

令和4年2月28日（月） 開会10：20 散会12：13	
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. 事前通告32項目回答について 2. 第三者委員会の「調査権等」回答について 3. その他
～ 開 会 ～	
<p>【委員長】 それではパワハラ特別委員会を始めたいと思います。</p> <p>では2月18日、前回の本委員会において事前通告のあった32件の質疑に対して、文書による回答を私から求め了解をいただいたと思うのですが、提出できないということですので、まずその理由についてお聞かせください。</p> <p>【総務企画部長】 おはようございます。前回お話しした32項目に係る回答についてですが、その中身について提出を想定したメモとなっておりますので、改めてのメモ作成には至りませんでした。以上でございます。</p> <p>【委員長】 それでは次に、アンケートは調査であるのか、調査ではないのか。行政実例集、日弁連の報告との矛盾点という件、設置根拠を附属機関でなければ調査を行うことはできないのではないのか。また市の広報紙において令和3年度3月末までに調査、完了を目安とするという部分は訂正するののかという幾つかの質疑について答弁いただけなかった部分は協議した結果、文書にて回答いただいたところですが、まず執行部は補足で何か説明はございますか。よろしいですか、なければいい。ないようですので、ではこれより各委員より質疑を許したいと思います。先ほどの32件の質疑に対しての提出できない理由についてと、アンケートは調査であるのか調査ではないのかという回答に対する質疑、そしてまた調査完了を目安という部分は訂正するののかしないのかという質疑に対する回答も文書でございますので、この約3点について質疑を許したいと思います。質疑のある方はどうぞ。</p> <p>【新垣繁人委員】 ご出席いただきましてありがとうございます。1点だけまず最初に確認させてください。前回、委員会の中で執行部のほうはこの調査権に対して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いということを発言されたと思います。今回、先ほど総務企画部長のほうから、その私たちの通告に対する回答については何と言うんですかね、出せないという話であったんですけれども。その代わり議会事務局のほうで今回、その当時の議事録を作成していただいております。その中でちょっと見ると、先ほど言った強制調査権はないという発言もありますし、あと1つは調整調査権もないという発言があるものですから、そこは実際に答弁された執行部のほうに、実際に強制なのか調整なのか、どの調査権がないのかというのをもう一度お聞かせください。</p> <p>【総務企画部長】 答弁したのは、強制調査権という話をしております。</p> <p>【新垣繁人委員】 あとですね、その調査権に対してペーパーでご回答いただいているんですけれども。前回私たちが質問して持ち帰っていただいたのはですね、法的根拠を含めて調査権があるかないかということでありましたので、そこら辺、法的根拠としてどのように捉えているのか、再度答弁</p>	

いただきたいと思います。

【人事課長】 法的根拠と言いますか、第三者委員会につきましては所掌事務等を定めております要領を作成しております。要領につきましては、第2条で所掌事務のほうを整理させていただいておりました、ハラスメント事案の事実解明に関すること、再発防止策の提言及び処分に関する助言に関すること、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に加えて、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こととなっております。職員を対象としたアンケートの実施及び第三者委員会により調査を希望する者に対する直接の事情聴取等につきましては、この第三者委員会の所掌事務の目的を達成するために必要な措置として、第三者委員会において専門的な知見に基づき判断されたものと承知しております。以上です。

【新垣繁人委員】 全く私が聞いているものに回答なっていないです。ペーパーでいただいたこの回答もですね、読み上げます。これは執行部のほうからいただいた回答なんですけれども、まず私たちが聞いているのは豊見城市ハラスメント事案に関する第三者委員会において調査は可能かと、その法的根拠はということで聞いているんですけれども。いただいた回答がですね、豊見城市ハラスメント事案に関する第三者委員会の所掌事務については、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に加え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こととなっております。職員を対象としたアンケートの実施及び第三者委員会による調査を希望する者に対する直接の事情聴取につきましては、第三者委員会の訴訟事務の目的を達成する必要な措置として第三者委員会において専門的な知見に基づき判断されたものと承知しておりますという回答をいただいております。これはですね、簡単に言えば第三者委員会で判断されたから今その調査をしていますという答弁になってくるんですけれども。そもそもがおっしゃっている要領を作成されたのは、令和3年11月5日、市長決裁のときだと思うんですよね。そのときというのは今言う第三者委員会は設置もされておられません。その時点でどのような解釈をもってこの要領を作成したのか、法的根拠をもう一度、その時点で教えてください。

【人事課長】 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ですね、設置要領に基づく公平かつ中立な観点より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。その設置目的を行うために要領を作成したということとなっております。以上です。

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

【総務企画部長】 お答えします。今回、豊見城市ハラスメント事案に関する第三者委員会については、パワハラだとかセクハラだとかマタニティハラスメント、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いて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、公平中立な観点から専門的な知見を持つ第三者での行政運営上の意見聴取及び助言を求めるために今回設置しているところです。その意見聴取、助言を求めるに当たっては、恐らく委員がおっしゃる自治法の第138条の4のことかと思うんですが、要項等によって執行機関の補助職員以外の外部の者の委員として、教育委員会等機関と区別してですね、行政運営上の意見聴取、情報や政策等に関し

