パワハラ疑惑として世間を騒がせることとなった。それらを受け、山川市長は雇用管理上の措置としてハラスメント事案に対する意見、助言を求める第三者委員会の設置用量の制定と併せ、同年11月8日の記者懇談会において自身を含む特別職によるパワハラ行為などについて審議する意向を突如表明することとなったが、当該委員会が条例に根拠をなさない懇話会形式の組織であることに反発した市議会は、中立、公正さの担保のため、第三者委員会は地方自治法及び豊見城市附属機関の設置条例に基づき設置される適正な委員会とすべき議会議決として、同年11月10日（決議案第4号）可決により、公式表明による抵抗に至るも長設置の第三者委員会は設置根拠を懇話会としたまま平行線をたどった。

そのような中、同年12月17日、有志の会は野党側のみで設置された任意団体としての位置づけに留まることを自認していたこともあり、アンケートの実施内容や集計の信頼度の脆弱性を払拭するため、議会側の調査期間は条例に基づいた中立、公正さが担保される附属機関として設置されるべきであり、市長等特別職によるパワーハラスメントについての全容解明に努める公正な権能を持つべきことと、市民や職員に対して一件の騒動に関する説明責任を果たすべき必要があるとして、豊見城市議会委員会条例第6条を設置根拠とした、豊見城市役所内部における市長等特別職からのパワーハラスメントなど、実態把握調査特別委員会（以下「議会パワハラ委員会」という）の設置決議案第6号が同日付けで可決となった。以上が第1のはじめについての報告であります。

続いて、第2、調査事項についてでございます。本委員会の調査事項は、①実態把握のための職員アンケートの取扱いについて、②アンケート結果に基づく参考人への聴取、③豊見城市ハラスメント事案に関する行政運営及び同第三者委員会設置要領に基づき設置される組織並びに所掌事務の作業実態などに対する監視、④本特別委員会が必要とする調査全般、以上4件となっており、順次調査が進められております。

続いて、第3、調査概要と結果であります。①実態把握のための職員アンケートの取扱いについては、アンケート調査要領を策定し、令和4年1月24日から1月31日において、班長級以上職員165名を対象にアンケートが実施されたところ、回答数130件で78.78%の回答率でありました。その結果は、職員自身がパワハラを受けたと回答した者が26人であり、そのうち市長から受けたが22人、副市長から受けたが8人、教育長から受けたが0人、教育委員から受けたが3人という結果でありました。また自分自身以外の人がパワハラを受けているのを見たり、聞いたり、相談を受けたことがあるかに対し、あると答えた職員は91人でありました。さらに議会の設置した特別委員会に参考人として参加し、実情や体験を報告するとして実名を記名し、申し出た職員が8人でありました。②アンケート結果に基づく参考人への聴取については、名乗り出ていただきました8名中7名の職員が個別かつ直接面談形式により、令和4年2月14日開催の本特別委員会にて実施し、業務の都合上参加できない1名については書面により、委員長より質問形式により聴取を行い、それぞれの状況の確認をさせていただきました。また、アンケートや参考人聴取から名前の挙がった前教育長、前教育部長、そして現教育部長の3名におかれましても、同年2月17日開催の本特別委員会にて、参考人として参加していただき、本件に対する聴取を実施いたしました。これより本調査に名乗り出ていただきました現役職員からの聴取内容を発言者ごとに一部を抜粋し報告いたします。ケース1、法律上、同意を必要とする公益団体（観光協会）への派遣人事について、副市長室に呼ばれ、副市長から公益団体（観光協会）の財政的自立を促すため、新規派遣の同意を求められたが、財政的自立を促す目的であるのであ

