

令和4年4月7日（木） 開会14:00 閉会17:58	
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	●●●●弁護士、納税課納税班副参事、総務企画部長、人事課長
議題	①豊見城市ハラスメント事案に関する第三者委員会委員長参考人招致について ②陳情第1号 市役所内におけるパワハラ及び不当な降任人事に関する調査について (陳情)に関する参考人招致について ③人事課等説明員招致について ④その他
～ 開 会 ～	
<p>【委員長】 それでは、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>本日の事件は、事前にお配りした招集通知書のとおりとなっております。では、①豊見城市ハラスメント事案に関する第三者委員会委員長参考人招致についてを議題といたします。</p> <p>休憩します。</p> <p style="text-align: center;">～ 休 憩 ～</p> <p style="text-align: center;">～ 再 開 ～</p>	
<p>【委員長】 再開します。</p> <p>本日は、ご多忙の中、●●委員長にはご足労いただきまして、感謝を申し上げます。</p> <p>では、早速ではございますけれども会議記録を取りますので、簡単で結構でございますので、自己紹介のほうからよろしくお願ひしたいと思います。</p> <p>【参考人 ●●弁護士】 豊見城市ハラスメント事案に関する第三者委員会の委員長を務めておりました弁護士の●●と申します。本日はよろしくお願ひいたします。</p> <p>【委員長】 ありがとうございます。</p> <p>次に、各委員より質疑形式で意見を求めさせていただきたいと思ひます。</p> <p>それでは、ただいまから質疑を許しますので、質疑のある方は挙手の上、発言をよろしくお願ひします。</p>	
<p>【宜保安孝委員】 お世話になります。宜保安孝と申します。よろしくお願ひします。</p> <p>豊見城市ハラスメント事案に関する第三者委員会ということですが、そもそもの発端が、これまで豊見城市議会議員に対して複数の職員から市長、副市長によるパワハラがきついと。それを改善してほしいというのがありましたので、それを議会で、「市長、こういう声がありますけれども、そういうのはやめたほうがいいんじゃないですか。改善されたほうがいいんじゃないですか」という忠告をしていたんですね。本人の中で一貫して「それはない」ということでしたので、これがもう何度も議会で繰り返す。そういう中で我々が「じゃあ、これはアンケートを取ろう」ということで、議会全体で最初は取り込もうと思ったのが全会一致にはならなかったもので、任意団体という形でやりましたけれども、回答率もそれなりにありまして、その後のしっかりとした第三者委員会でやったときも78%</p>	

ぐらいの回答率がありました。これに関しては焦点が決まっていたから、それだけの78.8%の方々の声が届いたと思うんですが、今回それを受けたはずなのにアンケートの対象が広がって、結局全庁的に、また会計年度任用職員で、もうこの場でしか仕事ができない方、それも全部ひっくるめてやったときに結果が57%だったというのは、今回のアンケートに関して焦点がずれていたのではないかというような思いがありますけれども、それというのは別に委員長が決めたわけではなくて、市の要領によって、沿って多分されたと思いますけれども、本質的な部分も本来やるのであれば、委員会の在り方も今回附属機関ではなくて今回は懇話会になりましたけれども、本来それをやるのであれば、附属機関という形で依頼を受ければ、多分附属機関でやったと思いますし、今回そうじゃなかったから今回こうなっていると思います。率直な意見として、どちらのほう真相に関して深く追及というか、中身を調べることができたのかなという、率直な意見を聞きたいんですけれども。

【参考人 ●●弁護士】今回に関しましては、豊見城市の規定に沿って我々は活動しておりますので、とりあえず一般論として、私の意見としてお話ししたいと思いますけれども、我々受ける側からしますと、第三者委員会の性格というか、それが附属機関なのか、あるいは懇話会方式なのかによって、我々のやるべきことは全く変わらないというふうには考えておりますので、やるべきことは事案の解明とそれに向けた提言ということで、懇話会方式だから何かあまり突っ込まずにやらなくていいやとか、そういう考えは一切ございませんでしたので、その点についての違いはなかった。ないだろうとは思いますが。

【宜保安孝委員】日弁連の見解でも、懇話会よりも附属機関のほうを推奨するというような形がある中で、我々も「どうせやるんだったら附属機関のほうがいいですよ」ということを市長にずっとお願いしたにもかかわらず、みんな決めたことではなくて、市長がぜひ懇話会でということで今回そういう方針になったと思うんですが、それについては今後またいろんな議員が専門的に聞くとはいえませんが、その中でアンケートの取り方に関して、すごく職員からも疑義がありまして、今回Web Magicとかという形でやったりとか、それが別に職員じゃなくても、誰でもそのサイトにログインをすればアンケートの答えができるというような状況で、これだったら職員じゃなくても、「こういう意見を書いたほうがいいよ」とか、「こういう意見を書いてくれ」というんだったらできるんじゃないかなという意見が相当ありまして、私たちが実際に見せてもらったら、これは私でも何か書こうと思ったら書けるという状況にありましたが、この辺、アンケートの取り方についてもう少し考慮すべきだったんじゃないかなというふうに思うんですね。その辺は市からの指定があったからそういう形になったのか。それとも委員会でこのやり方を提案したという形になられたのか。どちらなのでしょう。

【参考人 ●●弁護士】まず、アンケートの実施に関しましては、その実施の方法とか、中身については全て第三者委員会のほうで検討して決めておりますので、市のほうの関与は、これは一切ありません。

【宜保安孝委員】そうであれば、第三者委員会でやったというものは、このWeb Magic以外、例えば我々だったら、第三者委員会はちゃんとコピーができないようにしたりとか、直接職員に一人ひとり書類を渡して回収をする。それを開封するという形でやりましたけれども、何が違うかという、今回やはり切実な思いをこう書いてきたものと、多分第三者委員会に出されたものの内容というのがちょっと違うのかなと。というのは、我々のときには8人の方々が参考人に来られました。今回第三者委員会には1人の方しか来られなかった。トータル3人か4人と聞きましたけれども、そ

の辺の差も出てきたんじゃないかなと思って、もし今回……、今回は懇話会形式でしたが、今後附属機関であったり、また様々な形になるときに、アンケートの取り方に関してはもう少し工夫するべきだったんじゃないかなと思うんですけども、その辺はいかがなのでしょう。

【参考人 ●●弁護士】 アンケートの取り方に関しましては、まず、今回の我々の第三者委員会の設置については、何か特定の事案について調査・検討を付託されたものではないというところがまずございます。豊見城市役所全体のハラスメントに関する調査、そこから提言をとということがまず出発点としてございましたので、市役所に勤める方全体の意見を取る必要があるだろうということがまず出発点にありました。その中でももちろん記名方式にするかどうかとも検討しましたが、記名方式にするとやはり、心理的に回答できない人が出てくるだろうと。さらに、例えば記名方式ではなくても、例えば職員の方一人ひとりに番号とか振って、記号か番号を振って、分かるようにしたらいいんじゃないかという意見もございましたが、それでもやはり、回答する市の職員の方からすると何らかの抵抗があるのではないかとということで、もう全く無記名方式で行って、なるべく多くの声を拾い上げようというふうに考えました。複数の回答があるのではないかとこの懸念も当然、我々も持ったわけですけども、まず一つ、一つの端末からは一回しか回答できないということは、委託先の業者からきちんと確認を取りましたので、一つのスマホならスマホ、パソコンならパソコン、一回しか回答できない。もちろんいろんなデバイスを使えば回答できるかもしれませんが、まず、そこで一つ歯止めはかかるだろうと。あと、アンケートに関しましては、基本的には我々は豊見城市役所の職員の方のみにしか回答先のURL、QRコードをお示ししませんので、それ以外に拡散するということはないという前提で考えておりますし、アンケートに回答される方は、基本的には皆さん、自分の意見に沿って回答をするだろうという、いわば性善説というんですか、アンケートは全てそうかとは思いますが、そういう前提で取りましたので。もちろん中にはそういうちょっと不正といいますか、自分の意思とは関係ない、あるいは幾つも回答した方があるかもしれませんが、それは限られた数だろうというふうに考えているところです。

【宜保安孝委員】 今回のアンケートの、そのパワハラがあったとかセクハラがあったとか、いろんなハラスメントに関しての期間が5年間という形ですけども、この5年間というのは、なぜ5年間なのでしょう。

【参考人 ●●弁護士】 これはもちろん何年さかのぼるかもいろいろ検討はしましたけれども、ある程度広く取ったほうがいいのかということと、一つの目安ではありますけれども、例えば法律上の損害賠償請求ができるのは5年だということで、5年という区切りを取りました。

【宜保安孝委員】 委員長には大変失礼かもしれませんが、5年間と区切ることによって、もう事実解明もできなかつたり、昔こういうことをされた覚えがあるとかという曖昧な部分の中で、その5年間じゃなくて、今回はもともと本来、背景をご存じかもしれませんが、市長、副市長、また教育長、教育委員だつたりのアンケートを基に、広がった形で全庁的になりましたけれども、それを5年間にするによって、様々な意味で内容が薄れてくる。もしかしたら、このアンケートの中には3年前のこと、5年前のこと、前の部長、前の市長、前の議員、今の議員、様々な形になってきますけれども、具体的な中身ってやっぱり出てこないじゃないですか。一般的に市民が見たときに、「ああ、こういったことがあったんだな」というふうに見ますけれども、今現在、何が起きているかというのを市民は知りたかつたり、我々もそれを調査したかつたんですけども、それが5年間となることによって、内容がとても薄れてしまったんじゃないかなというふう思うんですね。新聞を見ても、新

聞は記者会見を受けた後の書き方もあろうと思いますが、新報さんとタイムスさん、温度差ありました。認定されませんでした。これはもともと認定されないものって分かっていますけれども、ただ、一般的に市民が見たときに、「今回のアンケートで市長のパワハラはなかったんだな、ないことが認定されたんだな」というような感じの見方をするような形になっていると思うんですね。それに関して、もう少し報告書も踏み込んだ形で書いてもよかったんじゃないかなというふうな思いがありますけれども、それも含めて、なぜ5年間というか、5年間にすると薄れてしまう。1年間にしたほうがよかったんじゃないかなと思うんですが、その辺はいかがでしょうか。

【参考人 ●●弁護士】 まず、先ほど申し上げたとおり、今回は特定の事案について何か調査を付託されたわけではないと。あくまでも豊見城市役所全体におけるハラスメントの実態を把握するというものが目的でありました。また、特定の人物、市長、副市長も含めですけれども、特定の方、特定の役職の方からのハラスメントに焦点を当てたアンケートでもなかったという点もございます。ですので、ある程度、豊見城市役所内のハラスメントを広く実態を把握するということが、それが目的でもありましたので、5年という中で、その間にあったというハラスメントを把握したという形にはなりません。ですから、今委員がおっしゃった点については、そもそものアンケートの目的ですね。その違いによるものかとは思いますが。どうしても今回の我々の第三者委員会は、特定の事案ではなかったというところをご理解いただけたらと思います。

【宜保安孝委員】 最後。本当に今回は忙しい中、委員長を引き受けていただいてありがとうございました。最後に、今回我々が行った特別委員会においても、第三者委員会においても、職員は勇気を振り絞って自分の今までのことをお話しされたと思うんですね。もちろん守秘義務がある中で、しっかりとこれを守っていくという中でありますけれども、その参考人として呼ばれた方が例えば不当な人事異動だったり、そういうことが起きる可能性もあるじゃないですか。もしかしたらですよ。例えばこの第三者委員会に報告したばかり、特別委員会に報告したばかりの方がすぐ外部の団体に行かされたりとかということが起きたときには、あまりよろしくないのかなと思いますけれども、委員長の率直な意見を聞きたいんですけれども。

【参考人 ●●弁護士】 ちょっとその点、人事異動等について、申し訳ないんですが、我々の知る由もないところでもございますので、ちょっとコメントしづらいところがございます。

すみません、先ほどの質疑で、今回の報告書で我々はハラスメントがあったという認定には至らなかったという結論についてのご質疑があったのをちょっと回答し忘れてしまったけれども、報告書を読んでいただくと、あくまでも我々が事実認定するだけの材料がなかったという結論でございますので、もしかしたら、もちろんもっと材料が揃えば、まず事実認定そのものができるかもしれないと。ただ、事実認定できたとしても、さらにそれが本当にハラスメントに該当するかどうかという、その当てはめの部分ですね。そこも非常に微妙なところではあるので、結局そこまでも今回は至らなかったわけですが、そういう可能性はあったというふうには、報告書にはそのニュアンスで書いてあるかとは思いますが、皆さんには報告書を読んでいただいてということかとは思いますが。

【宜保安孝委員】 ありがとうございました。

【委員長】 ほかに質疑はございませんか。

休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】再開します。

ほかに質疑はございませんか。よろしいでしょうか。

【新垣繁人委員】 ●●先生、今日はこの特別委員会に参加いただきまして、ありがとうございます。

ちょっと何点かお聞きしたいんですけれども、先ほど●●先生の回答の中で、懇話会だったとしても、附属機関だったとしてもやることは変わらないということをおっしゃっていたんですが、そこは違いが、そういう批評がある中でやることは変わらないと先ほど発言した内容を、もっと具体的に、どのような認識でそのような発言をされているのか教えてもらっていいですか。

【参考人 ●●弁護士】 やることは変わらないと申し上げたのは、その調査方法とか、例えば聞き取りの範囲、どなたから聞き取りの範囲にするのか。例えば懇話会方式だと簡単に当事者だけで済ませて、附属機関方式だとより広く聞くとかそういうことではなく、できる限りの資料収集には努めるという意味で、やることは変わらないというふうに申し上げたところです。