て助言を求める場として今回こういった意見聴取のための場を設けているところでございます。

【新垣繁人委員】 ですから行政実例集のほうでもですね、今執行部が言う調査というのは、事実解明するということを行っているじゃないですか、はっきりと。ですけれども、行政実例集ではですね、まさしくですよ、調査というのは今おっしゃるように事実を調べていくことではあるんですけども、そういった附属機関が示す性質、今言う調査ですね、そういった調査の性質を持つものである限りはですね、条例をもって定めるべきものという解釈されているんですよ。ですからそれに基づいて、本来は条例を設置してなすべきものではあると私思っているんですけども。そこら辺の解釈を含めて持ち帰っていただいたと思います。そこを含めた答弁を再度、部長お願いします。

【総務企画部長】 先ほど答弁しましたけれども、今回各種ハラスメントあるんですけども、そういった事実関係の解明に関することや再発防止策の提言及び処分に関する助言等、また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等について雇用管理上の対応措置を行う必要が、そういった助言をいただきたいということでの今回の委員会の設置でございますので、今委員がおっしゃっている部分とも比較しても、今回第三者委員会の所掌事務の目的を達成するための様々な必要な措置だったのかと考えております。

【新垣繁人委員】 全然答えてないですよ。これはあの……、その前に雇用管理上ということをよく言われるんですけども、これはあくまでも職員に対しての雇用管理上だと思うんですよ、助言を委員が求めるのはですね、助言するのは。今回、私たちが言っているこの特別委員会はですね、市長そして副市長のほうに今直接パワハラを受けたという職員が実際にいるわけですから。ですからそこら辺、懇話会って私たちが言っているもの、歯車が合っていないんです、そもそもが。それ以前に事実関係をしっかり解明するのであればですね、やはり附属機関で言う調査、その性質と同じことをやるのであれば条例を定めてしっかりと調査すべきだと思います。それを性質が違うのか、それとも同じなのか、どういう認識をされているのかですね、再度部長、答弁をお願いします。

【総務企画部長】 職場内において各種ハラスメントがあれば、そういったハラスメントの事実関係の解明に関することが今回の所掌事務になっておりますので、その中でもいろいろなですね、ハラスメント事案が出てこれば、その事実関係を明らかにすることも所掌事務ですので、そういった必要な措置が行われるものと考えております。

【新垣繁人委員】 まず行政実例のほうでもですね、逐条解釈でもそうなんですけれども、138条の4附属機関の構成と根拠というところで、そこで前回の委員会でも言いましたけれども、その実例集の中でですね、このように質問があるんです。「県職員のほか、いやらしくも部外者を交えて構成されている場合は、機能の如何にかかわらず全て条例をもって定めるべきものと解して差し支えないか」という質問に対してですね、「そもそも附属機関の性質を持つものである限り、その条例をもって定めるべきもの」ということを言っているんです。その性質ってというのは、先ほど言った調査、事実を調べることなんですよ。ですから懇話会云々の前に、その性質であれば条例を定めてやるべきだということをしつかりうたっています。ですからその性質でやられていますよね。だから本来は、懇話会として調査云々以前の前に附属機関として条例を定めてやるべきだと。そこをどのように解釈しているのか、再度お聞かせください。

【総務企画部長】 お答えします。附属機関の性質かということなんですが、附属機関、ご存じのように諮問や答申等あって、多数決等でその機関意志を表明していく、そういった機関かと存じております。今回、この第三者委員会においては様々な多角的な専門的な知見をですね、表明してもらうことが今回の再発防止策の提言や処分に関する助言等をいただくこととなっておりますので、第三者委

員会においては懇話会は適切だというふうに考えております。

【新垣繁人委員】 すみません、全然答えてないです。部長、答えてないんです。もう一度お願いします。

【総務企画部長】 機関意思を求める附属機関とは異なる懇話会というふうに考えております。以上です。

【新垣繁人委員】 じゃあ今この行政実例集で捉えているのが、間違っているという認識でよろしいですか。

【総務企画部長】 附属機関であればという内容なのかと考えております。以上です。

【新垣繁人委員】 今、部長が言う附属機関の認識というのは、あくまでもこの実例集は附属機関に対するものに対して言っているという認識で、もう一度、よろしかったですよ。

【総務企画部長】 実例集にあるのであれば、そのとおりかと思いますが、当該第三者委員会においては、懇話会の形式は望ましいというふうに考えております。

【新垣繁人委員】 今の答弁ではですね、実例集に書いてるんであれば、僕らが言う解釈のとおりかもしれないけれどもという解釈ですよ、今の。ですから実例集がある中で、その実例集が間違っているという解釈を総務企画部長は持っているのか、教えてください。

【総務企画部長】 実例集に載っていることですので、その正誤云々は僕のほうで語ることはできないと思いますけれども、当該第三者委員会においては、その目的上、目的を達成するために懇話会は適切と考えております。

【新垣繁人委員】 であれば、この行政実例集はですね、この附属機関の性質を持つものであれば懇話会であろうが条例で定めて調査を行うべきだということを書いていると思います。その認識はどのように考えていますか。