れば、財政課や観光業務などを経験している職員を派遣するのが適切ではないか。両方の業務経験がない私は不適切、適任ではないと考えを伝えたところ、副市長から「向こうで何もする必要はない。3年間行ってくればそれでいい」という言い方をされ、同意を断る権利もありましたので、私は同意いたしかねるということでお断りしました。その後、市長室に呼ばれ、「断ったというのを聞いた。市長の私がお願いしても無理か」と言われたが、副市長にお伝えした同じ内容で説明して、お断りをしたら、市長から「人事課長だったあなたがそんな態度だからこの組織は駄目なんだ」という発言を受けた。ケース2、例年毎年度2回、市役所内に赤十字血液センターが役所内に献血カーを持ってきて献血を実施します。私が健康推進課長のときに、市商工会青年部のほうから連絡があり、ボランティアで商工会メンバーに募って献血をすることと併せて、来庁される市民への呼びかけを協力したいというお話をいただき、これは当然ありがたい話で、よろしくお願ひします。とお答えさせていただき、部長にも口頭で報告は行っていたところでありましたが、数日後、市長室に呼ばれ、「献血に商工会青年部が来るそうだが、どうして私には何の報告もしていないんだ」と市長からお話を受け、確かに申し訳ありませんとお詫びをしたが、市長は感情的になられていて、机をたたきながら、「二十何年も役所で働いてあなたはその程度なのか。今までの政権は人材育成が全然なっていない」というようなことを言われ、その場は黙ってやり過ぎすしかないと思って黙っていたところ、「商工会、売名したいんだったらよそでやってもらえば？」というように言い方をされたので、そこは違うと思い、団体がボランティア活動に協力してくれるということなんですよと言うと、「言い訳をするな」とすごまされ、そこから以降、私は黙りました。ケース3、市長より、県に提出する依頼文書作成の指示を受けて、15分程度経過した頃、市長が執務室内に入ってきて、まだかとの発言を受けた。文書作成には県から情報を収集する必要があることを説明したが、「あなたはのんびり仕事をするんだな。30分後に直接県に提出しに行くからすぐに作成しろ」と発言があった。文書の内容について市長との調整を要すること、正式な公文書となるため、起案も必要な旨説明したところ、「市長の私が指示しているのだから、起案などは後回しにしろ」と恫喝を受けた。至急県に聞き取りを行い文書を作成したが、その内容について十分に精査することもなく提出することとなった。ケース4、令和3年6月上旬、新型コロナウイルス感染症のまん延対策のため、市内の小中学校が取るべき措置を緊急的に検討した結果、第一にまん延を抑制すること。第二に保護者を含む児童の安全、第三に学校側（小中学校校長会）の意見を踏まえ、教育委員会事務局において決定した児童受入れ停止についての判断が新聞報道されたことに、当時の学校教育課長を一方的に繰り返し叱責し、療養休暇に追い込んだ県についてアンケート期日や参考人招致を含め多くの証言を得た。参考人A、本人から聞いた内容は、コロナ感染症の拡大で学校関係の休校などについて担当の部長、課長が市長に呼ばれ、市長からの質問に一言も部長が答えないため、課長が答えたらターゲットになり叱責を受けた。参考人B、当事者から直接聞いた内容は、コロナ感染症のまん延対策として、校長会にて決定した児童受入れ停止について、担当部長と課長が市長に呼ばれ、強い叱責を受けた。部長は一切しゃべらなくて、市長はずっと課長にだけ一方的に机を叩きながら、「お前はそれでも管理職か。明日までに答えを持ってこい」というような言われ方を3、4日連続で受けた。その後、彼は昨年6月頃から延長を含む約半年間の療養休暇となり、令和4年1月1日から復職、復職が決まった時点で昨年12月に人事課に対して班長への希望降任願いを提出していたが、人事課からは何の打診もなく新年を迎えて復職、復職は管理職である参事として復職辞令をもらっているが、彼に出されたのは参事という復職辞令だけで特命事項は付与されていません。全く仕事を与えられていない状況で復職だけ認められて、1か月間、1