【新垣繁人委員】 豊見城市のほうで懇話会の違い、相違点ということで分けている表がありまして、そもそもこの懇話会というの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と。また、委員の方々が任用されていないことから、報償、報酬の違いが出てくるかと思えます。報償費として懇話会がされていく中で、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、または懇談会などの目的に沿った意見の表明、もしくは交換を行うということが懇話会ではうたわれております。私たちは、この支払いの使途、報酬と報償でやることが変わってくるのではないかとこのところ、実はやることが変わらないのであれば、報酬と報償を分ける必要もなくなってくるかと思うんですね。そういう認識で、本来附属機関としてやるのであれば報酬、また、懇話会であれば報償という、この報償の目的とといいますか、範囲として実際参加者として、そこを実際調査することも可能なのか。可能にしても、先ほど言った合議体としての懇話会ではないということも事務局からは答弁いただいていますので、今回報告書を作った中で、これは合議体としての報告書なのか、それとも委員の方々、それぞれの意見を集約された報告書となっているのか。そこら辺、もう少し教えていただきたいです。

【参考人 ●●弁護士】 まず、報告書ですけれども、私の認識としては、委員全員の共通認識をこの報告書にまとめたということでありますので、それを合議形式と呼ぶのか、そこはちょっと定かではありませんけれども、一人ひとりの意見をただただ集約したというものではないと。5人の委員の一致したところを記載しているというふうに理解しております。

ごめんなさい、前半の質疑、何か確認できるのかといった点は、報償費と……。

【委員長】休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】再開します。

【参考人 ●●弁護士】 大変不勉強で申し訳ないんですけれども、ちょっと私のほうでは、その附属機関方式のものと懇話会形式のものの法的な違いというところを正確に理解しているわけではございませんので、もちろん附属機関方式だと非常勤公務員になるという、その身分の違いが出てくるというところは理解していますけれども、実際、本当に我々受ける側からすると、その形式によってやる中身は変わらない。やはり負託を受けてやる以上は、やることは変わらないという認識ですし、その報

酬の名目、いただく費用の名目が何かによっても変わらないという認識ではございます。

【新垣繁人委員】 多分、認識の違いだと思うんですけども、例えば去年の3月に日本弁護士連合会のほうが、第三者委員会を設置するに当たっての指針を出されているんですが、その指針も一応認識はされていますか。

【参考人 ●●弁護士】 もちろん把握しております。

【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】 日弁連のほうで今指針で出されているのが、こういう地方公共団体における第三者調査委員会の調査をするに当たっての指針という形なんですけれども、本来そういう調査、もしくは報告をしていくに当たって、特にこういうパワハラの場合とか、地方自治法第138条4第3項及び第202条の3第1項の附属機関として、本来は第三者調査委員会として設置する必要があるのではないかとこの指針がある中で、ここでは報酬、もしくは委託が本来、第三者としてやっていくものが好ましいということが指針でうたわれているんです。ということは報酬と委託、今言う懇話会の報償、この違いがあるからこそ、この指針が出されているのかなと思っているんですけども、そこら辺をちょっと教えてもらってよろしいですか。

【参考人 ●●弁護士】 また、これも一般論ではありますが、この日弁連の指針も最終的には、その双方を含めて第三者調査委員会というという形で、そこを区別して在り方が書かれているわけではないというふうに理解はしているところですので、もう私からすると、どのような形で置かれてもやることは変わらないというふうにしか申し上げられないですし、どのような形で設置するかは、これは豊見城市のほうでご判断いただくところでもありますので、我々がそこに関与できるものでもありませんでしたから。もちろん顧問弁護士か何かで、どういう形で設置したらいいかということのご相談を受ければ、そこでこの点についての検討はすると思うんですけども、我々はちょっとそういう立場ではなかったものですから、申し訳ありませんけれども、それ以上の回答ができません。

【委員長】 ほかに質疑はございませんか。よろしいですか。

【徳元次人委員】 本日はご出席ありがとうございます。徳元と言います。

幾つか聞きたいのですが、今のお話の流れで、附属機関と懇話会との違いの表というのは、うちの豊見城市の人事課から依頼を受けるときには、こういう説明というのはあったのでしょうか。

【参考人 ●●弁護士】 記憶しているところでは、その違いの説明はなかったです。

【徳元次人委員】 先ほどの質疑の繰り返しになると思うんですが、せっかくこうやって弁護士の先生をはじめ、専門性を持った有識者の方々に構成されるというのは聞いていたので、そうであれば、しっかりと付託をして、附属機関で法令、条例に基づいてしっかり調査をすべきだと。調査権ももちろん附属機関になるとあるということですので、先ほど言っている懇話会というものは、ただ街頭インタビューのように知っている方々から意見を聞いて、こういう助言ですみたいなことを踏まえて、最終的に市長が判断するという流れに大きな差があるというのを、私たちのほうでは表でもって比較対象になっているものがあるんですけども、そうであれば、本当にこの庁舎内でパワハラが全庁的にでもあったかなかったかというのを調査するのであれば絶対に附属機関だという、一般論から

してもそうだと思うんですね。その辺がスタートから私たちは執行部に対して、懇話会にしたのは市長をはじめ市の判断ですから、「何でそういうふうになるんだ」ということをずっと今も思っているんです。本当に解明して、市民の皆さんに「事実解明はこうでした」ということでやるのであれば、絶対このほうがよかったであろうと。もっともっと材料が集まるようなものになったんだろうなと今でも思っているんですが、この辺、ちょっとご意見を伺ってもよろしいですか。

【参考人 ●●弁護士】先ほども申し上げましたけれども、どのような形を取るかは、これはどうしても豊見城市の判断かと思しますので、我々はもう要領ができた後で会に推薦依頼が来て、そこから会から推薦を受けた形ですので、全くその方式については関与できる余地がないわけなので、そこについてはなかなか私から評価することは難しいところです。

【徳元次人委員】すみません、ちょっと踏み込んだ形になると思うんですが、どちらがよかったかなと思うと、こういう説明をすると私の周りでは「絶対附属機関だよ、そうしたら」ということだったんですけれども、この辺のご意見、附属機関のほうがよかったんじゃないかということに対してはどうでしょうか。

【参考人 ●●弁護士】その点に関しましても、我々としては、もう与えられた範囲でできることを全力を尽くしてやるということに変わりはありませんので、明確に違いが出たかと言われると、ちょっとそこは分かりません。

【徳元次人委員】分かりました。

続いて、いただいた報告書も一応目を通してみました。結構なボリュームで、この期間の中大変だったであろうということも予測できるんですが、その46ページの(b)叱責を受けた。これは市長に対する検討なんですけれども、その部分の中で一番下のほうですね。アンケートなどで明らかになった市長の発言そのものは、職務と無関係なものであったり、職員の人格を否定する内容ではないと考えられる。そのため、発言内容そのものでパワーハラスメントに該当するとの判断は難しいと。例えば「20年余り働き、あなたはこの程度なのか」という発言自体は、職員の発奮を促す言葉とも捉えられるというようなことがあるんですが、これはその前の45ページにもパワーハラスメントに該当すると指摘を受けた行為ということで幾つか羅列されていますが、この中の「誰が課長にしたと思っているのか。飛ばすから覚悟しておけよ」というようなこととかというのは、どのような材料判断となったのでしょうか。

【委員長】休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】再開します。

【参考人 ●●弁護士】まず一つは、45ページの(2)で挙げた、パワーハラスメントに該当すると指摘を受けた行為については、どれも事実認定までには至っていないと。どれもですね。ということが前提でございます。ですので、20年余り働きというのも、仮にこういう発言があったらという前提でございますので、すみません、その点、言葉、説明が不足していたかもしれませんけれども、そのようにご理解ください。

【徳元次人委員】分かりました。

ちょっと戻るかもしれませんが、こういうことを、例えばもう少し調査の期間があつて、うまく事実だったねということを確認した場合、こういうパワハラ……、新聞報道でもあったように、パワハ

ラ認定に至らなかったとあるじゃないですか。こういうのがもっともっと明確に調査ができた場合は、パワハラ認定することも可能だったのでしょうか。

【参考人 ●●弁護士】 もちろんその可能性は残されていたとは思いますが。まずはどういう事実があったかということを確認されることが、まず大前提ですので、その点で我々第三者委員会は、直接市長からハラスメントを受けた、直接言葉をかけられたという方から事情を聞けなかったということがございますので、そうするとなかなか事実認定というところは、そのアンケートの事由記載欄で書かれた言葉で「これがあった」というふうに認定することはなかなか難しいというところがございますので、よりいろいろ調査できて、多くの本当に直接被害を受けた方から話を聞いて、いろいろそのときの状況も細かく聞けたら、認定の可能性はもちろんゼロではなかったとは思いますが。

【徳元次人委員】 多分、そこが先生方と執行部との差があるのかなと今思っているんですが、付託をするときには、「第三者委員会ではパワハラ認定もできない」と言っていたんです。それは先生の主観としてはどのような感じなんですか。

【参考人 ●●弁護士】 まず、執行部が「認定はできない」というふうに発言した趣旨、私は直接聞いたわけではございませんので、どういう話の流れでそれが出てきたかは分かりませんが、少なくとも第三者委員会で何らかの提言をするに当たっては、やはり事実認定、どういうことがあったかということを確認させる必要はございますので、その第三者委員会が判断する上での事実認定というものは当然しなければいけないし、それは認められているものだ。もともとの……、ちょっとすみません、いいですか。

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

【参考人 ●●弁護士】 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おいても、委員会が次に掲げる事項を行うということで、ハラスメント事案の事実関係の解明に関する。ということが挙げられておりますので、今回は具体的な特定の事案についての付託があったわけではありませんけれども、提言を行う上で必要な事実関係の解明、イコールどういう事実があったかということの認定だと思いますので、そういう限度での事実認定はできると。ただ、我々がした事実認定が全ての判断の基礎となるというわけではないということですよ。もちろんほかの機関が判断するときには、別の判断もあり得ることだとは思いますが。

【徳元次人委員】 そうなんですよ。この要領を作った時点で、この内容、特に第2条、所掌事務のところについては、附属機関のようにちゃんと諮問して答申を受けるという形ならば理解できます。理解して、「このようにもちろんやったほうがいいですね」となるんですが、だから懇話会ではなくて附属機関にすべきなんです。懇話会にしたらこういうことができるかどうか、今分かっていない状況がずっと継続中なんですけれども、こういう所掌事務について、この解明に関することは本当に懇話会で可能なかどうかというのもまだ分かっていない状況で要領を作ってしまったので、また、先生方をお願いする形になっていたの、これこそ、執行部としては深く調べないでやってしまったことに対して、多くの皆さんにご迷惑をかけているなということもあると思っていますので、その辺は今言うように、ちょっと差が出てきてしまうと思うんです。事実認定をしようとしてしっかりと調べていただいている方々に対しては、本当に失礼だなと私は思っているの、この辺の……、だから答申

を受けたという形ではないですよ、今回。諮問をされて答申を出したということではないですよ。

【参考人 ●●弁護士】 申し訳ないですが、諮問という言葉が具体的にどういった定義、何を指すのかというところをちょっと私、十分に理解しているところではございませんが、ただ、最終的にはその要領の2条の2項に書いてあるとおり、必要な助言等を市長に行うということですので、これを答申というふうに読み替えるのかどうか、それが正しいかどうかは分かりませんが、私たちが行ったことは同じことかと理解はしております。

【真栄里 保委員】 どうも今日はありがとうございます。私、委員の真栄里です。ちょっと3点ほどお伺いしたいと思います。

報告書の45ページの(2)のパワーハラスメントに該当すると指摘を受けた行為とありますけれども、これは職員から指摘を受けた行為なののでしょうか。それとも第三者委員会の中で、これは当たるのではないかというふうな指摘があった行為なののでしょうか。

【参考人 ●●弁護士】 こちらに掲げてあります行為は、我々が行ったアンケートですとか、特別委員会が行って、資料提供を受けたアンケートですとか、もちろん言葉のところは新聞報道からもちょっと引用させていただいておりますけれども、そういうところから拾い上げたものでございます。

【真栄里 保委員】 ありがとうございます。

それでは次に47ページでは、「特に第三者委員会では、市長から直接パワーハラスメントを受けたと主張している職員の方から直接話を聞く機会が持てなかったこともあり、認定するには至らなかった」というふうに述べています。では、直接話を聞く機会が持てなかったというのは、話を聞きたいというふうに委員会のほうから持ちかけても職員から断られたのか。それとも時間的な余裕がなくて、直接職員から話を聞くという機会を設けることができなかったのか。どちらなのでしょう。

【参考人 ●●弁護士】 まず、今回アンケートは、先ほどご説明差し上げたとおり、無記名方式で行いまして、その職員の方の中からご自身の事案について直接説明をしたいという方は、私のほうに直接ご連絡をいただきたいということで職員に呼びかけをいたしました。そうしたところ、4名の方から実際にお会いして説明をしたいという申し出がございました。その中のお一人は、市長からのパワーハラスメントのお話ではありましたけれども、直接そのパワーハラスメント的な言葉を言われたという方ではございませんでしたので、その事例を取り上げるということはなかなか困難だったということで、市長からハラスメントを受けたというふうに申し出た方がほかにいらっしゃらなかった。特別委員会では7名、8名の方がいらっしゃったようではありますが、我々第三者委員会のほうでは1名しか申し出がなかったということで、直接聞けなかったということでございます。なおかつ、こちらの第三者委員会から何か探索的に職員の人を探すとか、そういうことはしませんでしたので、それが目的ではなかったと考えておりますので、そういう形で直接聞けなかったということがあります。時間的な問題ではありません。