【総務企画部長】 当該第三者委員会においては、先ほど来申し上げているような所掌事務がございますので、懇話会が適切だと考えております。

【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】 今の話なんですけれども、懇話会には調査していいわけですね。懇話会の中で調査してオーケーなんです。この認識だけまず確認したいです。

【総務企画部長】 はい。専門的な知見を持つ第三者委員会が、その所掌事務の目的を達成するために必要な措置として行うものであれば問題ないかと考えております。専門的な知見に基づき判断されたものと承知しております。

【徳元次人委員】 いただいた回答でもそうなんですけれども。じゃあもう1つちょっと確認、これも確認なんです。32項目の回答の中で常々出てくるんですけれども、附属機関か懇話会にはかわらず法律に基づく強制調査権はなく、先ほどもちょっと触れてましたけれども、ないところなんですけれども。強制的に調査をすることは、どちらの附属機関であっても、懇話会であってもできないということの内容で回答はもらっているんですが、強制ではなくて任意的に応じていくよというような調査だったら附属機関はできますよね。附属機関は調査できますよね。

【人事課長】 附属機関とは、必要な調定、審査、審議または調査等を行う職務とする機関であるというふうに認識しております。以上です。

【徳元次人委員】 そうですね、附属機関では皆さんがつくったものの参考資料にもあるので調査はできる、必要な調定、審査、審議または調査等を行うとちゃんと明記されています。一方懇話会では調査権がないとずっとこの回答でも言っているんですよね。ただ先ほどのやつに関しては、調査もできるような答弁をしているんですけれども、どっちなんですか、できるんですか、できないんですか。懇話会で調査は可能なんですか、可能じゃないんですか。

【総務企画部長】 先ほど来の回答にはなりますが、その第三者委員会においてその所掌事務の目的を達成するために必要な措置として専門的な知見に基づき判断されたものと承知しております。

【徳元次人委員】 調査できるんですか、できないんですか。どっちなんですか。

【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】 ちょっと形変えますけれども、今言う流れからすると、第三者委員会、今立ち上がっているやつに関しては懇話会形式なので、その合議体ではないので結論、報告書みたいなものは取りまとめて出すことはできないと思うんですけれども。ということは、今アンケート調査を実施して、21日に締め切って回収、集計の段階なのかなと思うんですが。その結果によってパワハラが、この市役所内であったかなかったかというのは調べるんですか。これは分かることなんですか。

【人事課長】 第三者委員会のほうでアンケートで全体被害を把握して、個別事案については委員長のほうにご連絡があれば対応するという旨の内容は確認しております。何件あったかどうかという部分に関しては、先週も第三者委員会あったんですけれども、今分析中だということで我々も席を外すようにという指示がありましたので詳細は確認取れておりません。ただ3月末を目安にですね、ある一定程度の分析はしっかり行った上で、その市長に対する雇用管理上の措置に関しての助言を行うという旨の形はお話されていまして、その時期、3月末ぐらいには一定程度の形で見えてくるのかなというふうには考えています。

【徳元次人委員】 だからパワハラがあったかなかったかというのは、第三者委員会で見せるんですね。

【人事課長】 パワハラの認定に関しましては、最終的には第三者委員会のほうで認定はできないというふうな話はしておりました。

【徳元次人委員】 パワハラがあったかなかったかは分からない？

【人事課長】 第三者委員会のほうで可能な限り事実関係の解明は行うというふうにはお話されていまして。それがパワハラかどうかというものに関しましては、最終的には認定はできないという話でした。

【徳元次人委員】 そうですね、認定はできない、パワハラがあったかなかったかどうかは分からないわけですよね、だから聞くんです。何で聞いたかといったら、今年の11月8日だったかな、市長は記者懇で、わざわざ記者をお招きしてですね、そこではこの市役所内……、僕らが有志の会でやったから、市長からこಂಡだけパワハラを受けていますよということが出たもので、その事実解明をするということで第三者委員会を立ち上げる。その理由は、この市役所内でパワハラがあったかなかったを調べるためと言っているんですよ。今言ったことと違うので、これはどう整合性を合わせますか。

【人事課長】 第三者委員会の役割につきましては、先ほど来部長のほうでお示ししている所掌事務の範囲となっています。事実解明を行った後ですね、一般職員につきましては地方公務員法に基づい

て市長が分限、懲戒等を行う権限がありますので、一般職に関しましてはこの処分等についての助言については行います。その他の特別職等を含むものに関しましては一般職とは違って、地方公務員法の枠から離れて、各関係法のほうで処分等が検討されると思いますので、そのような形になるのかなというふうに考えています。

【徳元次人委員】 じゃあ市長が第三者委員会を立ち上げる理由に、パワハラを有無を調べるためと言っているんですけども、それは当たっている？ 間違っている？

【人事課長】 今回第三者委員会の中におきましては、役所内で業務に従事する全職員を対象にしていることと、あとハラスメントの範囲につきましてもパワーハラスメントのみを対象とするわけではなくて、豊見城市のハラスメント防止に関する規定に定めのある各種ハラスメントを対象としていることから、職場内であった各種ハラスメントについては事実関係の解明について取り組んでいこうという形で第三者委員会のほうで今進めている状況でございます。以上です。

