

令和4年2月18日（金） 開会15：30 閉会18：39	
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等について（説明員 招致） ②その他
～ 開 会 ～	
<p><b>【委員長】</b> 皆さん、こんにちは。ただいまから豊見城市役所内部における市長等管理職からのパ 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>休憩します。</p> <p style="text-align: center;">～ 休 憩 ～</p> <p style="text-align: center;">～ 再 開 ～</p> <p><b>【委員長】</b> 再開します。</p> <p>本日は説明員として執行機関より奥濱総務企画部長、高良人事課長、森山総務課長にお越しいただ き、説明員として説明、質疑等に応じていただきます。</p> <p>改めまして、本日はご多忙の中、ご参加ありがとうございます。早速、説明員からの聴取、質疑等 を進めてまいります。事前調整のとおり事務局のほうで質疑通告を各委員より、質疑を収集し、お 手元に配付しております内容により事前に提案させていただいております。進め方としては、私のほ うで質疑通告書1から32まですべて読み上げます。その後、執行部のほうから1から32までの答弁を よろしく願います。同じ質疑内容については、先ほど何番の答弁と同じ内容ですというふうに答 えても結構ですので、よろしく願います。</p> <p>それでは、私のほうから質疑通告書を読み上げたいと思います。①特別職を受けたパワハラ行為に対 し、職員から被害の訴えがある場合、どのような手段が講じられ、その職員の身分や人権を守ること ができるのか。（地方公務員法）やその他の法令の中で対抗措置を講ずる手段があるのか。②議会で も懸念されていたが、現行の懇話会形式では、パワハラ行為があった場合、それを断定する手段とは ならず、根本的なパワハラ被害の救済に結び付くことにならない。あえて懇話会形式にした理由の説 明を求める。③問題の解決には当委員会（議会が設置）において実施したアンケートの調査結果や、 パワハラ被害者から得られた証言等を含む審査記録を、市長が設置した第三者委員会で参考資料とし て委員に提出し、より多角的な視点で実態解明に取り組む姿勢が必要だと思う。④懇話会方式での第 三者委員会の権能（権限）を伺う。⑤附属機関と懇話会の比較表は総務課が作成したもので間違いな いでしょうか。⑥第三者委員会委員長名で、アンケート実施は妥当なのか伺います。⑦そのアンケ ートの設問に、ハラスメントを受けているのを見た方の項目はあるが、ハラスメントを受けていること を聞いた方という項目がないです。理由を説明ください。⑧現在での懇話会形式での第三者委員会 でのパワハラ認定、不認定は可能なのか伺います。⑨豊見城市ハラスメント事案に関する第三者事案に</p>	