【真栄里 保委員】 要するに、直接話を聞くということが持てなかったということが、認定するに至らなかった要因の主な理由になっているというふうに考えてよろしいのでしょうか。

【参考人 ●●弁護士】 そうですね。おっしゃるとおり、判断する材料、証拠といいますか、それが十分集められなかったということです。

【真栄里 保委員】 委員会とすれば、もう少し時間的なゆとりがあれば、より真相に接近すること

ができたというふうに判断していらっしゃるのでしょうか。

【参考人 ●●弁護士】 この点は、実際に第三者委員会に直接話を聞いてほしいというふうに申し出る職員の方がほかにいれば、もっとたくさん出てくれば、より突っ込んだ調査はできたかとは思いますが、今回それができなかったというところが大きいです。

【真栄里 保委員】 そうすると、具体的に被害を受けたという方の申し出と話を聞くことができなかったということが、最終的にはこうした形での報告書というふうに理解してよろしいでしょうか。

【参考人 ●●弁護士】 そのとおりですね。

【真栄里 保委員】 ありがとうございます。

【委員長】 ほかに質疑はございませんか。

【宜保安孝委員】 第三者が使っていたアンケート、三十数名、パワハラを受けたとか証言された方がいますけれども、実際のところ、報復人事を受けているような方も実際いらっしゃるの、こういうことをなくすためにはどのようなことをされたほうがいいのかというのを、先生からちょっとご教授いただきたいなと思いますが。

【参考人 ●●弁護士】 まず、報復人事というお話ではありますけれども、今回ちょっと報告書にも書いたのですが、その人事権について、このパワーハラスメントという範疇に含めていいのかという問題は、非常に難しい問題だなというふうに考えているところでございます。ですので、今回も深くは触れなかったわけですが、人事の問題に関して言うのであれば、その救済措置が人事委員会への申し出とか、苦情の申し出というものが手続的にはあるので、そちらを積極的に利用していただくということではないかと思えます。そのほかの部分については、提言で触れたところかと思えます。

【宜保安孝委員】 最後に、市長にも報告書を用いながら提言とかをされたと思うんですけども、市長に対しては、今後どのようにすべきとか、何らかのご助言とかはされたのでしょうか。

【参考人 ●●弁護士】 報告書の中身を説明いたしましたので、それ以上に私から何か説明というのは、ごめんなさい、こういう言葉でしましたというところは特に記憶にないんですけども、ぜひこの報告書を基に、より快適な職場環境の改善に努めていただきたいという旨の発言はしたかと思えます。

【委員長】 ほかに質疑はございませんか。

【新垣亜矢子委員】 今日はありがとうございます。幾つか質疑をさせていただきたいと思いますが、先ほどから委員が質疑しているんですけども、第三者委員会が設置された最初のきっかけは市長のパワハラだったんですけども、今第三者委員会がやったアンケート調査、過去5年間というふうにやっていて、豊見城市の組織としてハラスメント全体を調べたわけですが、だとしてこの結果を受けて、豊見城市の組織として改善に向かうという方向性に関して、弁護士の意見として、本当に改善に向かうと考えていらっしゃいますか。

【参考人 ●●弁護士】 私としては、そうあってほしいと願うばかりです。もうそれしかちょっと…。

【新垣亜矢子委員】 私としては、そもそも職員が訴えていることが、市長からのパワハラに苦しんでいるということを訴えてやってきたにもかかわらず、第三者委員会のやった結果というのは幅広くやっていますので、組織としてどのようにやっていけばいいかという助言を書いてはいただきますけれども、例えば人事課に対して、その声を届けている人がほとんどいないというアンケート結果が出てい

ますよね。それに関して言えば、組織として、そもそも相談窓口が成り立っていない状況だったということ。結局、それは市長がトップであるがために、その配下による人事課に相談ができなかったということが一番だと思っているんです。それをどうにか組織として正常化してほしいということは書かれていますけれども、今の時点で、これが正常化になるとは私、思っていないんですけれども、どのようにお考えかなと思って、こちら辺も聞きたいんですけれども。

【参考人 ●●弁護士】 その相談しにくい環境にあるという点は、確かに今回の報告書でも原因のところで触れさせていただいたところでもあります。それに対しては提言で申し上げたとおり、外部への相談窓口、通報窓口というんですか、それをまずは設置することによって、多少でも声を拾い上げていただきたいというふうに申しあげましたので、そこでどういう改善になるのかは、やってみないと分からないとは思いますが、まずはそこを足掛かりにさせていただけたらとはというふうには考えております。

【新垣亜矢子委員】 そこが改善に向かうとは、私、すみません、思っていないので、この第三者委員会が取ったアンケートがどのようなふうに今後……。山川市長は10月が選挙ですので、あと半年あるわけですから、職員がどのようなメンタルで仕事をしていくのかがとても気になる場所なんです。先ほど過去5年間の期間を設定して、しかも特定の人物、事案を調べるためのものではないというふうにおっしゃっていたので、今言っている、この市長のパワハラは解決に向かうとは思えないんですけれども、市長のパワハラに対して、解決に向かうためにはどうしたらいいのかというのをお聞きしたいんですけれども、どうですか。

【参考人 ●●弁護士】 その点につきましては、報告書にも記載したかと思えますけれども、報告書の47ページの(4)であります。今回は確かに第三者委員会としてのハラスメントの認定までには至っておりませんが、これだけの声があるということは、重大な問題として受け止めていただきたい。反省すべき点は反省し、改善いただきたいというふうに申しあげましたので、あとはこれを市長がどのように受け止められるかかと思えます。

【新垣亜矢子委員】 まさに、この第三者委員会の結果を受けて、取りまとめるのは市長なんです。なので、当事者であるパワハラをしていると言われている市長が取りまとめるということが、一番の問題だと思っているんです。本人がどんな結果を出すのかということ、誰がそれを責任を持って最後まで見届けるのかということが全然分からない状態になっているにもかかわらず、報告が終わってしまってしまったということなんですけれども、結局、先ほどの質疑とかぶるかもしれないんですけれども、市長に報告を出すということで、どのような市長の対応があったのか、もう一度聞かせてもらっていいですか。

【参考人 ●●弁護士】 それは、この報告書を提出した際の市長の対応ということですね。市長からは、この提言をしっかりと踏まえ、市の行政運営に役立てたいという旨のご発言はありました。

【新垣亜矢子委員】 じゃあ、市長ご本人は、自分の33件ものパワハラが市長からあったというところに関しては、認めていなかったということよろしいですか。

【参考人 ●●弁護士】 その報告の段階では、認める認めないの話はございませんので、あくまでも報告書の中身は、私が概要を説明したということにとどまります。

【新垣亜矢子委員】 弁護士の立場で、いろいろ事案が出てきたものに関して、アンケートの結果を受けて、私たち特別委員会でも取ったアンケートがあります。それもご覧になったと思えますけれども、その中でパワハラだと認定されるべき案件があったというふうには書かれてはいないんですが、

内容的には実際、私たちが特別委員会で8名の方の声を直接聞いたというのもありますので、パワハラだと認定されるべきかと思っているんですけども、弁護士の立場で、この中身について認定すべき案件があったと思われませんか。

【参考人 ●●弁護士】 この点に関しましては、我々が直接職員の方の声を聞いていない。生の声を聞いていないというところが一番大きいところでございますので、あったかどうかということも、すみませんが判断は致しかねるところです。

【新垣亜矢子委員】 あと、41ページの補足の部分で、川越市を参考に挙げているんですね。この川越市を参考に挙げているところで、私が確認しましたら、市議会議員のパワハラの部分、セクハラの部分だったと思うんですけども、なぜこれを参考に挙げたのちよっと理解できなくて、それはなぜなのか聞かせてもらっていいですか。

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

【参考人 ●●弁護士】 川越市の事案につきまして、申し訳ありませんが、今詳細をちょっと覚えてはおりませんが、確かに議員のハラスメントがきっかけでいろいろな条例制定に至ったということだったと思いますが、ただ、アンケート自体は職員の方を対象に、別に議員以外からのハラスメントも含めたことがあるかどうかのアンケート調査だったというふうに理解しております。そういう意味では、今回の豊見城市の我々が行ったアンケートと状況は一緒ということであります。

【新垣亜矢子委員】 状況は一緒ではないと私は思っているんですけども、今このアンケートの結果報告の中に、議員のパワハラがあったというふうに数多く書かれているんですけども、そもそも議員の個人名がそのアンケートの中に出ていたのかどうか、そこをちょっと聞かせてもらっていいですか。

【参考人 ●●弁護士】 その点についてはアンケートの中身で、報告書の中に書いていない部分についての回答は差し控えさせていただきたいと思います。

【新垣亜矢子委員】 いや、個人名があったかどうかを聞いているのであって、お名前を聞きたいわけじゃないです。

【参考人 ●●弁護士】 その点も含めて、ご回答はちょっと遠慮したいと思います。

【新垣亜矢子委員】 議員のパワハラやセクハラの場合、個人が分かれば直接指摘ができるわけです。ですけども、こんなふうに改善できるのにもかかわらず、アンケートの結果の個人名がなくて、私たち議会にも何の報告も、そこら辺がなくて、個人が反省する場がありません。なので、なぜ議会に対して実名なしの大きなくくりでの指摘をこの結果に書いたのか。そこら辺、ちょっと聞かせてもらっていいですか。

【参考人 ●●弁護士】 今回の第三者委員会の目的は、特定の事案、特に特定の加害者、行為者に対する何らかの懲罰と申しますか、制裁と申しますか、そういうものを念頭に置いたものではございません。あくまでも議会、市役所全体の傾向というのを見る目的でしたので、特定の方に対して「こうしてください」ということではなく、こういう事案があるようだから、全体として取り組んでいただけないかという趣旨でございました。

【新垣亜矢子委員】 休憩をお願いします。

【委員長】休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】再開します。

【瀬長 宏委員】ご苦労さまです。瀬長と言います。

皆さんのアンケートの中で、事実確認調査要望の方は名乗り出てほしいと。そのときに議会で証言された方々がほとんど名乗り出ていないのかなど、この報告書を見ると。それはとても残念で、できたら利害関係のない中立な、こういう専門的な知見を持った皆さんがきちんと職員の話の聞けば、一定の改善方向の提言にも生かされるというふうに期待していたんですが、残念ながら、こんなに議会ではいっぱいお話しされた方が、なぜそういう要望が出されなかったのかというのはどう見ていらっしゃいますか。

【参考人 ●●弁護士】この点はもう推測でしかございませんが、報告書に書いたのは、二度同じことをしゃべることによる負担、精神的な負担もあったのかもしれないし、あと考えられるのは、議会の委員会でしゃべったから、それがそのまま第三者委員会にも情報が行くのだろうというふうに考えたこともあり得たかもしれませんし、場合によっては第三者委員会の信頼性がなかったのかもしれないし、ちょっとそこはもう推測でしかありません。

【瀬長 宏委員】48ページで議員によるハラスメントの記述があって、市議会議員からハラスメントを受けたと訴えた内容について、「市役所窓口で職員を叱責、あるいは提供できない資料の提供を執拗に求められた。繰り返し同じ質問を行う。公の場で職員個人の能力を問題視する」というふうに記載されておりますが、これは事実が確認できた場合には、ハラスメントに該当するという案件になり得るのか。ここはどうなんですか。

【参考人 ●●弁護士】まずは事実が確定できた上で、当然その対応が一番問題かとは思いますが、例えばその叱責というものも、どのような内容で、どのような場で、どういう状況で行われたかということを確認させなければ、ハラスメントに該当するかどうかというものは分かりませんので、一概にハラスメントに該当しますと言えるものではございません。

【瀬長 宏委員】12人の方からそういうアンケート結果が示されましたというふうに報告されていまして、それは皆さんとしては想定より若干多いのかなというふうになるのか、この程度は当たり前にいるというふうに見ていらっしゃるのか、どちらなんですか。

【参考人 ●●弁護士】事前には特に予想はしておりませんでしたので、多いか少ないかという評価は特に第三者委員会の中ではしませんでしたが、無視できない人数だろうというふうには考えたので、今回設けた次第です。

【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】本当に今日は参加していただいて、いろんな意見を聞けてよかったと思っております。

今回、懇話会にしても附属機関にしてもなんですが、職員がどれだけ勇気を振り絞って、その第三者委員会に訴えができるかというところがポイントだったのかというのが、お話を聞いていて今伝

わってきております。そういう中で、今回報告書の3ページのほうでも書かれているんですけども、第三者委員会の事実認定というところなんです、3ページの(3)のほうですね。その第三者委員会の事実認定というところのただし書きのところの後半なんです、そもそも被害者、加害者が特定された具体的ハラスメント事案についての調査・報告を目的とするものではないことから、調査にもおのずと限度があるといった事情より、第三者委員会の事実認定には限界があることをあらかじめ断っておくと。やはりお話を聞いていますと、限界があるにしても限度があるにしても、そういう参考証人として職員が声を上げない限り、そういう事実関係の認定というのは確かに厳しかったのかなというふうに私は感じているんですけども、そこは大事な重要ポイントだったという認識でよろしいですか。