【新垣繁人委員】 そもそもですね、今懇話会でやられている第三者委員会なんですけれども、主体はどこですか、委員会ですか、人事課ですか。

【人事課長】 第三者委員会につきましても庶務につきましても、人事課のほうで担わされております。内容につきましては、会議室の予約等、あと委員の皆様の日程調整を行っております。また委員会の求めに応じて必要最低限の関与をさせていただくという方向性から、委員会の中で求めがありました会議要旨については庶務課である人事課のほうでまとめさせていただいております。

【新垣繁人委員】 今回行っているアンケート調査なんですけれども、このアンケート調査の主体はどちらですか。

【人事課長】 アンケート調査につきましては、委員長名で職員各位に周知を行っておりますので、第三者委員会のほうで行っているものと認識しております。

【新垣繁人委員】 ここで日弁連とか出てくるんですけれども、指針がですね。今回、このアンケート調査は、じゃあ今言う委員長を中心に委員会で行われているということですので、このアンケート調査の費用はどちらで持っていますか。

【人事課長】 予算等の執行につきましては、アンケートに関する費用のほか委員の皆様への報償、費用弁償、必要な消耗品等に関しましては庶務課の人事課の予算を活用して実施しております。以上です。

【新垣繁人委員】 この委託ですね、要はアンケートをやっているのは、じゃあ何て言うんですかね、集計も含めてそういった作業も含めて委員会のほうでやられるという認識でよろしいですか、主体ということであれば。

【人事課長】 はい、先日まで行われております第三者委員会のほうでアンケートの実施方法等につきましても委託で行うという旨を第三者委員会のほうで決定しておりますので、集計等も含めて第三者委員会のほうで行う予定でございます。

【新垣繁人委員】 ちょっとここで私の勘違いでしたら教えてほしいんですけども。このアンケート調査自体ですね、民間に委託はされていませんか。

【人事課長】 第三者委員会の中で実施、運営方等々に関しましては決められておまして、今回のアンケートにつきましても執行部機関から離れた形で民間のアンケートができる方のほうに委託はさせていただいております。

【新垣繁人委員】 日弁連の解釈はですね、これは主体ではないという言い方をしているんですよ。ですからこの第三者委員会、附属機関でやるときにですね、報酬でやるか、専門の方に委託するかな

んですよ。その認識ももうされていると思います。ですから日弁連の指針からの認識も含めて、本当にもう一度聞きます。主体という形でですね、今第三者委員会のほうで行われているのか、日弁連の解釈も含めて教えていただきたいです。

【人事課長】 日弁連のものに関しましては、附属機関である場合はという内容で記載がされているというふうに確認させていただいております。今回第三者委員会につきましては、最終的に市長に対する雇用管理上の助言を求めるために適切だということで設置させていただいております。今回、その中におきまして、委員の皆様でアンケートの実施方法はこういう形のほうが一番望ましいんじゃないかということで、アンケート項目の設定から委員の皆さんのご意見に基づいた形で設定させていただいて、実施方法につきましても期間を含めて委員の皆さんで決定した経緯があります。以上です。

【新垣繁人委員】 日弁連で出しているのは、第三者と見るときに、そのような委託もしくは報酬をしっかりと専門の方々で附属としてやる場合が今言う第三者として好ましいんだと。それ以外でやる、今言うですね、民間さんに委託したりですとか、そういったものは特に当事者が関わっている場合は好ましくないということもうたっております。その以前に、今要領で事実関係の解明をされているかと思うんですけども、そもそも要領でうたうものではなくてですね、やはり調査、事実確認をしていく、その認定もしていくのであれば、事実関係の認定ですよ、それこそ附属機関でやるべき案件だと思うんですよ。懇話会は事実関係の認定できますか。そして附属機関は事実関係の認定できますか。そこどのような解釈をされていますか。私は、附属機関は事実関係の認定はできていると思っています。しっかりとした調査でもってですね。諮問、答申も含めて。ですから懇話のほうは、前回答弁いただいたのは、報告はしないと。それぞれの委員の議事は人事課でまとめますという話だったと思います。ですから合議体としての答えは出さないはずなんですよ。ですからこの懇話会としてですね、再度聞きますけれども、そういう調査をするに当たって、そもそも要領でうたうのがどうだったのかなと実は思っていて、それがもし間違いであればですね、別に私たち追求していくところではなくて、附属機関に切り替えるべきだと思うんですよ。ですから聞いています。やはりしっかりと答申をしてほしい、合議体として専門的な方々の報告をしていただきたいんです。そこをまず切り替える考えがないかということと、再度事実関係の解明を要領でうたうところが解釈として間違っていないかというこの2点、もう一度教えてください。

【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】 今回の懇話会そのものが市長に対して再発防止策、雇用管理上の対応措置に必要な助言等をいただくことになっておりますので多数決等、答申等はですね、認定とか答申等によるものではなくて多角的な視点でいろんなアドバイスがほしいという目的からすると、附属機関よりも懇話会だというふうに考えているところです。そういった要領の中身等についても、法律顧問を含めて相談をしておりますし、聞いた際にも特段この要領に対して特にご意見等はなかったと考えております。