関する第三者委員会要領第1項（設置から第9条）その他に関すること。⑩豊見城市ハラスメント事案に関する第三者委員会要領（令和3年11月5日）市長決裁について、変更等があるのであれば、変更箇所の説明。⑪特別委員会で行ったアンケート結果も懇話会にて参考にしていただきたいが、可能か。⑫会議の運営方法について、懇話会（委員）は合議体としての意思決定、意見集約を行うことなく、参加者からの意見を市が聴取して取りまとめるとあるが、その認識でいいか。⑬職務等について、懇話会（委員）は任用されていないことから、職務としてではなく参加者として、市の求めに応じ、または懇話会等の目的に沿った意見の表明、もしくは交換を行うとあるが、その認識でよいか。⑭懇話会と附属機関の相違点について。⑮懇話会の進捗状況と今後のスケジュールについて。⑯第三者委員会（懇話会）は、どこまでの事実関係の解明を行うのか。⑰事実関係の解明だけでなく、認定も行うのか。⑱市長は特別委員会が行ったアンケートに対して、「根拠がない」と発言しているが、人事課もその認識なのか。⑲パワハラ研修やその対策を行う人事課として、今回議会が行ったアンケート結果をどのように捉えているか。⑳そのほか第三者委員会の設置根拠や設置に至る経緯について。㉑野党で行ったアンケートに対し、職務専念義務違反、守秘義務への抵触も考えられるという内容の文書を出していたが、それは誰の指示だったのか。㉒議会が決議したパワハラの調査に対し、中立公平な立場で業務をすべき。議会特別委員会に対し、協力体制は指示されているのか。㉓自由記述には、業務が条例などのルールに則って行われていないことが書かれていたが、市長の命令を優先するがあまり、通常の過程を取らずに業務が進行しているということなのか。㉔相談できる組織体制になっていないことが露呈されているが、市役所全体を統括する総務企画部長として、職員との連携をせず、市長と副市長だけの発言に沿った業務をしているように見受けられるが、市役所組織を正常化する努力はしていないのか。㉕第三者委員会の設置根拠、その所管事務について。㉖議会は自治法に規定する附属機関としての設置を求めたが、あえて附属機関とせず、第三者委員会の設置に至ったのか。その理由や経緯、その他もろもろ。㉗豊見城市附属機関の設置等の基準に関する指針の存在について。㉘豊見城市ハラスメント事案に関する第三者委員会設置要領（令和3年11月5日）市長決裁について。㉙日弁連の地方公共団体における第三者委員会等指針について。㉚第三者委員会設置根拠及び委員の役割。各構成団体に対する所掌事務の設定根拠、責任、役割、実名（公人）、各種推薦団体の責任、報酬、報償、費用弁償等の受給、支給根拠。公務災害補償関係の事前説明等、市として任用根拠は全て承諾を履行されているのか。また、先方の承諾は、何をもって証としているのか。㉛第三者委員会の審議内容（議事録）や、その過程、傍聴を非公開とした理由と根拠。㉜第三者委員会に関する情報公開請求を行いたい場合の手続について。

以上、32項目にわたっての質疑の通告がございますので、それでは1から32まで執行部のほう、答弁をよろしくお願いします。

**【総務企画部長】** それでは順次、お答え申し上げます。

まず1番目、一般職におきましては、地方公務員法第27条及び第28条にて身分保障がされております。そのような身分保障は、地方公務員が任命権者の指示によって立場を左右されないようにするために設けられておりまして、この身分保障によって公務員が継続して公務に従事することができるようになり、住民の利益を擁護することにつながっていると考えております。また、被害を受けた職員につきましては、各ハラスメント法にて定められる雇用管理上の措置にて設置されております相談窓口のほか、職場における悩みや苦情を広く相談に応じる人事機関である「沖縄県人事委員会」の活用が検討できると認識しております。なお、行為者については、一般職については市の市職員のハラスメント防止等に関する規定、市職員懲戒処分等の指針、分限処分の指針による地方公務員法による処

分。その他行為者の種別においては、個々に関係法令を検討し、その処分を決定することとなっております。特別職等におきましては、個々に関係法令を検討し、その処分を決することになります。

2番目、豊見城市ハラスメント事案に関する第三者委員会につきましては、職場における職員等の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成について推進する必要性とともに、設置要領に基づく公平かつ中立な観点から、専門的な知見を持つ第三者より、行政運営上の意見聴取及び助言等を求めるため設置しております。設置におきましては、公平かつ中立で客観性のある観点の確保を目指し、法律、医学、労働行政等に識見を有する団体より推薦を受けた委員員で構成し、第三者からの専門的な知見を導入し、雇用管理上の対応措置を行うに必要な助言を受けることになっております。快適な職場環境の形成につきましては、職種の異なる委員の多角的な視点からの専門的知識の導入が必要不可欠であることから、多数決で機関の意思を問う附属機関ではなく、幅広く様々な意見を集約できる懇話会方式が適切と判断しております。また、附属機関か懇話会にかかわらず、法律に基づく強制調査権はなく、パワーハラを含むハラスメントの有無を最終的に認定する権限はないものと認識しております。

3番目、委員会運営等につきましては、第三者委員会内において検討されていくものと考えております。また、公平かつ中立な観点から設置されております第三者委員会運営につきましては、委員に委ねられていることから、執行部の必要以上の関与は適切でないと考えております。