【参考人 ●●弁護士】 そのとおりです。

【新垣繁人委員】 お話を聞いていて、私もここが重要ポイントだなと思っていて、先ほど先生のほうが、内容によっては第三者委員会が信用できていなかったところもあるかもしれないということもおっしゃっている中で、確かに私、それはあると思うんです。職員は懇話会ではなくて、しっかり条例に基づいて制定された第三者委員会の下で発言をしたいという方も実際にいました。今後、こういう重要案件の調査をしていくに当たって、やはり懇話会ではなくて、しっかり条例の制定に基づいた職員だからこそ、ここを意識する職員が多いと思うんですよ。だからこそ、今後こういう重要案件をやっていく中で、やはり条例の制定にしっかり基づいた中で、附属機関として職員の信用を取った中で今後やっていく必要もあるのかなと。そういう一つの今回のポイントとして、懇話会形式だったからこそ、ちょっと警戒した職員はいると思います。ですから、今後は条例に基づいた制定の中で、附属機関として私はやるべきだなというふうに思っているんですけども、ここは今後の先生のご意見として聞かせてもらってよろしいですか。

【参考人 ●●弁護士】 形式については、我々は決める側ではありませんので、何とも申し上げられませんが、アンケートを取る段階で、ちょっとそのあたりを配慮しておけばよかったかもしれません。

【委員長】 質疑を終了してよろしいでしょうか。

(質疑者なし)

以上で質疑を終了したいと思います。

休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

次に、②陳情第1号 市役所内におけるパワハラ及び不当な降任人事に関する調査について(陳情)に関する参考人招致についてを議題といたします。

本日は、陳情者の●●●様より発言のあった豊見城市職員●●●納税課副参事の分限懲戒処分について、被処分者となっている本人を招致し、意見を伺うこととなっているところでございますが、こちらも各委員より質疑形式で意見を求めさせていただきますので、よろしく願いいたします。

それでは質疑から入りたいと思いますので、質疑のある方は挙手にてお願いしたいと思います。

【新垣繁人委員】 副参事、特別委員会に参加、出席いただきまして、ありがとうございます。

今回、令和3年度に認定されたパワハラの件で陳情が上がっておりまして、実際、認定に至るまで

の経緯、背景を副参事のほうから教えていただけないでしょうか。

【納税課納税班副参事】 認定に至る経緯につきましても人事課がやったことですので、私は当時の状況を説明したいと思います。

これは令和3年5月7日ですね、人事課長に呼ばれまして、一部職員に対して叱責をし、「職場の雰囲気が悪くなっている」と言われました。そして幾つか聞き取りがありまして、「それはどういう状況で」と説明しましたが、「〇〇という人間を分からない人がこの内容を見たらアウトだから、委員会に呼ぶから」と言われました。以上でございます。

【新垣繁人委員】 今回パワハラ認定、人事課のほうもその後、これから意見を交わしていくんですけども、この人事課が認定するに当たって、フローチャートを作成していると思います。人事課のほうはですね。今回このフローチャートに基づいて最終的に認定に至ったと思うんですけども、この認定に行くまでののですが、例えば一方的な話の中での認定となっているものなのか。副参事としてしっかり思いは訴えている中で、双方の意見をしっかり聞かれた中で今回認定至っているのか。どのような形で感じているか、教えてもらってよろしいですか。

【納税課納税班副参事】 豊見城市職員のハラスメント防止等に関する規定にありますとおり、第7条第5項、指導、助言を行う人事課長は、そうやらないといけないんですけども、指導、助言はなく、「それはこういう状況で」ということも説明したんですが聞き耳を持たず、「相手に確認してみる」ということもございました。そして第8条第9項、事情聴取、事実確認を行うとあるんですが、ハラスメント対策委員会が開かれたことも、審議の結果がどうだったかということも聞かされておられません。以上でございます。

【新垣繁人委員】 今、副参事のほうからお話しいただいたところはかなり重要なところかなと。認定するには双方の意見を、しっかり事実関係の背景も含めて確認した中で、内容によっては指導も含めたことが必要だと思っております。それが全く一方的な流れで今、私は捉えているんですけども、副参事としても捉え方として、そういう一方的な認定だったという認識をお持ちですか。

【納税課納税班副参事】 そうですね、まともに調査、聴取をやらないで、結論ありきで今回進められてきたような感じがあります。

【新垣繁人委員】 今回、懲罰とかそういうものを受けたかと思うんですけども、その間も復帰をするに当たって、改善も含めてだとは思いますが、産業カウンセラーの方とのやり取りもいろいろあったかと思えます。その産業カウンセラーとのやり取りの中で、副参事として意見もいろいろ言われているかと思うんですけども、最終的に産業カウンセラーとしては、今回の認定に当たって、その復帰も含めてどのようなやり取りをされてきたのか。もしお答えできるのであれば、教えてもらってもよろしいですか。

【納税課納税班副参事】 このカウンセリング、5回研修に行かされたんですけども、自分の件を認定する前に、このカウンセリングの先生が人事課へ「被害者にもカウンセリングを」と言ったんですけども、かなわなかったということを知っております。「その方はどうしたいと言っているのか」ということを聞いたら、「異動したい」ということを言われたことですね。「違和感があった」ということを先生が言うておりました。「自分が悪くなかったら行為者を異動させるんじゃないか」ということをおっしゃっておりました。

【新垣繁人委員】 このカウンセラーの先生、やはり専門の方だと思うんですけども、今回の認定に当たって、そのカウンセラーの先生は、その背景ももちろん把握されていると思います。先ほど副

参事がおっしゃっていたように、場合によっては一方的な認定だったということも含めて、このカウンセラーの先生とは相談されていますか。

【納税課納税班副参事】そうですね、先生とはいろんなことを話したんですけれども、研修が終わって、ある日突然先生から電話がございました。今回の件は大変おかしく思っているということで、県の自治労とは日頃より連携、情報交換をやっているみたく、「同じくそう言っているので、文書を出してもいいと言っているので、人事課長宛てに早く戻すように文書を送ったので、あなたにも送ろうね」ということで文書が届いておりました。

【新垣繁人委員】今のはカウンセラーの方が、今回の認定は場合によっては好ましくないということで、今、人事課のほうに文書を送ったという話だと認識、捉えているんですけれども、同じ文書が副参事のほうにも届けられているということで、現状としてはその状況でよろしいですか。

【納税課納税班副参事】豊見城市人事課長●●●宛てに送った文書が私のほうにも、「役所に送ったらずいよね」ということで自宅のほうに届けられておりました。

【新垣繁人委員】この文書はやり取りですか。

【納税課納税班副参事】これは9月15日に文書が届いておりました。

【新垣繁人委員】その後、人事課のほうにはその文書が届いていると思うんですけれども、何か人事課からその後、やり取りはありましたか。

【納税課納税班副参事】人事課からの連絡等は一切ございません。

【新垣繁人委員】最終的に、今回認定に当たった流れとして、ハラスメント対策委員会の中で最終的に認定が決まって、懲罰に至ったという状況でよろしいですか。

【納税課納税班副参事】ハラスメント対策委員会が開かれたということは、私は呼ばれてもないし分かりませんが、その後人事課から呼ばれて、分限懲戒審査委員会ですか、それが開かれるので、弁明書を出すように言われました。

【新垣繁人委員】弁明書をもう出したから、本人は認めているんだ。要は、パワハラをしたことを認めているんだという形になるかと思うんですけれども、ただ、そのときの状況、心境、気持ちの整理も含めて、やはり私はそうではないという思いもある中で弁明も出される方はいると思うんです。実際副参事としては、どのような思いで弁明をされたのか。その弁明の内容も含めて、実際どういう弁明を出されたのか教えてもらってよろしいですか。

【納税課納税班副参事】その当時はいじめ問題と同じで、相手がそう捉えて訴えたら致し方ないかなと思っておりました。

【新垣繁人委員】今、副参事が言うように、確かにいじめの定義は、本人がそう思えばいじめになってくると。ただ、パワハラの定義については、おっしゃるように全くいじめの定義とは別なんです。その認識が副参事として、当時、パワハラの定義にちょっと認識がないところで弁明をしたという認識でよろしいですか。

【納税課納税班副参事】そうですね、いきなり人事課長に呼ばれて、人事課長とは役所野球部でバッテリーも組んでいた仲でしたので、大変ショックを受けて人間不信になったり、あまり物を考えることができていない状況でございました。

【新垣繁人委員】今、私の中でちょっと整理しますと、去年認定がされたわけなんですけれども、昨年度ですか、当時副参事としては、このパワハラの定義の認識をされていない中で、いじめの定義として捉えた中で弁明をしたと。弁明というか、それをおのずと認めたというお答えになってくるか

と思うんですけれども、今、豊見城市の中では副参事ではなく、特別職とかを対象にしたパワハラも問題になっている中で、事実関係の認定をどうしていくんだということも、実は先ほど第三者委員会の●●委員長のほうとも意見交換をさせてもらいました。今、認定をするに当たって一番気になっているのが、ハラスメント対策委員会のほうにも参考人として呼ばれなかった。もしくは呼ばれたけれども応じなかったというものなのか。それともそもそも呼ばれなかった。本来でしたら、しっかりその職員の話の話を双方聞いて、事実関係は認定するんだということをお先ほど●●委員長は別の件でちょっとおっしゃっていたんですけれども、この件も私は一緒だと思うんです。そういう意味で、実際委員会、もしくは人事課として話し合いをしていく中でも、その話をしっかり聞いてもらう時間、もしくはタイミングというんですか、それは一切つくっていただけなかった。もらえなかったという認識を今、副参事としてはされていますか。

【納税課納税班副参事】最初に人事課長に呼ばれて、「これはこういうことで、こういう事情でした」と説明をしたんですけれども、その内容がちゃんとハラスメント対策委員会の委員の皆さんに伝わっているかどうか分かりませんし、そこでどういう中身を出した資料なのかも分かりませんので、その結果がどのように決まったのかもよく分からないということでもあります。

【委員長】ほかに質疑はございませんか。

【宜保安孝委員】お疲れさまです。

この間、降格であったり、1か月間出勤ができなかったということがありましたけれども、相当な心労もあったと思うんですが、今となっては、その当時、休職している間とかというのは、何か今回受けたことに対する、どのような思いで過ごされていたのかなというのがすごく気になる、心が痛いところなんです、心苦しくて、答えきれなかったあれなんですけれども、その処分中、どのような心境で過ごされていたのかということをお聞かせいただきたいんですが。

【納税課納税班副参事】そうですね、1か月間停職ということでありましたが、父親が数年前に倒れて体が不自由な状況ですので、両親には伝えることができなくて、子どもを普通に学校に送って、一日中どこかで時間を潰すことを1か月間やっておりました。

【委員長】ほかに質疑はございませんか。

【新垣亜矢子委員】今日はありがとうございます。

幾つかお聞きしたいんですけれども、結局降任人事と停職1か月というふうに処分されたわけですが、該当する職員に対して、業務上必要な指導を行っていたのだというふうに私は思っているんですけれども、具体的に何がパワハラと認定されたかと副参事としては認識されているのか。ちょっと確認なんですけれども、お願いします。

【納税課納税班副参事】最初、人事課長に呼ばれたときに、2回目ですか、2回目が5月12日ですね。呼ばれたときに、管理職になったときからの組織図を見せられまして、その職員なり、みんなに当たる調査を入れるということを言っていました。令和3年3月1日ですか、その規定ができたんですけれども、その規定、いつまでさかのぼって処分対象になるのかということをお聞いただけども、回答がございません。その通報者とも生活環境課で1年と2か月だけなんですけれども、後で処分の説明書を読んで思ったのが、長期的とか継続的という言葉を使って処分を重くしたかったんだなと感じました。

【新垣亜矢子委員】副参事とこの職員は、結果的に何年一緒に仕事をしたということなんですか。

【納税課納税班副参事】課長になってからは1年と2か月です。

【新垣亜矢子委員】 この1年と2か月が長期間というふうに判断されたということですか。

【納税課納税班副参事】 よく分かりませんが、結論からつくって、逆算してシナリオをつくっているような感じがありますので、中身が粗々のような感じがしました。

【新垣亜矢子委員】 今回、第三者委員会がアンケート調査を行って、結果が出たんですけれども、この結果内容もホームページ出ているので、ご覧になっているかもしれないんですけれども、様々な結果が出ていて、皆さんが証言しているのがたくさんあるんですが、それでも市長とか、パワハラがあったというふうには認められていないんです。そのための発言内容そのものでパワーハラスメントに該当すると判断が難しいというふうに第三者委員会の結果報告には載っているんですね。それにもかかわらず、この副参事のパワハラに関しては、ちょっと理不尽な感じがするんですけれども、お互いに公平に意見聴取をされたという認識は、先ほどあまりないとおっしゃっていたんですけれども、ご自身の意見をしっかり述べたという認識はありますか。

【納税課納税班副参事】 最初に呼ばれたときに、人事課と人事課班長がいましたけれども、人事課長からいろいろ聴取を受けました。人事課の班長はまさらのノートにメモをするような形でやっていたので、この通報者が誰に話したのかという部分も微妙でありますし、その人事課班長は中身も知った上で、その立ち合いに参加したのかというのも疑問でありました。

【新垣亜矢子委員】 私が今している質疑に関してはよく分からないかもしれないんですけど、該当する職員が職務をする上で、過去にも同じような環境というか、同じような行動をしていたことがあるのかどうか、そういうことはご存じですか。副参事だけにそれをやっていたのかどうかというところですね。