日席に座って帰るを繰り返していました。その間に彼は直の部長、また人事課に特命事項を与えてほしいとアピールをしたが、特に動きもないまま2月1日付けで急遽昨年12月に出した希望降任を認める形で降任異動となっています。参考人、現教育部長、当時市長に呼ばれたときの状況としては、市長が大きな声で「どうなんだ、どうしてなんだ」というふうな感じで言われていたが、うろ覚えではあるが、机を叩いたりはなかったと思います。細かい内容が分からなかったので、当時の学校教育課長が市長へ説明をしており、そばに座っていたので一緒に自分も怒られているという担当部長、課長として一緒に怒られていた。担当の部長、課長として市長へ報告しなかったことはミスだか、教育委員会が100%ミスなのかという部分に関しては、教育委員会のミスではない。教育委員会が独立した機関として、組織として成り立っているかという点、確かに独立した機関ではあるが、職員は市長以下の職員というものに代わりはない。参考人、前教育長、令和3年6月4日金曜日、市長に現教育部長、前学校教育長が2回ほど呼ばれ、コロナで学校休業の児童の受入れについて話合いが行われていた。市長室から帰ってきた前学校教育課長は、二十年以上公務員をしているがこんなことは初めてだと言っていることを同僚が聞いている。私が当時、現教育部長に聞いた話では、前学校教育課長は市長から一方的に怒鳴られている。市長は机をカチカチ叩くなどし、だんだん言葉が荒くなり、声を荒げた状態。以前市長室で教育長が人事問題のときのような対応だったと現教育部長から当時内容を確認した。人事問題のときの対応とは、一方的に大声を張り上げて私を怒鳴ってきたことがあるので、そのようなことを職員にやっていると感じた。17時過ぎに市長、副市長に私が呼ばれました。感染症対策に関する休校措置については、教育長の権限を学校長に一部委任していることを説明すると、市長、副市長からは何ら反論もなく、校長会で決めたことに対しても何ら異議など一言もありませんでした。ケース5、参考人の発言、A課長、与根体育施設の問題を議会でやり取りが始まって、その中の業務調整になると思いますが、あ那时的構図は市長部局と教育委員会のほうでちょっと対立しているような雰囲気がありました。市長から「誰が課長にしたと思っているんだ。飛ばすから覚えておけ」というふうに言われる。市長から何回も怒られて恫喝される。市長、副市長に人事異動の件で調整しに行った後に市長がおりにきて部長席の前で恫喝する。ケース6、これは前教育部長、教育委員会では学校長とPTA会長の会議がある。PTA会長には議員もおり、会議終了後ご飯を食べに会食をした。翌日、市長室に呼ばれ、「誰々と一緒にご飯を食べていたらしいな。政治的なことはやめろ」と言われた。ケース7、前教育長、市長から提案された教育委員会人事案を私が断ったことに対して市長が大声を張り上げ威圧した目で「ゆるさんからな」と怒鳴る。給食費の値上げの手順、他市の状況の説明をしていた。市長も発言をしていて、できるだけ市民の意見を反映させるためと述べていた。職員の説明に市長が、「自分の話が聞けないのであれば出て行け」と大声で怒鳴った。説明内容及び説明資料が市長の求めていたのが相違していたものにあると感じた。以上が本調査に名乗り出ていただきました現役職員からの聴取内容の一部でございます。なお、調査事項の③特別市ハラスメント事案に関する行政運営及び同第三者委員会設置要領に基づき設置される組織並びに所掌事務の作業実態などに対する監視、④本特別委員会が必要とする調査全般については、現在、執行機関より説明員を招致するなどし、調査を進めている最中でありま。

次に第4、委員会開催状況についてであります。本委員会設置決議後、本日までに作業チームの細かな会議を除き、全12回の特別委員会が開催され、これまでアンケートの内容協議や開封集計作業、参考人聴取、説明員などの招致などが実施されておりますが、委員会開催内容状況などを含め、冒頭ご説明させていただきましたアンケート集計結果までの詳細の報告については、今月までを

どに市議会ホームページで公開する予定となっております。

最後に第5、今後の動向についてであります。本特別委員会が実施したアンケートの自由記述欄に記載されている内容と、参考人の発言から得た聴取内容について、引き続き実態把握調査を慎重に行う必要があるため、市長など、場合によっては関係する執行機関職員も対象に参考人招致し、アンケート集計結果だけではなく、実態把握の調査を進めながら自由記述欄も含め参考人招致で得た全内容を可能な限り市議会ホームページで随時報告していきます。また今後の動向として市長などを参考人として招致するに当たり、アンケート自由記述欄に記載されている内容やこれまで参考人から得た証言内容と大きく乖離し、市職員の就業関係に影響を与える事案が想定される場合においては、地方自治法第100条に基づく調査権を行使することも視野に徹底的な調査を推し進めることとします。また、日本弁護士連合会の地方公共団体における第三者調査委員会調査等指針において明示している地方公共団体における第三者調査委員会の行う調査は適応かつ適正な行政の執行を確保するため、公正中立な立場から対象事案につき、事実関係を究明、把握、認定し、必要に応じて意見などを形成し、これを報告することを目的とするとして、地方自治法第138条の4第3項及び第202条の3第1項の附属機関として第三者委員会を設置する場合は条例の根拠が必要であるが、第三者委員会の趣旨を全うするために最も適した形態であると明示していることから、長設置の懇話会形式の第三者機関が条例に基づく附属機関として設置根拠を確保するよう求めつつ、市議会の権能としての監視を継続することを申し添えいたしまして、以上中間報告といたします。との内容となっております。