4番目、豊見城市ハラスメント事案に関する第三者委員会設置要領に基づき、市長はパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントなど、各種ハラスメントに関する法律に定める雇用管理上の措置に基づき、職場内のハラスメント事案について必要があると認められるときには、公平かつ中立な観点から、専門的な知見を持つ第三者より行政運営上の意見聴取及び助言等を求めるため設置しております。

5番目です。令和元年11月に附属機関等の設置状況調査を実施した際、参考条文とともに参考資料として添付されたものであり、総務課において作成したものでございます。

6番目、公平かつ中立で客観性のある観点により、第三者委員会の設置を目指し、法律、医学、労働行政等に識見を有する団体より委員推薦を受けております。そのような委員で構成する第三者委員会にて検討された豊見城市ハラスメント事案に関するアンケートの実施につきましては、委員会所掌事務の目的を達成するために必要と判断され、実施されているものと考えております。

7番目です。豊見城市ハラスメント事案に関するアンケート項目につきましては、厚生労働省の職場のパワーハラスメント対策を参考にし、各専門分野の委員の意見を集約しながら、必要な設問が設定されていると承知しております。また、調査を希望する際につきましては、委員長宛てに申し出する制度も構築していることから、より詳細な事実確認を行うに十分な設問として設定されたものと承知しております。また、ハラスメント被害を見たほかに、相談を受けたことがあるかについて設問を設定しております。単に受けていることを聞いた方だと伝聞で信用性が低く、被害者自身から相談を受けたのであれば、ある程度信用性が担保できるものとして、設問が設定されたことと承知しております。

8番目です。第三者委員会の役割につきましては、豊見城市ハラスメント事案に関する第三者委員会設置要領第2条における所掌事務としまして、1 ハラスメント事案の事実関係の解明に関すること。2 再発防止策の提言及び処分に関する助言等に関すること。3 その他当該事案の事実関係を明らかにするために必要なことと規定されており、併せて委員会は、雇用管理上の対応措置を行うに必要な助言等を市長に行うものとされております。つまり、雇用者の責務として対応することとして

定められた内容に基づき、第三者委員会からの行政運営上の意見聴取などの助言を基に、一般職におきましては市の市職員ハラスメント防止等に関する規定、市職員懲戒処分等の指針、分限処分の指針による地方公務員法による処分、その他行為者の種別におきましては、個々に関係法令を検討し、その処分を決定することとなります。附属機関か懇話会にかかわらず、法律に基づく調整調査権はなく、パワハラの有無を最終的に認定する権限はないものと認識しております。

9番目、豊見城市ハラスメント事案に関する第三者委員会設置要領ですね。こちらのほうは第1条が設置、ハラスメント事案に関する第三者委員会の設置に関して。第2条が所掌事務です。第3条が組織の規定になっております。第4条、委員長の責務。第5条が会議。第6条が委員会に関わるものの責務、義務ですね。第7条が委員への謝金及び費用弁償。第8条が庶務で、第9条がその他となっております。

10番目、変更箇所についてですが、公平かつ中立で客観性のある観点による第三者委員会の設置を目指し、法律、医学、労働行政等に識見を有する団体より委員推薦を受けている中、委員推薦の調整を進める段階において、職務の専門性及び困難性に鑑みて、委員謝礼単価を8,000円に修正しております。

11番目、委員会運営等につきましては、第三者委員会内において検討されていくものと考えております。また、公平かつ中立な観点から設置されております第三者委員会運営につきましては、委員にその運営を委ねられていることから、執行部が必要以上に関与を行うことは適切でないと考えております。

12番目です。第三者委員会運営方法につきましては、さきで開催された委員会におきまして、庶務担当の人事課において議事要旨を作成するものと確認されております。人事課において取りまとめた議事要旨につきましては、委員全員にて内容確認を行い、取り扱うこととなっております。庶務を担当する人事課の第三者委員会の関わりにつきましては、会議室の予約及び委員との日程調整を主な業務とするほか、委員会からの求めに応じ、必要最低限の支援を行うものと考えております。なお、委員会終了後は、委員長よりマスコミに対し、概要説明の場を設けております。