【納税課納税班副参事】 この該当する職員は、どの部署に異動になってもなかなか机の上を片付けてくれない。なかなか引き継ぎをしてくれないという部分があって、どこの管理職の方々も、そこら辺は少し怒っていたということを知っています。そこら辺、「早く引き継ぎをやってきて」ということを伝えると、「ここに来るなと言うのか」とか、そういうことを平気で言う人間でございます。

【新垣亜矢子委員】 だとすると、副参事としては、その職員をしっかりと人材育成したいという思いで指導をしていたというふうを感じるんですけれども、そこら辺、自分で思うところで厳しく指導をしていたという認識があるのでしょうか。

【納税課納税班副参事】 自分に対して、このような態度を取るのとは別にいいとは思いますが、市民とかお客さんに迷惑をかけるのはまずいと思って、強く指導したつもりでございます。

【新垣亜矢子委員】 分かりました。ありがとうございます。

【委員長】 ほかに質疑はございませんか。よろしいですか。

【徳元次人委員】 いいですか、すみません。ご出席ありがとうございます。

繰り返しになると思うんですが、懲戒処分と分限処分と2つ出ていると思うんですけれども、ご本人としては、何がどのように重かったから、これだけの短期間で決定がなされ、2つの処分が下ったというような内容というんですか、こういう発言をしたからとか、こういう行為を行ったからとか、何か心当たりみたいなものはあるのでしょうか。

【納税課納税班副参事】 心当たりはございませんが、本人が体調不良とかをいろいろ訴えていたようですので、そこら辺ばかり挙げて、この2つの処分、あり得ない処分をしたのかなと思っております。

【徳元次人委員】 この聞き取りも人事課からあったということであつたのですが、回数としては何

回あって、ここまでの処分に……。最初、先ほど繁人委員の質疑の中では、豊見城市職員のハラスメント防止等に関する規定に定める第7条のところには、人事課は事前の注意みたいなことはやっていないということがあるじゃないですか。それはその後も確認したと思うんですけども、そこから受けてこれだけの処分をするにはもっともっと入念な調査が必要だったんじゃないかと思うんですが、人事課がやった聴取、調査、この辺はどのような回数でどのような内容だったのか、よろしいですか。

【納税課納税班副参事】 最初に呼ばれたのが令和3年5月7日でございます、次に人事課班長に呼ばれまして、分限懲戒処分審査委員会が開かれるので、5月25日に弁明書を出すようにということで呼ばれました。それですぐ6月4日に分限懲戒審査委員会、わずか1か月ぐらいで諮られている内容となっています。

【徳元次人委員】 ということは、5月7日の1回だけですか。

【納税課納税班副参事】 そのとおりでございます。

【徳元次人委員】 この1回だけで、しかもこの内容に関しては、長期間に及ぶ強度の強いパワーハラを継続的に行ったと。これに関しては、先ほどもおっしゃっていましたが、そういう要因になっている「長期間に及ぶ強度の強いパワーハラを継続的に行い」ということは、ご本人としてはないわけですね。

【納税課納税班副参事】 全くありません。

【徳元次人委員】 分かりました。

【委員長】 ほかに質疑はございませんか。よろしいですか。

【納税課納税班副参事】 委員長、ちょっとよろしいでしょうか。

本日は話す機会をいただきまして、感謝いたします。自分の件と同じように理不尽な訴えで本人へ知らせないままハラスメント対策委員会に諮られていた職員がございました。そして、これまで若い職員がそのようなものに巻き込まれて、耐えきれず辞めてしまった者もいました。支え切れなかったことは大変残念でしたが、これ以上同じことが起きないように、今後ともお力添えをよろしくお願いいたします。ありがとうございました。

【委員長】 では質疑がないようですので、これで参考人の意見聴取を終了しますけれども、よろしいでしょうか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

異議なしという者がございます。では、②陳情第1号 市役所内におけるパワーハラ及び不当な降任人事に関する調査について(陳情)に関する参考人聴取を終了いたします。

休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

次に、先ほどの陳情第1号 市役所内におけるパワーハラ及び不当な降任人事に関する調査について(陳情)に関する事案に関連して、豊見城市職員の●●●納税課副参事の分限懲戒処分の事務局となっている人事課に説明員として出席をいただいております。

事件番号③人事課等説明員招致を議題といたします。

それでは、こちら各委員より質疑形式で意見を求めさせていただきます。それでは質疑のある方

は、挙手にてお願いしたいと思います。

【新垣繁人委員】 令和3年度に1件、パワハラ管理職に対する認定がありました。いろいろ意見を確認する前に、人事課としてパワハラ対策委員会とかをやっていくに当たって、対応も含めて、担当の班は何班になりますか。

【人事課長】 人事課内の人事研修班になります。

【新垣繁人委員】 今回、令和3年度に認定された案件に対して、陳情のほうは今上がっていて、その陳情内容ももうご確認されているかとは思いますが、実際パワハラがあったかどうかというものではなくて、手続上どうだったのかというところをメインでお聞きしていきたいんですけども、認定するに当たって、双方、加害者と被害者がいるわけですが、この双方の事情聴取はしっかりされていたのか、まず確認したいです。

【総務企画部長】 お答えします。

本事案についてなのですが、ハラスメント事例でございまして、双方ちょっとデリケートな内容もありますので、当然お話しできる範囲には一定、ちょっとご理解をいただきたいと思います。

委員から質疑がありましたように、双方からの意見、陳述等を受けて、弁明も受けた上でこの会議を持っているということでございます。

【新垣繁人委員】 双方とも事情聴取をするに当たって、どれぐらいの回数、事情聴取をされたのかお聞かせください。

【人事課長】 今、部長のほうからご説明があつて、詳細なことはお答えできないんですけども、一般的な懲戒処分等に関してお話しさせていただきますと、まず、被害者のほうからの第三者を含めてお声が届けられたときに関しましては、被害者のどういう内容の行為を受けたかというお話を聞いた上で、その所属する部署などの関係者のお話を聞くことにしております。その辺を整理した上で、行為者に関してそういう事実があったのかという部分を確認します。そのときに被害者の方も大分心労を負っている場合もありますので、そのときに全部お答えできなかった部分に関して、また重ね重ねお話を聞く場合がありますので、その辺でまた新たなことがあれば、またそういう段取りを踏まえて、事実確認の作業を行っていくという形になっております。以上です。

【新垣繁人委員】 答弁ありがとうございます。

私、今確認したいのが、こういう認定をするにしても、本当にデリケートな内容だと思っております。だからこそ、しっかりとした手順でもって認定、もしくは指導をしていくべきだと思っております。そこで私が今聞いているのは、双方の意見を聞く、事情聴取をするというところで、例えば被害者、そして加害者、それぞれどれぐらい回数の事情聴取をされたのか、まずお聞かせください。

【人事課長】 今回、被害者とされる方に関しましては、電話等も含めた場合において、5回程度の話を聞く機会を設けております。その辺を取りまとめて、関係者の話につきましては、複数人から1回ないし2回程度等のお話を聞く機会を設けております。文書での回答も含めて、何度かやり取りはさせていただいております。その辺を踏まえて整理した上で、行為者につきましては、そういう事実確認については一度で行っている状況でございます。以上です。

【新垣繁人委員】 今回認定していく中で、人事課のほうでハラスメントの規定があつて、相談窓口とか、相談の調査体制のフロー図があると思います。そのフロー図にのっとってまず認定されたのか、お聞かせください。

【人事課長】 令和3年3月にハラスメントの規定が制定されておりますので、その手順にのっとっ

た形で作業を進めておりまして、最終的にそこで定められているハラスメント対策委員会の中で人事的な措置、あとは懲戒等の処分が必要であろうという判断がなされたことから、分限懲戒委員会を開催して、最終的な処分の決定をしている経緯があります。以上です。

【新垣繁人委員】 フロー図はあるんですけども、例えば認定するに当たって、マニュアル的なものもあったりしますか。

【人事課長】 今回の懲戒処分に限りましては、3月に制定された規定とフロー図に基づいて作業は行っているということになります。

【新垣繁人委員】 分かりました。じゃあ、フロー図のほうから行きたいんですけども、例えばまず相談が上がってきますよね。相談が上がった後、どのような流れになりますか。このようなパワハラがありますという相談が人事課に来ると思います。その後、まずフロー図から行くと……。

【人事課長】 相談者からの相談があった後、まず被害者の意向を確認しております。その被害者の意向を確認した上で、そのフロー図によりまず人事課からの助言だけでいいのか、斡旋が必要なのか、対策委員会を設置して、しっかりとした措置が必要なのかという部分の本人の意向を確認した上で、そのフロー図にのっとして進めていく段取りで進めていっている状況でございます。

【新垣繁人委員】 ハラスメントの相談がまず人事課に来ます。そして、今言う被害者の意向を確認して、先ほど言った相談窓口、または人事課長からの助言で行くのか。もしくは人事課長による事実関係の調査、関係者の事情聴取というところで、3つに分かれていくと思います。その3つに分かれるものとして、人事課長から指導、そして助言、または所属長による注意の要請。次に選択肢としては、先ほど言った斡旋、当事者間の話し合いということですよ。あと一つの選択肢として、被害者がハラスメント対策委員会の設置を要望と。これは設置するに当たっても、被害者の意向でそれが決まってくるという認識でよろしいですか。

【人事課長】 我々としたら、まず被害者のほうを守っていかないといけないという認識から、被害者の意向を最優先に取り組めるような形で段取りを進めていっている状況であります。

【新垣繁人委員】 被害者の意向によっては、ハラスメント対策委員会の設置もあるし、被害者の意向によっては、ハラスメント対策委員会の設置には至らずに助言で止めると。ですから、今言う被害者からの意向によって助言で止めるのか、それとも対策委員会に進んでいくのかという判断は、基本、今言う被害者の方が判断されるという認識でよろしいですか。

【人事課長】 被害者の方がどの程度の処分を求めているのかという部分によると思います。ただ、同じような職場の中で今後も一緒に仕事をできるような環境なのか同化も含めて、被害者からの話を聞きながら、相談しながら、「こういう助言もありますよ。斡旋でもいいですよ。ハラスメントの対策委員会という選択肢もありますよ」という中において、選択して進めていっている状況でございます。

【新垣繁人委員】 今回は被害者の意向によって、ハラスメント対策委員会の設置が要望されたことで設置された形になってくるんですけども、ハラスメント対策委員会のその後のフロー図なんですよ。ハラスメント対策委員会としては、最終的には注意をします。あと一つは、人事上の措置、いわゆる異動、懲戒処分。今回はすぐ懲戒処分に走っていると思うんですよ。今回、注意に至らなかったところで、委員の意見としてはどういう意見が出て、本来でしたら指導、注意すべきだと私は思っているんですけども、そこをせずに、すぐ事実上の措置としてその処分に至った経緯を教えてください。

【総務企画部長】 内容について詳細にはちょっとお答えはできないんですけれども、人事上の措置や懲戒等について事実を確認していく中で、当該事例については懲戒処分についても検討していく必要があるだろうという結論に至った次第でございます。

【新垣繁人委員】 このハラスメント対策委員会は、実際何回ぐらい開催されましたか。

【総務企画部長】 一度行っております。

【新垣繁人委員】 例えば先ほどの加害者の話になるんですけれども、今回の陳情案件もそうなっていますし、加害者のほうから一度お話を聞いていると。ハラスメント委員会でも一度開催して、すぐ懲罰に走っているんですけれども、本来でしたら、このハラスメント対策委員会の設置の後に注意、指導という選択もあるかと思うんです。そこに至らなかった、もうすぐに懲戒処分をされている。なぜ指導をしていないのか。注意をせずに、すぐ懲戒処分に至ったのか。かなりの重い判断だと思うんですよね。そこは何が決め手だったのか。もう直で指導する案件でもなく、すぐに懲戒処分に対応しなければいけない案件だったのか。どのように認識、考えていますか。

【総務企画部長】 ちょっと詳細についてお答えするのは難しいんですが、公開されている情報の内容の範囲内で行きますと、部下職員に対して長期間に及ぶ強度の強いパワーハラスメントを継続的に行い、課員の面前で個人への侵害、さらに尊厳を不当に傷つける発言を行われていると。そういうものが確認されたので、委員会としての判断をしたところでございます。

【新垣繁人委員】 この委員の中には、専門性を持った方の委員というのもしらっしゃいますか。

【総務企画部長】 職員と労働組合からの推薦で成り立っております。

【新垣繁人委員】 すみません、この委員のメンバーを全員教えてもらっていいですか。

【総務企画部長】 自分を委員長としまして、人事課長、協働のまち推進課長と、あと職員団体の推薦に基づく委員長が指名する者となっております。

【新垣繁人委員】 例えばパワハラ認定に対する専門性というところで、今言う団体も含めて専門性があるのかどうか、どのような認識を持っていますか。

【人事課長】 一般職員に関するハラスメントの認定に関しましては、地方公務員法第6条で任命権者に、その任命権に基づく権限が許されておりますので、このハラスメント対策委員会のほうで懲戒処分等の決定はするものではなくて、それに進んだのは、先ほど部長がおっしゃった関係者からの聞き取りの内容とか、あと被害者からの強いご希望があつて、そこでやっております。その中で専門性、対策委員会の中で分限とか懲戒とかの量定を決定するのではなくて、そこで話し合った内容につきましては、そこでまた一旦差し戻して、注意でいいんじゃないかとか、この事案に関しては、やはり分限懲戒審査委員会のほうに上げて最終的に決定したほうがいいんじゃないかという部分の話し合いがなされることとなっております。以上です。