【委員長】 ありがとうございます。作業チームの皆さん大変お疲れさまでした。

ただいま作業チームを代表して新垣繁人委員から中間報告の内容を読み上げてもらいました。それに対して何か質疑とか確認がありましたら発言を許したいと思います。ございますか。

【瀬長 宏委員】 はじめにというところの一番下に、議会側の調査機関は条例に基づいた中立、公正さが担保される附属機関として設置されるべきということはどういうことなんですか。

【新垣繁人委員】 議会側もそうなんですけれども、執行部もそうなんですけど、本来執行機関としてやるべきという考えの基で、条例に基づいた中立公正の附属機関というのは、どちらかと言えば議会側というよりは執行部のほうが条例に基づいた附属機関を設置するものなのかなとイメージしております。議会側は専門性を持っていないものですから、やはり……

【瀬長 宏委員】 これを記載する根拠は何なの？ 要するに我々は、議会としては……

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

【新垣繁人委員】 本来特別委員会としてはやはり調査費用を設置して――調査費を確保して、専門性を持った方々に事実関係の認定を私に行うべきだと思っております。そういった意味のことも含めての表現で、条例に基づいた中立公正さが担保して設置されるべきということで文言は入れているんですけども、これは決定じゃないので、全然調整してですね、文言修正はできるかと思っております。

【瀬長 宏委員】 議会は、委員会規則6条で特別委員会設置の根拠があるけど、こういう附属機関として設置する根拠は法的にあるの？

【新垣繁人委員】 法的にというか、地方自治法の100条の2のほうで、普通地方公共団体の議会は議

案の審査または当該普通地方公共団体の事務に関する調査のために、必要な専門的事項に係る調査を学識経験を有する者などにさせることができるという根拠があるものですから、そこを含めて行っています。ただ、そこには調査費用が必要なんです。ですから調査費用の求めることも今後必要ですし、じゃなければ、執行部のほうが附属機関として調査を進めるべきだなということで思っておりますから、そういったところでの表現になっております。先ほども言ったように、文言修正は全然、この委員会の中でできるものと思っています。

【瀬長 宏委員】 この文言は全く必要ないと思う。我々は、委員会条例の6条に基づいて、今の調査特別委員会を設置したわけだから、こういう表現をすると、本来は附属機関として設置されるべきだったと。我々の設置根拠を否定する表現になっているけど、これはこんな表現は必要ないと思うんですが。

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

ただいま休憩中に先ほど作業チームを代表して新垣繁人委員から中間報告の内容を読み上げてもらいましてチェックを行いました。その中で、削除する部分は削除して、修正するところは修正して、また細かい誤字脱字等についても調整をして最終的に委員の皆さんの了解を得ましたので、その内容についてこれから大変ですけども、事務局に訂正、修正削除した部分をつくってもらって、明日の一番に私の、委員長の間接報告ということで議会で報告したいと思っておりますのでよろしく願いいたします。

次に事件番号第3、その他でございますが、まず本委員会の審査記録やアンケート結果の公表、調査報告等における個人名（実名）及び個人が特定できる情報等の公開の範囲について協議決定する必要がありますので、休憩中に意見交換をしたいと思っております。

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

では、休憩中を利用して協議したとおり、個人名（実名）及び個人が特定できる情報等の公開の範囲については、引き続き既存の作業チームか新しい作業チームの4名の皆さんで作業チームを編成いただき、ご検討いただき月内をめどに報告していただくということで決定してよろしいでしょうか。

（「異議なし」と呼ぶ者あり）

では、そのとおりと決定します。

休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

それでは既存の作業チームで検討をすることになりましたので、よろしく願いいたします。

それではそのほか何かございますか。いいですか。

休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】再開します。

これもちまして、豊見城市役所内部における市長等特別職からのパワーハラスメント等実態把握調査特別委員会を終了いたします。

豊見城市役所内部における市長等特別職からのパワーハラスメント等実態把握調査特別委員会委員長

大城 吉徳 ㊞