13番目です。第三者委員会の役割につきましては、豊見城市ハラスメント事案に関する第三者委員会設置要領第2条において、(1)ハラスメント事案の事実関係の解明に関すること。(2)再発防止策の提言及び処分に関する助言等に関すること。(3)その他当該事案の事実関係を明らかにするために必要なことと規定されており、併せて委員会は、雇用管理上の対応措置を行うに必要な助言等を市長に行うものとされております。豊見城市ハラスメント事案に関する第三者委員会につきましては、その設置要領に基づき、公平かつ中立な観点から、専門的な知見を持つ第三者より、行政運営上の意見聴取及び助言等を求めるため設置しているところです。設置につきましては、公平かつ中立で客観性のある観点の確保を目指し、法律、医学、労働行政等に識見を有する団体より推薦を受けた委員で構成し、第三者からの専門的な知見を導入し、雇用管理上の対応措置を行うのに必要な助言を受けることになっております。そのようなことから、第三者委員会につきましては、職場における職員等の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成について推進する必要性とともに、責任ある事実関係の解明を行い、公平かつ中立な観点から、専門的な知見を持つ第三者より、行政運用上の意見聴取及び助言等を求めることになっております。

14番目、懇話会と附属機関の相違点についてですが、まず附属機関につきましては、地方自治法第138条の4第3項において、普通公共団体は、法律または条例の定めるところにより、執行機関の附属機関として自治紛争処理委員会、審査会、審議会、調査会、その他調停、審査、諮問または調査の

ための機関を置くことができると規定され、同規定に基づき設置されるものでございます。懇話会等につきましては、法律または条令の規定によらず、決裁による要綱等に基づき設置されるものであり、機関とは区別して、行政運営上の意見聴取、情報や政策等に関して助言を求める等の場として設けられるものでございます。附属機関等の設置に当たりましては、法律や条例に基づくものか、合議体としての多数決による機関意思を必要とするかなど、設置される組織の設置目的や活動内容を考慮しつつ、豊見城市附属機関等の設置等の基準に関する指針に基づき、個別具体的に総合的な判断をしているところでございます。豊見城市ハラスメント事案に関する第三者委員会につきましては、職場における職員等の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成について推進する必要性とともに、設置要領に基づく公平かつ中立な観点から、専門的な知見を持つ第三者より、行政運営上の意見聴取及び助言等を求めるため設置しております。

今後のスケジュールです。15番目、令和3年12月27日に第1回の第三者委員会を開催し、これまで3回開催しております。取組状況につきましては、設立の経緯を説明の上、議事の取扱いや委員会運営、スケジュール、役割分担、アンケート項目の設定や実施方法などについて審議している状況でございます。

16番目、第三者委員会につきましては、職場における職員等の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成について推進する必要性とともに、責任ある事実関係の解明を行い、公平かつ中立な観点から、専門的な知見を持つ第三者より、行政運営上の意見聴取及び助言等を求めるために設置しております。今回実施しております豊見城市ハラスメント事案に関するアンケートにおきましては、事実解明を希望する場合も対応することから、可能な限り、事実関係の解明を行うものと考えておりますが、附属機関か懇話会かにかかわらず、法律に基づく強制調査権はなく、パワハラの有無を最終的に認定する権限はないものと認識しております。また、被害を受けた職員につきましては、各ハラスメント法にて定められる雇用管理上の措置にて設置しております相談窓口のほか、職場における悩みや苦情を広く相談に応じる人事機関である「沖縄県人事委員会」の活用が検討できると認識しております。なお、行為者については、一般職について市の市職員のハラスメント防止等に関する規定、市職員懲戒処分等の指針、分限処分の指針による地方公務員法による処分、その他行為者の種別において、個々に関係法令を検討し、その処分を決定することになります。特別職等におきましては、個々に関係法令を検討し、その処分を決定するものとなります。