【新垣繁人委員】 じゃあ2点ですね。今の答弁では、認定とかではなくということをおっしゃっていただきましたので、であれば事実関係の解明はできないと思います。どのように解明するのか、この委員会がですね、主体となって、1点。先ほど休憩中に顧問弁護士の見解を聞いているということで聞いていますので、その顧問弁護士の見解をお聞かせください。

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

【人事課長】 今回、この事実関係の解明につきましては第三者委員会の所掌事務の範囲内で行うという旨を委員長のほうから、マスコミ対応に関する委員長対応の中においても委員長のほうからそういう説明がありましたので、第三者委員会におきまして可能な限り事実関係の解明は行うものと承知しております。また設置要領に関しましては、市長決裁を行う前に法律顧問等に意見も確認しながら作成した経緯がありますので、適正にそれに基づいて運営されているものと認識しております。以上です。

【新垣繁人委員】 今2点の質問に対する答弁なんですけれども、委員長のほうからというのがかなり今回、委員会でも連呼があるんですが。何と言うんですかね、委員長が言ったからではなくて、そもそも附属機関云々とかの前に事実関係の解明、先ほど答弁では認定とかではなくてという話をされていたと思うんですよ。ですから私がさっき聞いたのは、じゃあ認定とかではないのであれば、どのような形で委員会として事実関係の解明をされるのかをもう一度聞きたいです。

あとは先ほど顧問弁護士の見解、これは要領を作成するときに顧問弁護士と相談されたということですよ。どのような形で顧問弁護士と調査を相談されたのか、もう一度お聞かせください。

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

【人事課長】 第三者委員会におきまして、ハラスメントの認定はできないというふうに考えています。あくまで第三者委員会につきましては、専門的な知見を有する委員の皆様で可能な限り事実関係の解明を行っていく旨の方向性は確認されております。また要領につきましても1条から設置目的、所掌事務等が整理されておりますけれども、法律顧問の中におきましても特に意見等はありませんでした。以上です。

【新垣繁人委員】 1点だけ教えてください。先ほどハラスメントの認定はできないということをおっしゃっていただきましたので、事実関係の認定はできるということで、まずよろしいですか。

【人事課長】 現在ですね、個別で第三者委員会に事実関係の解明を希望する方に関しましてはメール、電話等で委員長のほうに申し出が行われているというふうに聞いております。その中で事実関係の解明は行われていくものだと考えております。

【新垣繁人委員】 たしか委員会、それぞれで報告はしないということだったと思います。例えば委員長をはじめ各委員の方々、5名でしたっけ。例えばABCDEって委員がいるときにですね、じゃあAさんの事実関係の解明の仕方とBさん、Cさん、Dさん、Eさんそれぞれの違う解明が出てくる可能性もあるということによろしいですか。

【人事課長】 今回におきましては弁護士さん、産業医、公認心理士さんというふうな形で労働行政に知識を有する者の皆さんで構成されている第三者委員会となっております。その委員の皆様で可能な限り事実関係の解明を行っていくというふうにあります。行った後に関しましては、また皆さん同じ委員会におきまして様々な角度から分析を行うという形を聞いておりますので、事実関係の具体的な聴取を行った上で知見を有する皆様で分析を行うということから、皆様の専門的な知見が導入され

て、同じような判断がなされていくのかと考えております。

【新垣繁人委員】分かりました。ですから事実関係の認定はできると、多分認識されていると思います。その認識の中でですね、私が聞いているのは分かりやすく答弁いただきたいのは、それぞれがそれぞれの専門知識の中で、それぞれの事実関係の解明を出してくるという可能性もあるということですよね。それをそれぞれの意見を議事でまとめてですね、人事課が、人事課的に最終的にこうなんだというまとめをするイメージがあるんですけども違いますか。

【人事課長】先週の第三者委員会の運営のほうから、そういう個別事案的な発言が出されるように今進捗がなされておりますけれども、その際におきましては人事課のほうは席を外して委員の皆様のみで委員会のほうの運営をされておりますので、どのような内容が話し合われたかにつきましては、庶務課であります人事課におかれましても把握していない状況なので、そのような質問に対しては回答ができない状況であります。

【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】今繁人委員の流れにもなると思うんですけども、今第三者委員会の委員は5名いらっしゃいますよね。合議体じゃないので意見を取りまとめることもしないと言っていたので、アンケートの結果が出て全体の数がこうなりましたというのは皆さん共有するにしてもですね、①の委員の方はAという、②の委員の方はBという、こういうふうにして意見が全然5名とも違う場合がもちろん考えられるわけですよね、そういうことですよね、懇話会というのは。当然これを取りまとめて結論出すわけじゃないので、そのままその5通りの意見が助言として出てくるはずなんですよね。それってことは僕らが通告をした12のところの答えで、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で言うということなんですけども、この関連はどういうことになっていますか。何々委員はこういうふうに言っていましたと5通りの説明を、このマスコミの場ではするということですか。

【人事課長】今、この第三者委員会の運営につきましては庶務課である人事課のほうでハンドリングしていないという状況もありますので、委員会の中においてどのような方向性で実施していくのかというのが話されている状況ですので、その委員会が終わった後の委員長のマスコミ対応だとかという部分に関しましても委員長の判断で行われている状況でございますので、庶務課である人事課のほうで詳細に答えることはちょっとできないのかなというふうに思っております。