【新垣繁人委員】 はっきり言いますと、加害者からたった一度の事情聴取の中で、そして、たった一度の対策委員会の中で認定がされたものだと私、今聞いていて思うんですけれども、その認定の後、今答弁でもありましたように、分限懲戒の審査があると思います。実際、今回分限、懲戒するに当たって、その審査は何回ほどされていますか。

【人事課長】 特に何回開催しなければいけないという明文化はないんですけれども、今回の事案に限りましては2回開催して、最終的な量定等の決定を行った経緯があります。

【新垣繁人委員】 例えばハラスメント対策委員会、あと分限懲戒審査、この2つがあるんですけれども、どちらとも加害者の方を呼んで意見を聞かれたのか、もう一度教えてもらっていいですか。

【人事課長】 一般的な量定までの流れにしますと、被害者からのお話を頂戴して、内容を精査して、時系列的な行動調査を行っております。その後、関係者からのお話を聞いて、最終的に取りまとめたものの事実関係について行為者に話を聞くような形をしております。その中におきましても、行為者からの弁明等の文書での弁明、あと口頭での弁明等の場をしっかりと設けて、量定等の決定をする参考にしながら、分限懲戒委員会のほうで最終的には量定等を決定して、最終的に決裁で市長のほうにやって、最終決定になるという流れになっております。以上です。

【新垣繁人委員】 先ほど認定するにも注意するにも、規定のほうでマニュアル的な扱いをしているというところなんですけれども、例えば何条のどこで、どの場合には注意を行う、何条のどこで、そういう注意もせず、すぐ懲戒処分とするというところをうたっているのがあれば、ちょっと教えてもらっていいですか。

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

【人事課長】 ハラスメント対策委員会の中においては、それまでの経緯を全て説明して、被害者からのお話を聞いたり、関係者からのお話はこうでした。それに基づいて事実関係を行った結果がこうでしたというお話を共有して、あと被害者の希望は注意してほしい、関係回復のための斡旋をしてほしい、人事異動をしてほしいとか、懲戒処分を求めるとかという部分についてもその場で報告をして、対策委員会の中でお話ししていただいているような状況でございます。以上です。

【新垣繁人委員】 私が聞きたいのとちょっと違うんですけれども、例えば注意でとどめるか、対策委員会としてですね。そうでなければ懲戒処分にするかというのは、この被害者の意向によって反映させるということよろしいですか。

【人事課長】 一番重きを置いているものに関しましては、この被害者の思いをしっかりと届けるような作業は行っております。以上です。

【新垣繁人委員】 他市というんですか、例えばいろいろ参考にフロー図も作られたと思うんですけれども、どこを今参考に、規定とかフロー図とか、今言う判断の仕方をされているのか、教えてもらっていいですか。

【人事課長】 すみません、手持ち資料がないものですから、どこの資料を参考にしたかというのまでは把握していないんですけれども、2019年に改正パワハラ法が改正されて、雇用管理上の措置を行うようにという形で総務省等からも要請文書が届いているのに基づいて、そのパワハラの規定のほうは作成したというふうには聞いております。以上です。

【新垣繁人委員】 今後なのですが、今聞いていると、例えば被害者、今「ハラハラ」というのもある中で、被害者が訴えることが全てに聞こえてくるんですね。最終的な被害者の意向でもって懲戒処分するか、注意するかという話になってきているんですけれども、これって流れ的によろしくないんじゃないかなと思うんですよね。これは、被害者の意向を反映させないといけないというのは、どこか厚生労働省とか、そういうところで何かうたわれているんですか。

【人事課長】 我々は職員の利益の保護とか、能力が発揮できる良好な職場環境を確保するためにそういう作業を行っているんですけれども、その中で被害者からの事情聴取とか、関係者からの状況を確認した上で、事実確認がしっかりとあったという形を確認した上で、その上で被害者からの意向を尊

重しながら、その分限懲戒委員会のほうに報告をしながら最終的な量定の決定を行っているので、ただ何もない状況で被害者からの意向に沿ってやったというわけではなくて、その事実確認に基づいて行っているということもありますので、適正に運営されているものと理解しています。

【新垣繁人委員】先ほど一応、加害者となった方のほうも、ちょっと意見をいろいろ聞かせてもらったんですけども、懲戒処分も多分1か月ほど受けられて、その間、産業カウンセラーのほうも受けられたと思います。受けたということをおっしゃっていました。この産業カウンセラーの意見として、今回の認定に当たっては、実際いかがなものだったのかというようなお声もされていると聞いているんです。そこら辺、人事課のほうに何らかの文書を出しているということでは聞いているんですけども、そういう文書というのは届いていましたか。

【委員長】休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】再開します。

【人事課長】これに関しましては、ちょっとあれですけど、今回の懲戒処分等に当たっては、地方公務員法の6条に基づいて任命権者が行った処分でありますので、その処分を発した時点で完了する行政行為となっております。その説明につきましては、地方公務員法の49条に基づいて処分の説明書を本人に交付しております。本人がもしその処分等に不服である場合に関しましては、豊見城市が沖縄県のほうに委託しております人事委員会のほうで、審査請求を行うという手続について教示しております。ですので、この処分に関して、その第三者からの意見に関しまして、今この場で発言するのは控えたいと思います。以上です。

【新垣繁人委員】今、文書の内容を聞いているわけではなくて、そういう形で産業カウンセラーから人事課宛てに、そういう文書が届いていたかどうかを確認しているだけです。

【委員長】休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】再開します。

【人事課長】今回の行為者に関しましては、しっかり今後も豊見城市役所のほうで業務に従事するということがありますので、しっかりこれまでの行為について反省していただくという目的から、行為者のプログラムを導入しております。そのプログラムにつきましては、日本産業カウンセラー協会のほうに委託していることから、その完了報告書は受理しておりますけれども、懲戒処分等についての違法性があるとかという部分の意見等に関しましては、受けていない状況でございます。以上です。

【委員長】ほかに質疑はございませんか。よろしいですか。

【新垣亜矢子委員】幾つか聞きたいんですけども、●●現在副参事ですけども、課長時代、1年5か月だったかな、当時課長という立場で上司として、その該当する部下である職員に対して指導をしていたと。市民に直結する業務をしていたということなので、市民サービス低下を招かないようにということで厳しく指導していたと先ほど発言されていたと聞いております。そのことに関して、処分をする前の事情聴取の段階で、当時の●●課長からは聞いていたのかどうか、いかがですか。

【委員長】休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】再開します。

【人事課長】被害者からの被害の報告等を受けた後、関係者からのお話も聞いていって、その被害内容を整理した上で、本人に事実確認を行う作業を行っております。その際に、行為者からはそのような発言があったのは事実です。

【新垣亜矢子委員】該当するパワハラを訴えている職員は、ほかの部署に配属していたときも似たような状況で上司に指導されていたということも聞いたんですけれども、それでもやっぱり改善しなかったということを聞いています。それは把握していたんですか。

【人事課長】今回に関しましては、これまで被害者の方が豊見城市役所に入ってから話をずっと聞いているわけではなくて、被害の内容を確認しているということから、ほかの部署でほかの方からどのような指導を受けたという部分に関しましては、確認はしていません。

【新垣亜矢子委員】当時の課長の発言は、本当に1年ちょっとのことだけの判断で、該当する職員の訴えのみで処分を決めたということですか。

【人事課長】繰り返しになりますけれども、被害者からの被害の状況を確認した上で、関係者からの状況を確認した上で、その被害の当たる項目を整理した上で、本人に事実確認を行ったということでございます。

【新垣亜矢子委員】パワハラかどうかというのに関しては、客観的な判断が重視されるというふうに言われていると思うんですけれども、原則としてパワハラだと主張する側、された側ですね。加害行為がパワハラに該当することを証明しなければなりませんというふうによく書かれていると思うんです。このことで証明という言葉を使うと、その該当する職員はどのような形で証明をしたんですか。

【人事課長】これも繰り返しになりますけれども、被害者からの声が届けられたものを整理して、関係者からの聞き取りを行った上で、行為者とする方に対して、この事実確認の行為の一つ一つの行為について、あったのかなかったのかの部分を確認した上で整理している状況でございます。

【新垣亜矢子委員】今回、第三者委員会がアンケートを取って、33名の職員が市長からパワハラを受けたというふうに多くの証言が出ていますけれども、認定できないと報告は言っていますね。結果が出ています。そういうふうに判断が難しいと、パワハラに関しては報告に書かれています。この懲戒処分の指針の基準とか、該当して処分されるのは、何か簡単にやってしまったように感じるんですけれども、この部下への指導がパワハラとされて処分を受けてしまうということに関して言えば、今後各部署で、上司として部下を厳しく指導することに関して難しくなるんじゃないかなと思うんですけれども、これは先ほど私が聞いている、そのパワハラだという証拠をどうやって……。人から聞いたとかじゃなくて、証拠ってなかったということですか、あったということですか。どちらですか。証言以外で。

【総務企画部長】詳細にというわけにはいきませんが、双方からこの事実の確認を取っておりますし、それぞれからの弁明等も伺っているところです。その中においても、長期間に及ぶ強度の強いパワーハラスメントを継続的に行い、また、尊厳を不当に傷つけるような発言も行われているというふうに確認がされているというところでの判断というふうに考えていただければと思います。

【新垣亜矢子委員】じゃあ、今回のパワハラ認定をして降格、そして停職1か月とした、このパワ

ハラ認定をした案件というのは、指導された側の職員がどう受け止めたかというのが重要な形になって処分をしたという認識でよろしいですか。

【人事課長】その双方の聴取事項に関しましては、しっかり事実確認を行った上でその量定は決定しているので、適正だったというふうに考えています。

【新垣亜矢子委員】じゃあ、上司として課長職の●●課長はその当時、職員の業務上のミスとかを指導したこと自体がパワハラに当たると。指導して改善したいという思いは、パワハラだったという認定になったということですか。

【人事課長】被害者からのお話を聞く段階におきましては、幾つかのお話があったんですけども、その業務に必要な指導という部分と、これはハラスメントに該当するであろうという部分に整理はさせていただいて、事実確認は行っている状況でございます。

【新垣亜矢子委員】じゃあ、この該当の職員がパワハラだと訴えたその案件の一つ一つを、当時の●●課長に「これはどういうふうだったか」という確認をそれぞれやったということですね。

【人事課長】今回に限らず、そのような案件があった場合に関しましては、その被害者からの声を整理した上で、事実確認を行うようにしております。

【新垣亜矢子委員】では、その処分をする前に、●●さん、当時の課長は、全てに関してパワハラと訴えられた案件に対して本人が認識をしていたということですか。そういうことをして、それがパワハラだと受け止められたということを確認していたということですか。反論はなかったんですか。

【人事課長】先ほどもお話しさせていただいたんですけども、今回もそうなんですけれども、この分限懲戒委員会を行うに当たっては、被害者からの声を聞いて、関係者からの意見を聴取した上で、行為者とする方に対して事実確認を行っております。その後につきましても弁明の機会を与えて、しっかり双方の権利を守りながら行っております。その作業を行った上で、分限懲戒委員会のほうで量定を決定し、最終的に市長のほうの決裁を経て、最終的な決定をしている状況でございます。

【新垣亜矢子委員】確認なんですけれども、じゃあ、●●さん、今は副参事ですけれども、弁明の機会って言っていたんですが、そのタイミングというのはどこでやったんですか。もう一度確認をさせてください。

【人事課長】先ほど部長からお話があったとおり、ホームページで公表されている部分でしか答えられない部分があるんですけども、一般的に弁明の機会に関しましては、文書でいただいて分限懲戒委員会に諮られるんですが、分限懲戒委員会におきましても本人からの弁明の機会をしっかりと設けて、行っている状況でございます。

【新垣亜矢子委員】じゃあ、人事課として、人事課長として、●●さんとしてしっかりとその内容について話し合ったんですか。

【人事課長】今回の話ではなく、一般的な懲戒処分の過程におきましては、その被害者の話を取りまとめて、関係者の意見を徴取したものをしっかり時系列的にまとめたものを、行為者とする方に事実確認を行う作業は行っている状況でございます。

【新垣亜矢子委員】今回の場合はどうだったのかというのを聞いている。

【人事課長】今回につきましても行っております。

【新垣亜矢子委員】だから、その弁明の機会とって、●●当時課長とどのタイミングでその弁明の機会があって、どのタイミングで人事課長としゃべったのか。話し合いをしたんですか。

【人事課長】被害者の声を確認した上で、関係者からの話を聞いた上で、それを時系列にまとめ

て、事実確認は行っております。その後、ハラスメント対策委員会を開催して、最終的に分限懲戒委員会を開催したという経緯になります。

【新垣亜矢子委員】 じゃあ、確認ですけれども、その該当する職員が申し立てたそのパワハラの内容を反論することなく、全部受け止めたということですか。課長が。

【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】 反論の有無については、ちょっと答弁を差し控えたいと思います。

【新垣亜矢子委員】 最後に、今回パワハラが問題になっていて、そちら側で第三者委員会も開かれました。被害者を守るということで、該当職員の声も強く訴えられたところで、該当する案件として処分が下されたと思うんですけど、今回市長からのパワハラについては、かなり第三者委員会の結果報告にも載っているんです。案件が。今該当している処分された案件に比べたら、かなり強い感じで具体例が書かれています。個人の記述が書かれているんですけども、今後この職員を守るという立場において、人事課としてはどのような対応を、市長からのパワハラについて職員を守っていくというふうに考えているのか。答えられるなら、ちょっとお願いします。