17番目、第三者委員会の設置につきましては、これまでどおり公平かつ中立で客観性のある観点の確保を目指して、各団体より推薦を受けた委員で構成しております。今回実施しております豊見城市ハラスメント事案に関するアンケートにおきましては、事実解明を希望する場合も対応することから、可能な限り、事実関係の解明を行うものと考えておりますが、附属機関か懇話会かにかかわらず、法律に基づく強制調査権はなく、パワハラの有無を最終的に認定する権限はないものと認識しております。なお、一般職につきましては、地方公務員法第6条に基づき、任命権者が分限及び懲戒等を行う権利を有しております。

18番目です。議会特別委員会が行うアンケートに対しましては、意見を言う立場ではございません。ハラスメント事案の事実関係の解明に関することにつきましては、第三者委員会において、公平かつ中立で客観性のある観点から、事実関係の解明がなされるものと承知しているところでございます。

19番目です。議会特別委員会が行うアンケートに対して意見を言う立場ではございません。ハラスメント事案の事実関係の解明に関することにつきましては、法律、医学、同労行政等に識見を有する

委員で構成される第三者委員会において、公平かつ中立で客観性のある観点から、事実関係の解明がなされるものと承知しているところです。

20番目です。設置に至る経緯につきましては、本市におきましてはハラスメントの発生防止のため、研修や通知等による啓発など様々な機会を通じ、職場の意識向上を図るほか、各種ハラスメントに関する法令に基づいて、労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、その他の雇用管理上必要な措置について既に講じて、一定の効果を示しているところでございます。そのような中において、先般、豊見城市議会有志の会の実施するアンケート調査等がございまして、不安をあおるような行為であると強く抗議していたところですが、そのような行為により生じた市政に対する疑念等について、市政を預かる者の責務として、公平かつ中立で客観性のある観点により第三者委員会を設置し、ハラスメントに関する法令等に定める雇用管理上の措置を適切に行うために必要な助言を受け、対応するということといたしました。それが今回のハラスメントに関する第三者委員会設置に至る経過でございます。

続いて、21番目です。職員の服務及び身分に関することや勤務時間、その他勤務条件に関すること、労働安全及び衛生管理に関することを担当する人事課におきまして、職務専念義務違反、守秘義務への抵触が懸念されたことから、文案を起案し、決裁を受けた次第でございます。また、その際には、職員より不安で職務に専念できない旨の訴えが複数届けられていたところでございます。

22番目、議会が行う調査につきましては、意見を言う立場にはございません。今回実施されたアンケートにつきましては、特別委員会委員長から職員個人宛てに行われたものであると認識しております。

23番目、議会特別委員会において実施されましたアンケートの結果につきましては、内容の詳細について把握していないため、コメントは控えさせていただきます。第三者委員会において公平かつ中立で客観性のある観点で、法律、医学、労働行政の知見に基づく、公平な公正な事実関係の解明等が進められているものと認識しております。なお、業務遂行に関しましては、関係法令等に基づき、適正に行われているところでございます。

24番目、本市におきましては、ハラスメントの発生防止のため、研修や通知等による啓発など、様々な機会を通じて職場の意識向上を図るほか、各種ハラスメントに関する法令に基づき、労働者の就業関係が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、その他の雇用管理上必要な措置については既に講じているところであり、一定の効果を示しているものと認識しております。相談環境につきましては、相談しやすい環境を常に整えており、第三者からの報告を受ける準備もしているところでございます。今後も先進事例や第三者委員会からの提言等も参考に、相談しやすい環境づくりを進めていきたいと考えております。

25番目、豊見城市ハラスメント事案に関する第三者委員会設置要領に基づき、市長はパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントなど、各種ハラスメントに関する法律に定める雇用管理上の措置に基づき、職場内のハラスメント事案について必要があると認められるときには、公平かつ中立な観点から、専門的な知見を持つ第三者より、行政運営上の意見聴取及び助言等を求めるため設置しております。所掌事務については、先だって述べているとおりでございます。

26番目、豊見城市ハラスメント事案に関する第三者委員会につきましては、設置要領に基づき公平かつ中立な観点から、専門的な知見を持つ第三者より、行政運営上の意見聴取及び助言等を求めるため設置しております。設置につきましては、公平かつ中立で客観性のある観点の確保を目指し、各団体より、識見を有する団体より推薦を受けた委員で構成してございまして、第三者からの専門的な知見