【徳元次人委員】じゃあこれって明確に、何と言うのかな、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ますとかというような、この回答がありますよね、32項目に対する回答。これは第三者委員会の皆さんにも確認を行って、こういうふうにやりますよって言って合意を得られてこの回答になっているんですか。

【人事課長】委員長のほうには確認は取らせていただいております。以上です。

【徳元次人委員】委員長には確認をして、こんなふうに答えますよというのはじゃあ了承済みということですよね。

【委員長】休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】再開します。

【人事課長】必要な箇所については、委員長と共有を図っております。

【徳元次人委員】必要な箇所というのは何ですか、全部ではないわけですね。

【人事課長】必要な箇所につきましては、委員長と共有させていただいております。

【徳元次人委員】じゃあこの今言う取りまとめが、ある程度取りまとめはしないけど、結果が出て進めてきました。最終的にパワハラがあったんだ、なかったんだって判断する人は誰なんですか、助言を得て。

【委員長】休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】再開します。

【人事課長】第三者委員会の所掌事務につきましては、事実関係の解明等々含めた所掌事務になっておりますので、パワハラ認定につきましては第三者委員会のほうで最終的には判断できないというふうに考えております。

【徳元次人委員】判断できないのに市長は何で第三者委員会を立ち上げたんですか。

【人事課長】先ほどもすみません答弁させていただいたんですけれども、一般職に関しましては地方公務員法に基づいて任命権者のほうが分限、懲戒を行う権限を有しております。その他の特別職等に関しましては各種関係法令のほうで、そのハラスメント等に関しましては認定を行うというふうに考えております。市長に対する助言に関しましては、その一般職の部分のほうに権限があるため助言していくものだというふうに考えておりますし、また再発防止策の提言等も受けた場合には、今人事課のほうで相談窓口とか持っておりますので、どういう助言が来るかにもよりますけれども、助言に対応した対応が行われて行くものなのかなというふうに考えております。

【徳元次人委員】パワハラがなかったかあったかは分からないんですけど、それを助言等を受けて、例えば公務員の皆さんに庁舎内でこういうことがあった、あらゆるハラスメントを解明していくということは、できる限り事実確認をすと言っているんで、それでできたときにどう判断するかというのは市長ですよ、その処分とかね、こういう処分がいいんじゃないか、しなくていいんじゃないか、処分するんだったらこういうものにするって、最終的な決定する人は誰ですか。

【人事課長】一般職に関しましては、市においてハラスメント防止に関する規定が今あります。懲戒処分、分限処分に関する指針のほうも今作成しております。それに基づいてですね、市でありますパワーハラスメント防止に関する規定に基づいてパワハラ委員会を立ち上げていった後に、必要であれば分限、懲戒委員会を立ち上げる運びになるのかなというふうに考えております。以上です。

【徳元次人委員】聞きました？ 誰が最終判断するんですか、それを。

【人事課長】先ほど答弁しました分限、懲戒委員会のほうで処分等の量定とかという部分につきまして判断された後に、最終的に一般職であれば地方公務員法に基づいて市長のほうで最終決定なされるというふうに考えております。

【徳元次人委員】そうですね、市長ですよ。何で最初から市長って言わないんですか。僕が聞いているのは、そこだけですよ、シンプルに聞いていますよ、お願いしますよ。じゃあ一般職じゃなかった場合、特別職の話もされていまして。そういう特別職の方々からパワハラあったみたいですよというような助言があった場合、その後の対応ってどうなるんですか、市長が決めるんですか。

【人事課長】 それに関しましては、最終的には被害者のほうがどのような対応を希望するのかによって対応は変わってくるのかなというふうに考えております。

【徳元次人委員】 今のあまり意味が分からないんですけれども。市長からと特別職からパワハラがありましたということが事実として、できる限り私たちが調査した結果こうでしたよということで第三者委員会に上がってきたときには、その後は被害者が最終的にどうこうすることで決まってくるって今言いました？ どういう意味ですか。

【人事課長】 一般職に関しましては地公法で定められた取扱いになされるというふうに考えておりますし、そのほかの特別職等に関しましては関連法令等々で処分が決定されるというふうに考えておりますので、関連法令等々に関しましては被害者のほうからそういう司法の場において認定を求めることがあれば、そういう関連法令のほうで処分は決定されていくものかなというふうに考えています。

【徳元次人委員】 分かりました。ということは二通りあって、公務員の皆さんに関してはそれなりの法に基づいて処置ができるんですよね、今説明がするあったとおりで。それに適用しない特別職に関しては、被害者のほうが何かアクションすることによって司法の場で解明されていく。じゃあ助言等で、さっきから何回も言いますけれども、市長からパワハラ受けましたということがこれだけありましたよとなった場合、市長はこれはどうすることもできないわけですね、判断しようがないということですね。

【人事課長】 その辺に関しましては第三者委員会がどのような助言を行うかという部分につきましては庶務課のほうでは判断しかねるので、その辺の答弁は控えたいと思います。