【総務企画部長】 今般、第三者委員会において検討された提言を基に、委員がおっしゃるような職員を守るような対策等を適宜行っていきたいというふうに考えております。

【委員長】 ほかに質疑はございませんか。

【徳元次人委員】 先ほど産業カウンセラーの文書が届いたって、調査完了でしたか、カウンセリングしましたという結果報告が届いたと言っていたんですが、その文面の中に、今回はこういう決め方というのは一方的だったんじゃないかというような旨の内容があったんだというふうに行為者としては話を聞いたんですけど、それは事実ですか。ありますか。

【人事課長】 すみません、今ちょっと持ち合わせていないので、詳細などのような書き振りだったかというのは、今記憶していません。

【徳元次人委員】 じゃあ、今手元にその資料がないから、送られてきたものがないから、内容がどうだったか分からないということですか。

【人事課長】 今、詳細には記憶しておりません。

【徳元次人委員】 分かりました。

その中でカウンセラーの方としては、当然行為者のカウンセリングを5回やったんだと。その内容を記したものは人事課にも送ったとは思いますが、被害者になられている方にもカウンセリングが必要だということの訴えがあったそうなんですけれども、それは間違いはないですか。

【人事課長】 すみません、その辺も含めて、今詳細に記憶していませんので答えられません。

【徳元次人委員】 委員長、いいですか。これは大事なことなので、今文面を見たら分かるという話であれば、取ってきていただきたいんですが。

【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】先ほどの特別委員会では、行為者として●●副参事に来ていただきました。その内容の中でカウンセリングを5回受けた後に、その担当されたカウンセラーの方が、人事課にはカウンセラー実施完了としての文面を送ったということで、その中には「今回の決定に至ってはちょっと不可解なところがある。一方的に決められたんじゃないかということの旨も記載しているから、あなたにも送ります」ということで、双方にも同じものが送られたという話だったんです。その中身については、言ったように一方的な決められ方はどうなのかなということがあったと思うんですが、それは間違いないですよ。

【総務企画部長】先ほど来答弁していますように、ちょっと内容的に詳細にというわけにはいかないんですけども、こちらで確認しているものについては、長期間に及ぶ強度の強いパワーハラスメントが継続的に行われていたということや、尊厳を不当に傷つける発言が行われたという部分からの判断がされているということでございます。ちょっと詳細については、お答えすることはできません。差し控えさせていただきます。

【徳元次人委員】その中でカウンセリングするに当たっても、行為者としてのカウンセリングをしました。被害者に対してもカウンセリングをするべきだということの申し出があったということも言っていました。それは人事課としては対応しなかったということも言われていたんですけども、それは間違いないですか。

【委員長】休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】再開します。

【人事課長】カウンセラーからの様々な意見があったというふうに話があったんですけども、我々としましては、被害者の話を聞く段階において、被害者の要望にはしっかり適切に対応してきたというふうに考えております。以上です。

【委員長】休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】再開します。

【人事課長】……。[発言せず]

【委員長】休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】再開します。

【人事課長】被害者からの話、要望等を確認して、適正に対応しているというふうに考えています。以上です。

【徳元次人委員】これは後に議事録になるので、ちゃんとはつじつまがあうように言っていきたいんですけども、私としては産業カウンセラーの方が、行為者にも被害者にも双方にカウンセリングをするべきだということを人事課に言ったんだけど対応してくれなかったということは、まず間違いないですよ。

【総務企画部長】すみません、そういうカウンセリングの有無等についても、個別詳細については

ちょっと発言を差し控えさせていただきたいと思います。

【徳元次人委員】 そのカウンセラーの方が双方にカウンセリングをしたいということをもとめてものに対して、今伏せるという理由は何ですか。

【総務企画部長】 伏せるというよりも、デリケートは内容も含まれますので、公表されている範囲でのお話だというふうにご理解いただければと思います。

【徳元次人委員】 カウンセリングを被害者にも取ることを、やらなくていいという判断したのはどちらですか。人事課ですか。

【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】 今、このカウンセリングは人事課が依頼をして、当該行為者の方に受け入れてもらった。産業カウンセラーの方に5回やってもらったということなんですが、それが終わった後に、内容を聞いてみると、本人の5回にわたる態度、いろんなことを考えてみても、こんなにハードにやられるような方じゃないなという意見もちょっと伺ったんですね。その中でカウンセリングの方も、双方にやるべきだったということだったんだけど、対応してもらえなかったということもちゃんと聞いていますので、今ここで聞いても、やはり公表されているもの以外は人事課としてお答えできないということでしたので、それは事実として私も認識をしながら今後もやっていきたいと思うんですが、ちょっとまた別の案件で行きますと、先ほどからも話があるんですが……。豊見城市職員のハラスメント防止等に関する規定の中の第7条第5項、「人事課長は、当該職員に対して指導、助言を行う」ということなんですが、これはされていない、やっていないんですっけ？

【人事課長】 この第5項の中に、「相談等を行った職員の意向を十分配慮の上」という部分がありますので、その辺の配慮を行った上で、必要であれば助言、斡旋等を行いますし、この被害者の方がそこは望まないものであれば、そういう判断になるというふうに理解しています。

【徳元次人委員】 じゃあ、先ほど繁人委員とのやり取りにあった中で、こういうことを望んでいない被害者の意向があったから、それをやらなかったということによろしいでしょうか。

【人事課長】 個別のケースで対応は変わってくるとは思いますが、その時々被害者の職員のお話を十分聞いた上で、そのような判断になっていくというふうに考えています。

【徳元次人委員】 そのときには、行為者としての意見は特に関係ないわけですね。

【人事課長】 我々は、まず目的につきましては、職員の利益の保護と能率の発揮できる良好な職場環境を確保するためにこの作業を行っているものですから、第一義的には相談者の意向を尊重して対応していくことが重要じゃないかなというふうには考えております。

【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】 次、ハラスメント対策委員会、一回って先ほど部長が答えたかと思うんですけども、一回で間違いなかったですか。

【総務企画部長】 そのとおりでございます。

【徳元次人委員】 これはいつですか。

【総務企画部長】 令和3年5月14日です。

【徳元次人委員】 この5月14日の対策委員会の中で処分が決まったんですか。

【総務企画部長】 ここではあくまでそういう事実の内容についての確認等を行っている。

【徳元次人委員】 じゃあ、弁明書を出されていますよね。日付が6月1日だと思うんですけど、ハラスメント対策委員会を5月14日にたった一回だけやって、この弁明される6月1日以降というものは、この弁明が「いや、こういうことでしたよ」ということの、つまり反論やそうじゃないということの判断ができる機会ってどこにあったんですか。

【人事課長】 処分に関する一定の流れなんですけど、相談者からの相談を受けた後、関係者等のお話を聞く場を設けております。その内容を時系列的内容を別に整理をして、本人に対して事実関係の確認を行っております。その後、被害者の意向を確認した上でハラスメント対策委員会を開催しております。その中でもそのような経緯は説明した上で、その後に分限懲戒委員会を行っております。本人の弁明につきましては、その分限懲戒委員会の場で行って、最終的にその場で量定の決定とかをなされた上で、市長の最終的な決裁を経て、最終的に決定するという流れでありますので、本人の弁明の場はハラスメント対策委員会ではなくて、量定を決定する分限懲戒委員会の場で本人の弁明書の確認とか、本人の弁明の場を設けているという形になります。

【徳元次人委員】 では、この弁明を受けて、もう一度パワハラ対策委員会が必要じゃなかったのかということについてはどうですか。

【人事課長】 最終的に量定の判断とかという部分に関しましては、分限懲戒委員会のほうで諮られるので、今回の手続等に関しては、問題なかったというふうに認識しています。

【徳元次人委員】 いやいや、このハラスメント対策委員会というものは、事実関係に基づいて、「こういうことがあったであろう、ああいうことがあったであろう」と。それに関しては、事実関係の時系列を並べたって、さっき言っていましたよね。そこに、その5月14日の時点では、ご本人が行為者として「いや、こういうことなんです」って弁明するとき、この内容というのは分からないわけですよね。そうですね。じゃあ、その事実関係にどこか違うところがあったのかどうなのかということ、この弁明の内容がここに反映されてはじめて、分限懲戒委員会に行くと普通は考えるはずなんですけど、そうじゃなくなった。もう処分ありきで進んでいるようにしか見えないので、それを払拭するには、もう一度ハラスメント対策委員会をやって、「本人からこういう事情がありますよ。弁明がありますよ」ということを手順として踏む必要があるんじゃないかと思うんですけども、そこを省いた理由というのは何かあるんですか。

【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】 お答えします。

ハラスメント対策委員会のほうでこれまでの経緯、内容等を双方調べた部分を審議した上で、その事実に基づいて、その後の委員会のほうに上がっていくんですけども、その弁明を踏まえてもなお、もう一回差し戻すような内容ではなくて、双方を審議した対策委員会の中でも話し合った内容のままでしたので、差し戻しにはなっていないと。

【徳元次人委員】 差し戻す内容にはならなかったと判断したのは誰ですか。

【総務企画部長】 双方、その事実確認の内容のままでしたので、その非違行為等について認める内容でしたので、差し戻しには至っていない状況です。

【徳元次人委員】 差し戻しに至っていないのは分かりました。判断したのは誰なんですか。

【総務企画部長】 状況に変化がありませんでしたので、そのまま分限懲戒委員会等に諮っている状況でございます。

【徳元次人委員】 状況に変化がなかった。じゃあ、弁明の中身って、今お話しできますか。

【総務企画部長】 すみません、個別の内容については、ちょっと差し控えさせていただきます。

【徳元次人委員】 個別の中身だからしゃべれない？ じゃあ、この変化がなかったというのも、本人としては、先ほども話を聞いたから、いろいろ不可解なこととか、納得していない部分がたくさんあったんですよ。だから、そういうことについても本当にこれだけの、過去にもいろんな職員がいろいろ処分されたことがあるんですけど、こんな1か月で認定をされたような事案って、あまりなかったであろうと考えているんですけど、そういうところにも整合性を合わせていくためには、この辺をちゃんと解明しないといけないと思うんです。致し方ない、これは相当な処分だったというのであるのもちゃんと分からないといけないので、それがゆえに聞くんですが、この変化がなかったとか、弁明を受けてどうだったかというものについては、変化がないことについてもどなたが判断をして、そのまま通っていったんですか。

【人事課長】 変化がないという部長の答弁があったんですけども、これまでの相談を確認した内容、事実確認した内容を報告して、どのような対応が一番好ましいかという話し合いをした上で、やはり分限懲戒委員会のほうでこれは取り扱われるべきだろうという判断になって、分限懲戒委員会のほうに最終的な判断をお願いしたところです。その場におきましては、本人の弁明の機会をしっかりと設けて行っております。市長の決裁で処分を決定しておりますけれども、本人に対してその処分の説明書をしっかりと交付しております。その内容につきましては、処分の内容を記載した内容のほかにも、本人がその処分に対して不満等がある場合に関しましても、審査請求のしっかりとした手続した部分を教示しておりますので、もし本人がその処分に対して何か意見があるようなことがあれば、そのような手続を取ったものというふうに理解しておりますし、今そのような手続がないということから、適正に行われたものというふうに考えております。

【徳元次人委員】 今回の事案、2つの処分というのは結構重い処分ですよ。それをこの短期間で決定したということについても、内容が一般的に照らしたとしても、本当にこんなに重い処分をいただくようなものなのかなというのは、だから多分産業カウンセラーの方も助けてほしい旨の文章も書いたとは思いますが。それで、今回の結果を受けて、この結果を導き出すのに当たり、何か弁護士関係で類似事案を参考にしたものとかってあるんですか。

【人事課長】 今回の事案のみならず、このような処分を決定する際には、同様な処分が全国的にないかという部分についてはしっかり情報を集めて、分限懲戒委員会のほうには届けて審議していただいているような状況でございます。

【徳元次人委員】 過去には証明書の誤発行って、結構議会でも特別委員会を長期にわたり持ってきました。また、契約の不備でプールでも痛ましい死亡事故もありましたし、私たちがあまり知ることではないんですけども、たび重なるストーカーの行為とかっていろいろ聞いてはいますが、飲酒運転のことでもあったんですけども、こんなに短期間で処分を下すことって、さっきも言ったけどな

かったと思うんですけど、この期間については、人事課としてどう捉えているんですか。

【人事課長】 ちょっと休憩いいですか。

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

【人事課長】 分限懲戒委員会につきましては、先ほどの手順どおり、被害者からの話を聞いた上で関係者の話を確認して、時系列的に被害というか、その事案のことを時系列に整理して、行為者と言われる方に事実確認を行う作業を行っております。その後、最終的には分限懲戒委員会のほうに諮って処分を決定し、市長決裁のほうで最終決定をしていく作業があります。その作業については、個々の事案によって関係者の数とか、被害者の心意的な状況とかという部分がありますので、ケース・バイ・ケースで6か月かかったり、1年かかったり、ないしは3か月程度で聴取が終わって、事実確認を終えたりということがあると思いますので、事案によって、その必要な確認事項等というも量定等も変わってくると思いますので、一概に今回が時間的なものが短かったというふうには考えておりません。