を導入し、雇用管理上の対応措置を行うに必要な助言を受けることになっております。そのようなことから、多数決で機関意思を問う附属機関ではなく、懇話会方式が適切というふうに判断しております。

27番目です。豊見城市の執行機関に置かれる附属機関及びこれに類似する懇話会等の機関の設置につきましては、準拠すべき基本的事項を定める指針が平成16年9月8日より施行されております。

28番目、豊見城市ハラスメント事案に関する第三者委員会設置要領に基づき、市長は各種ハラスメントに関する法律に定める法律上の措置に基づき、職場内のハラスメント事案について必要があると認められるときには、公平かつ中立な観点から、専門的な知見を持つ第三者より、行政運営上の意見聴取を求めるため設置しているところでございます。その後、謝金について改正があり、令和3年12月9日付、改正を行ったところでございます。

29番目、2021年3月19日付、日本弁護士連合会が取りまとめた地方公共団体における第三者委員会調査等指針につきましては、承知をしているところでございます。

30番目、豊見城市ハラスメント事案に関する第三者委員会設置要領にて、設置や所掌事務、職務、謝金や費用弁償等について規定しているところでございます。また、委員推薦につきましては、設置要領について理解を求め、さらに職場における職員等の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成について推進する必要性を告げまして、ハラスメント関連分野に精通し、識見を有する者の派遣を依頼しているところでございます。委員就任、承諾につきましては、各団体からの回答文書にて確認しております。また、他自治体においては、一職種のみで構成する第三者委員会も見受けられますが、今回の委員会設置につきましては、職場における職員等の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成について推進するという必要性に鑑みて、職種の異なる委員の多角的な視点からの専門的知識の導入が必要不可欠であることから、複数の職種を委員としているところでございます。

31番目、第三者委員会にて取扱う事案につきましては、個人などが特定される可能性が高いことから、円滑な委員会運営に鑑み、非公開との取扱いとしております。なお、委員会終了後は、委員長よりマスコミに対し、概要説明の場を設けているところでございます。

32番目です。市政情報の公開請求につきましては、豊見城市情報公開及び個人情報保護に関する条例に基づいて行われていくものでございます。以上です。

**【委員長】** 説明ありがとうございました。

それでは質疑のある方は、挙手にてお願いします。

**【徳元次人委員】** 今の長きにわたる答弁にもあったのですけれども、第三者委員会が行っているアンケートについてなんですが、これは職員に限らず、どなたでも回答できるのですか。どうなっていますか。

**【委員長】** 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

**【委員長】** 再開します。

**【人事課長】** アンケートの対象につきましては、委員会の中におきまして審議されたアンケート項目等が審議されております。実施方法等に関しても、委員の皆さんのご意見のほうでやられております。今回の対象につきましては、任用形態を問わず、職員という形で取らせていただいております。職員への周知に関しましては、庶務課である人事課のほうにて、文書にて職員のほうには周知させて

いただいている状況でございます。以上です。

**【徳元次人委員】**やり方が2つあると聞いているんです。紙で回答することと、ウェブで回答すること。これは間違いないですか。

**【人事課長】**周知文書の中におきましては、QRコードとURLを示してウェブで回答する方式と、紙ベースで委員長宛てに郵送する方式の二通りを採用しております。以上です。

**【徳元次人委員】**QRコードとか、そういうものがあると思うんですが、これが外部に漏れた場合、端末、携帯を持っていれば誰でも読み込めるし、そこに回答ができる、送信ができる状況にあると思うんです。それが中立性、公平性を担保できているかというところに疑問があるので、この特別委員会でもアンケートを取りましたけれども、対象の方にちゃんとと行くように、そしてちゃんと戻ってくるように、そして誰かも分からないように、コピーガードとか、いろいろなことを工夫してやった経緯があるんです。その観点があるから、それを踏まえて、どなたでも回答できるような状況になっているのではないかというのが非常に中立性を欠いていると思うわけです。例えば意図して誰か職員のご家族がこういうことを回答してほしい。自由記述でこういうことを入れてほしいということがきくということですよ。現実としてあり得るとい話だと思うんです。その辺はどうか。