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

【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、この現時点、まだ第三者委員会のほうからどのような助言、提言が出てくるのかというのはまだ見えていない、過程の話のなかでどうのこうのというのはないんですけれども、先ほど人事課長からもあったように一般職においては地公法に基づいた雇用管理上の必要な措置が行われるものと考えておりますし、委員がおっしゃるようなそのほか、仮に市長のという場合、どういった提言になるのか、そういった内容によってまたいろいろ変わってくるのかなと思っております。今現時点でどのようなというようなコメントはできないのかなと思っております。

【徳元次人委員】 じゃあどうするか決まっていないということですね。

【総務企画部長】 今、第三者委員会のほうでいろいろ検討されておりますので、その中身を見ないでどういった検討がされるのかというのは今のところコメントはできない状況です。

【徳元次人委員】 じゃあ今のこの委員会、アンケートもそうですけれども原則非公開ってなっていますよね、第三者委員会。これ勇気を振り絞って、頑張ってくれた、答えてくれた職員が大勢いたとして、この数字っていうのはいつ公開されるんですか。内容とかも。

【人事課長】 2月21日にアンケートは終了したという報告は、先日の第三者委員会のほうでありました。その後は委員の皆さんで必要な分析を行いたいということがありましたので、3月末を一定の目安に委員の皆様で分析を行って、3月末にはある一定の形に仕上げていきたいという旨の話し合いがなされていました。以上です。

【徳元次人委員】 じゃあこの3月末には、このアンケート結果が公開されると考えていいですか。

【人事課長】 3月末を目安に一定の形をまとめたというふうな委員会の意思はありましたので、どういう形になるかという部分に関しましては、庶務課である人事課のほうでは分からないんですけれども。3月末という期限につきましては委員会のほうで話されておりましたので、その時期を待ちたいなというふうには思っています。

【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】 このアンケート、前回も言いましたけれども、もう1回確認しますがQRコードを読めばどの端末でもできますよね。例えば1人、私が契約している携帯が3つあったらこの3つで答えられますよね。

【人事課長】 このアンケートの実施方法につきましては、第三者委員会のほうで検討を重ねてそういう実施方法が採用されております。あくまで我々が求められたのは、職員に対する周知を行ってくださいというお話がありましたので、職員が回答しているものというふうに認識しておりますし、アンケートにつきましても無記名方式を採用しているので、誰がどのような形を回答したかという部分に関しましてはこちらのほうで詳細にまた分析するということはできないのかなというふうに考えています。

【徳元次人委員】 私が聞いているのは、どなたでも何度でも、何度でもじゃないや、1つの端末で1回しかできないはずだけど、どなたでもその端末さえあればその数だけ答えることができるアンケートのシステムになっていますよね。

【人事課長】 このアンケートの仕様につきましてはQRコード方式を採用しています。ただ周知に関しましては職員に行っていること、無記名制を採用しているということなので、どなたがどのような回答をしているかという部分に関しましては解明できないものと考えています。

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

ほかに質疑ございますか。では次人委員の質疑に答弁してください。

【人事課長】 調査の対象であります職員に対してQRコード、URLを配布しておりますので、それを活用して回答しているものと考えております。

【徳元次人委員】 もちろん800名以上の職員の方QRコードをこうやって答えてくださいねって周知はしているかもしれませんが、それは800名前後かも分かりませんが、これが出回っていたところに

QRコードが行って、豊見城とは全く関係のない職員でもない方が答えられるようなシステムになっていると思うんですね。それは間違いないですか。

【総務企画部長】 QRコードが、周知そのものが職員のみ行われているものなので、委員がおっしゃるようにほかの民間が、ほかの市民が答える云々はそもそも想定しておりません。

【徳元次人委員】 この文書の取扱いなんですけれども、絶対に出回らないって何かあるんですか、工夫が。

【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】 あくまでこれは会計年度任用職員や再任用も含む豊見城市職員に関するアンケートですので、その関係者のみ実施を行っているところでございます。

【徳元次人委員】 それは理解できました。ありがとうございます。ではこのQRコードが出回って私の手元にもあるんですが、こういうふう外部の方でも答えられるシステムになっていますよね、間違いありませんか。

【総務企画部長】 QRコードを入手すれば、そこからアンケートに答えることは可能ではありますが、あくまで対象者は職員に、市役所に関する職員となっております。

【徳元次人委員】 じゃあこの流出したかどうかというのは、皆さん把握できるんですね。

【総務企画部長】 そもそも回答を求めているのが市職員をはじめとする会計年度任用、再任用の職員に限っておりますので、それが流出したかどうかについての確認はしておりません。

【委員長】 ほかにございますか。よろしいですか。楚南委員。

【楚南留美委員】 確認も含めて、かなり混乱しているので整理もしたいと思うんですけれども。この間宿題というか質問事項をペーパーでいただいたんですね、回答を。その1番に調査は可能かという質問なんですよ。で3項目ありますよね。第三者委員会において専門的な知見に基づき判断されたという中で、先ほどからずっと所掌事務の目的を達成するために必要な措置というふうにおっしゃっているんですけれども、これは調査ができるという解釈でいいんですか。この回答については、調査ができるという解釈でいいんですかね。