【徳元次人委員】 その弁明書とか、いろんなことの中身はあるかもしれませんが、やり取りの中でご本人から伺ったこととかにも、否定している部分も結構あるんですよ。多分、人事課長が聴取したことだと思うんですけども、居酒屋の個室に呼ばれて罵倒されたということに関しても、飲みに行った事実はないとか、こういう個別案件に関しても、事実じゃないことを相当言われていて、だから、こういうところの中身についても否定してきたものを、どういうふうにやっていくのかということが……。すみません、ちょっとうるさいんですけど、本当に。何ですか。今、止めていいんですか。だから、手順の仕方が当たっていたかどうかです。今、何を言っているんですか。

【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】 課長とのやり取りだったヒアリングだったと思うんですけど、「居酒屋の個室に呼ばれて罵倒された」と相談者から、被害者からあったんだけど、答えとしては「飲みに行ったことすらない」という事実があったりもするんですけど、この辺の整合性といいますか、こういうのが払しょくされていないからずっと処分をもらって以降も、ずっと本人としては嫌な思いを続けているんですけど、この辺の内容というのはどのようにケアしていったのか、ちょっと伺いたいんですが。

【人事課長】 基本的に公表されている内容でしか我々は話しできないという部分もあるんですけども、しっかり被害者のお話を聞いて、事実確認をしっかり行った上で、本人に対して弁明の機会を与えて、最終的な量定の決定はしているものというふうに理解しています。

【徳元次人委員】 休日出勤に自分の子どもを連れてきて、「これ変な奴だから気をつけろ」と言われたということに関しても、全く本人は休日出勤したこともない。これも事実と違う。もう一方、公用車に乗って間もないのに発信して、危険な思いをした。一緒に乗ったこともないということもずっとこうやって、やっぱり大事なことなので、これは多分答弁は、個別具体的なこと、内容に関しては答えられないということになるかもしれませんが、そういうのを払拭されないで処分をされた身に

なってもらったら、本当にもうとてもじゃないけどやっつけられないですよ。やっぱり。こういうこともちゃんと人事課としてヒアリングして、こういうやり取りがあった事実があるんだったら、もっと中身をちゃんと調べて、本当にそれが適当なのかどうなのかって、別に時間をかけてもよかったんじゃないですか。何でこんなスピードで判断したんですか。

【人事課長】 繰り返しになりますけれども、しっかり被害者の声を聞いて、関係者の声を確認して、事実確認を行っております。最終的に分限懲戒委員会のほうで決定を行った後、市長の決裁で最終的に決定した後、本人に説明書を交付しております。本人に関しましては、その内容に不服がある場合に関しましては、人事委員会のほうに審査請求できる旨、できる期間等をしっかり掲載している文書を交付しておりますので、もし当該職員からそういう旨がありましたら、その処分に対して不平があるのかなというふうには思いますけど、現時点においてそういう届け出もないということから、今は適正に処理されているというふうに考えています。

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

ほかに質疑はございませんか。

【新垣繁人委員】 市の規定に関するところからちょっと聞きたいんですけども、令和3年3月1日付ですか、訓令という形で、豊見城市職員のハラスメント防止等に関する規定があります。この中でハラスメントの対策委員会、第8条なんですけれども、そこでもうたわれているのが、委員長は総務企画部長であると。委員としては、別表第2のほうで総務企画部の人事課長、市民部の協働のまち推進課長、先ほどからも答弁いただいていますように、職員団体の推薦に基づき委員長が指名するもの。あと一つが、その他委員長が指名する者ということで、最終的に職員団体の枠もなのですが、総務企画部長のほうで指名されているかと思うんですよ。今回、先ほど言った部長名とか役職名が出ているものですから、この指名に当たって、役職名とかは今公表できますか。

【総務企画部長】 こちらのほうから職労に対して指名とかではなくて、職員団体に対して依頼して、回答をもらっているという状況です。回答が来た方を委員として指名しております。

【新垣繁人委員】 じゃあ、今回も一度行われた対策委員会の中で推薦があった。もしくは、委員長として指名された職員は委員としていらっしゃいますか。

【総務企画部長】 このときは、総務企画部長と人事課長、協働のまち推進課長、職員団体の推薦する者の4名でやっております。

【新垣繁人委員】 この職員というのは、役職名は公表できないということよろしいですか。

【総務企画部長】 そうですね、規定上、職員団体の推薦に基づき委員長が指名する者ということでご理解いただきたいと思います。

【新垣繁人委員】 私、今日一番最初に、この対策委員会も含めて、窓口の班長はどこですかというところで、人研修班ということで答弁をいただいております。今この質疑をしたのは、ちょっと気になっているのがありまして、Web Magic等、職員はみんなこういう会議室の予約とか、みんな見れると思います。どなたが予約したかも見れると思います。このパワハラに当たって、そういう会議室の予約を当時、人事交流で来られた沖縄県からの職員のほうでやられているという話を聞いているものですから、それって、担当でもない方がそのような越権行為的にも値するような行為をされて

いるのであれば、ちょっとそこはまた違うのかなというところで、実際この委員の中に本来入るべきではない職員が入っているとか、そういうことはないですね。

【人事課長】 今回業務を遂行するに当たって、全てがその班で完結するものということでもない場合があるので、ほかの班に協力体制をお願いする場合はあつたりします。今回の場合、ちょっとまだ私のほうで確認していないんですけども、会議室の予約等に関しましては、その職員の名前があるのであれば、やったというふうに考えておりますけれども、この会の運営につきましては、その参加した委員のほうで審議等は行っている状況でございます。

【新垣繁人委員】 分かりました。

あと、規定の第11条なんですけれども、対応措置。市の規定の第11条で、「ハラスメントの事実が確認された場合は、必要に応じ、ハラスメントの行為者及び所属長等に対し、懲戒処分等を含めた人事管理上の措置を講ずるものとする」ということで、今回一人の副参事が認定されたと思うんです。ただ、ここで書かれている「及び所属長」に対しても、そのような措置がされた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】 11条がございまして、あくまで今日お話し可能なのは、この公表されている内容についてでございますので、一部ちょっと差し控えさせていただきたいと思います。

【新垣繁人委員】 委員長、休憩をお願いします。

【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】 公表している範囲でしかご答弁できないということであるんですけども、ここで書かれている第11条というのは、その部署を所管する所属長にも責任があるんだということだと思います。どのようなときに、その所属長も含めて、その懲戒処分が下るのか。どのような判断を委員長としてされているのかお聞かせください。

【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】 そういう第11条に該当するような事例がございましたら、適宜対応されるものと考えております。

【新垣繁人委員】 このハラスメントなんですけど、今回の認定、特にパワハラの一件の認定ですね、もう少し丁寧に対応すべきだったんじゃないかと思っております。組織ですから、しっかり組織としての責任で指導、注意をした中で、それでも改善につとまらないとか、そういうときにこのような重い処分を本来やるべきではないかというところで、先ほどから私、対策委員会として注意をする判断と、最終的に分限・懲戒をする判断の2つがあると思います。フロー図から行きますと。この基準は

何ですかって、さっきから私聞いているんですけども、そうするとまず、市の規定に準じていると。あと一つは、地方公務員法の6条でその認定ができるということを答弁されているんですけど、確かに地方公務員法の6条で認定できるんです。これは誰が認定するかといたら、市長なんです。ですから市長はそういう判断もなく、今回長として懲戒、もしくは分限をすぐ一発で選んだんですか。決裁として。

【人事課長】先ほど来、答弁させていただいているんですけども、処分に至る経緯につきましては、被害者のほうからの訴え等に基づいて関係者からのお話を聞いた上で、事案、時系列等を整理して、行為者からの事実確認を行っております。その後、最終的には分限懲戒委員会のほうに審議を依頼して、その中で本人の弁明等の場をしっかりと設けて、他自治体等の処分量定等の比較をしながら、最終的に決定をしております。その結果に基づいて、市長決裁のほうで最終的に決定をしている手順で行われております。以上です。

【新垣繁人委員】最終的には、地方公務員法第6条に基づいて、地方公共団体の長ということで市長がその分限、そして懲戒処分を下したと思います。市長の判断でですね。それが先ほどから答弁している地方公務員法第6条なんですよ。ただ、私が聞いているのは、下すにも何らかの手続も含めて、もっとデリケートにこまめにやるべきなんじゃないかというところなんですけど、「いやいや、そうではないよ」と。地方公務員法第6条でできるんだというような答弁になってきているんですけども、そもそも今回、分限、懲罰を判断したにしても、多分市の掲示板に公開というんですか、やられると思います。実際、今回どのような形で市の掲示板に、例えばパワハラを認定しての表現ですよ。どのような懲罰が、もしくは1個、2個、3個あったのか。その内容をちょっと教えてもらってよろしいですか。これは公開している内容だと思いますので、回答できると思います。

【人事課長】今回の懲戒処分等につきましては、懲戒処分等の指針に基づいて公表を行っております。公表につきましては、市の広報、またホームページのほうで公表させていただいております。以上です。

【委員長】休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】再開します。

【人事課長】今回の公表の内容を読み上げることになりますけれども、処分の理由につきましては、ハラスメントという形になりまして、法令等遵守義務違反、その他信用失墜行為及び職務不適格という形で、適用法につきましては、地方公務員法第29条第1項第1号、第2号及び第3号のほうで懲戒処分となっております。同法第28条第1項、第3項について、分限処分というふうになっております。以上です。

【宜保安孝委員】先ほどの聞き取りの中で、本人含む関係者という話が出ますが、この関係者というのはどのような方なのでしょう。

【人事課長】ケースによっていろいろ関係者は変わってくるというふうに理解しておりますけれども、その被害者である方からのお話を聞きながら、これまでの所属等を勘案して、関係者から様々な形で意見を聴取している状況でございます。

【宜保安孝委員】これはすごく分かりづらくて、例えば学校とかのいじめであれば、いじめられたという本人がいてという部分が重要になってくる。ただ、パワハラに関しては、そこに見たとか聞い

たとか、その場に一緒にいたとか、そういう方の証言も必要になってくると言いますけれども、その関係者というのが、同じ職場内で働いている方なのか、それとも全く外部の人のことを関係者と言っているのか。その辺ぐらいは答えられるんじゃないですか。

【人事課長】 事案によって関係者は異なってくると思うんですけども、基本的にお話を聞きながら、所属等を勘案しながら、関係者に協力を求めている状況でございます。

【宜保安孝委員】 全然答えになっていないと思うんですが、職場内で起きていることですから、そこで職場の方がそばで見ている、明らかにこの方はパワハラをしているとかという、そういう証言が取れたりとかというんだったら別ですけども、そのパワハラを受けたという方が、例えば外で「僕はこういうことをされたんだよ、僕、こういうことがあるんだよ」という話が、一緒になって来た方がもしかして関係者になっているとか、そういったことはないですよ。

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

【宜保安孝委員】 じゃあ、関係者というのは職員ではないということなんですか。

【人事課長】 職員の場合もありますし、職員じゃない場合も考えられるというふうに思っております。

【宜保安孝委員】 今回、もう言い方からすると職員ではないと思います。例えば今後ですけども、同じような形で例えばですけど、ないとは思いますが、同じようなケースで同じような事案が起きてというときも同じような判断になるんですか。

【人事課長】 その際におきましても、被害者からのお話を聞いた上で、関係者の話を聞いた上で事実確認等を行って、最終的には分限懲戒委員会のほうで審議していただいて、市長の決裁で処分が決定するというふうになるというふうに理解しております。

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

人事課長、総務企画部長を呼んで事件番号の③人事課等説明員招致ということでいろいろ意見聴取しましたけれども、まだ終結には至っていませんので、今後また特別委員会を設けて、その中で今後人事課の説明員招致についてどうするかということをお話し合って、また決定したいと思いますので、次の委員会の機会に決めたいと思いますので、それでよろしいでしょうか。

じゃあ、とりあえず、今日は人事課長、総務企画部長に対する意見聴取を終了したいと思います。お疲れさまでした。

休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

それでは事務局より一件だけ報告があるようですので、次長の発言を許します。

【事務局次長】 お疲れさまです。去る3月31日の当委員会において、会議記録の情報公開について

の取り扱い協議がありました。その中で個人名の取り扱いについては、原則非公開としながら、特別職については公開しますということで了解を得たところなのですが、市の情報公開担当との協議の場において、他の情報公開の実態と併せて、整合性を図る必要があるということから、前教育長と教育委員、現教育委員については、名前の部分は非公開とすべきではないかという指摘がございました。現市長、現副市長、現教育長を除く特別職である●●教育長、前教育長は●●前教育長、●●教育委員については、●●教育委員ということで、公開記録とさせていただきたいというご提案となります。以上です。

【委員長】 今、説明がありましたけれども、そのとおり決定してよろしいでしょうか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

異議なしという者あり。異議がないようですので、そのとおり決定いたしました。

それでは、その他各委員から何かございますか。

【宜保安孝委員】 今回、市長、副市長に対する意見聴取の日程が合わなかったということなんですけれども、今回は仕方ないとしても、次はもうこっちから言うんじゃないかと、1週間ぐらい日を空けて、「この週の中で我々が時間を合わせますから来てください」ということで呼んだらいかがですか。

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

市長、副市長の参考人招致については、4月18日の週のいずれかの日に約2時間程度、日程調整を事務局からさせますので、決定したらまた事務局のほうで報告すると思いますので、そのときはまたよろしくお願ひしたいと思います。

ほかにございせんか。

ないようですので、以上をもちまして、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。お疲れさまでした。

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等実態把握調査特別委員会委員長

大城 吉徳 ㊞