【総務企画部長】 第三者委員会において、この所掌事務の目的を達成するために必要な措置として、専門的な知見に基づいて判断したものと考えております。

【楚南留美委員】 すみません、質問に答えてください。調査が可能という解釈でいいんですか。

【総務企画部長】 専門的な知見に基づいて判断されたものと考えております。

【楚南留美委員】 ですから調査が可能という解釈でいいのか。

【総務企画部長】 必要な措置として専門的な知見で判断されたものと考えております。

【楚南留美委員】 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。

【総務企画部長】 先ほど来答弁しておりますように第三者委員会で必要だという判断がありましたので、その専門的な知見に基づいた上でのこの今回の判断、実施となっているものと考えておりま

す。

【委員長】休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】再開します。

【総務企画部長】今回、この第三者委員会は附属機関ではございませんので、その附属機関に属するような調査云々はせずに、今回はこの懇話会の所掌事務の目的を達するための必要な措置が行われたものと解しております。

【委員長】休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】再開します。

【総務企画部長】お答えします。第三者委員会、所掌事務がありますので、その事務の目的を達成するために必要な措置として今回のアンケート等もある、その手法の1つだというふうに考えております。

【楚南留美委員】調査も可能という、アンケートもそうですよね、アンケートも調査するために行ったと思うので、調査が可能という解釈ということで理解しました。でですね、この間32項目質問した中で、附属機関か懇話会に限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という感じなんです。それはどうなんですか。それとの整合性は。その答弁したものととの整合性。そこら辺もやっぱり一般市民が聞くと混乱しますよね。

【人事課長】あくまで今回につきましては、その第三者委員会の設置条例に基づいた所掌事務の達成に必要な措置として行われたものと承知しております。議員がおっしゃるような強制調査権というものに関しましては、警察とかがやる捜査みたいな、あのような法律に基づく強制調査権等々に関しましては第三者委員会のほうにはなくてですね、そういうものを活用したパワハラの有無を最終的に認定する権限はないというふうに考えています。以上です。

【楚南留美委員】私が聞いたのは、強制という文字はないですよ、皆さんが回答したものには。調整調査権はなくてあるんですよ、その部分の整合性っていうか、何が違うのかを教えてくださいって言っているんですよ。

【総務企画部長】冒頭でもお話ししましたが、強制調査権というふうに、そういったのではないというふうに考えております。

【委員長】休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】再開します。

【楚南留美委員】そもそもですよ、なぜ豊見城市ハラスメント事案に関する第三者委員会が立ち上がったかっていったら、議会の有志で市長、副市長、特別職のパワハラの実態が明らかになったから設置したと思っているんですよ。だけど今行っているのは全職員に関してですよ、という中でお聞きしたいのは、市長、副市長、特別職のパワハラがあったのか、解明ができるというか、何と云うんですかね、その声が拾えるアンケート調査の内容になっているかというのをちょっと教えてもらえますか。

【人事課長】 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、職場において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を形成について推進する必要性から、公正かつ中立な観点から専門的な知見を有する第三者を委員に迎えて行政運営上の意見聴取及び助言等を求めるために設置させていただいております。その第三者委員会におきまして、先日アンケートを行ったんですけれども、アンケートの内容につきましては役所で従事する全職員を対象としております。また対象範囲につきましては、市の規定するハラスメント防止に関する規定で定められております各ハラスメントを対象としていることから、あらゆるハラスメントにつきまして意見が集約できるのかなというふうに考えております。

【楚南留美委員】 あの、質問に答えてください。それは分かりました。だからそもそも立ち上がったのが市長、副市長、特別職のパワハラが明らかになったから立ち上げていると思っているんですよ。で今皆さんが行っている、第三者委員会が行っているアンケート調査は市長、副市長、特別職のパワハラの解明もできるアンケート内容になっているのかと聞いているんですよ。そういう状況にあるのかというのを伺っています。分かりやすく簡潔にお願いします。

【総務企画部長】 今回の第三者委員会につきましては、先般の有志の会の実施するアンケートについて職員等の不安をあおるような行為ということで強く抗議し回収を求めたところでございましたけれども、その後も継続したアンケート調査が実施されたことに伴って、改めてその雇用を管理する必要な措置として各種ハラスメントの調査が必要だという判断から立ち上げられたものと考えております。

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

【人事課長】 アンケート項目に関しましては、その特定するようなハラスメントに関するものではなくてですね、役所で従事する職員の皆様を対象としてハラスメントの種類につきましては市のハラスメント防止に関する規定で定められておりますハラスメント全部を対象とした形になっております。今集計、分析等が行われておりますので、どのようなものが出されるかにつきましては、ちょっと分からないです。

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

【楚南留美委員】 それが可能ってということですかね。

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

今日は以上で特別委員会を終了しますけれども、次の特別委員会を3月3日、予算決算特別委員会の終了から行いたいと思います。スタート冒頭に先ほどの楚南留美委員からの質疑があった件についての答弁からスタートしていきたいと思いますので、準備のほどよろしく願いをいたします。

休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】再開します。

以上で特別委員会を終了します。次は3日の予算決算特別委員会終了後に行いますのでよろしくお
願いします。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 ㊞