**【人事課長】**今回のアンケートの周知に関しましては、職員各位宛てに送っておりますので、職員が回答するというを想定して実施している状況でございます。

**【徳元次人委員】**なので物理的にこれが漏れた場合、できますよね。そこだけ。

**【人事課長】**今回のアンケートにつきましては無記名方式を採用させていただいているので、それが市民なのか、職員なのかという部分に関しましては、こちらのほうでも把握できることにはなっていませんので、その辺についてはちょっと回答しかねる部分があると思います。

**【徳元次人委員】**だから職員に限らず、誰でも答えられるわけですよ。もしかしたら市内の人も県外の人も物理的にできますよね。

**【人事課長】**委員会から庶務課である人事課のほうに依頼されたものに関しましては、職員に対する周知という形になっていきますので、我々としては職員限定に周知をさせていただいているので、回答者は職員という形での想定でアンケートは実施させていただいております。

**【徳元次人委員】**想定と現実にできることとは違うじゃないですか。じゃあ、無記名だからこの方は職員、でもこの方は違うとどう判断するんですか。

**【人事課長】**先ほども答弁させていただきましたけれども、今回は無記名方式でアンケートを採用させていただいておりますので、この回答が誰かという部分に関しましては、こちらのほうで特定はできないというふうに考えております。

**【徳元次人委員】**なので、800名を超える方々が対象だと思って周知していますよね。執行部としては、第三者委員会としては。だけど、これが800を越えて1,200来たらどうするんですか。可能性としてはありますよね。どうするんですか。

**【人事課長】**現時点におきましては、来週21日までの月曜日が締め切りとなっておりますので、集計もまだ行っておりませんので、その辺の回答は控えさせていただきたいと思います。

**【徳元次人委員】**じゃあ、今言ったように、これが現実としてできるということになっているわけで、これは中立性は担保できているんですか。

**【人事課長】**すみません、繰り返しの答弁になりますけれども、こちらとしては職員に対して案内をさせていただいているので、職員が回答するというを想定して、今実施しております。以上で



す。

**【徳元次人委員】**誰でも回答できるんです。当たっていますよね。QRコードを入手できれば、誰でも回答できるはずなんです。そこだけ。例えば私が今QRコードを自分の携帯でやったら、回答できるはずですよ。これだけは間違いはないですか。事実ですよ、どうですか。

**【人事課長】**無記名方式でやっているの、それはどなたがやったかについては、我々のほうで把握することはできないものとして考えています。

**【徳元次人委員】**今、私の質疑を聞きましたか。できますよね、どうですか。

**【委員長】**どうぞ、答弁を求めます。

**【総務企画部長】**ロゴチャット等を中心に郵送も含めて職員宛てに行っている限定的なアンケートでございますので、アンケートとしては職員向けに行っているものでございます。でも、先ほど委員がおっしゃるように、不正が行われる等につきましては、こちらは追跡するすべもございませんので、そこら辺については職員向けにやっている無記名な状況という現状の説明になっているということでもあります。

**【徳元次人委員】**今、不正ができるかどうかということではなくて、そのQRコードが入手できれば、システム上、誰でもどの携帯でも回答ができるはずなんです。それで間違いはないですよ。誰でも回答ができますよね。

**【人事課長】**繰り返しになりますけれども、職員宛てに周知はさせていただいております。無記名でやっておりますので、それを我々が特定するのはできないというふうに考えております。

**【徳元次人委員】**特定できないのは分かりました。じゃあ、特定できないことはあるけれども、これが誰でも回答できるシステムになっているはずなんです。これは間違いはないですよ。

**【委員長】**休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

**【委員長】**再開します。

**【人事課長】**物理的には回答は可能だと思いますけれども、職員宛てに周知は行っていますので、職員が回答するという前提で、このアンケートは行っている状況でございます。

**【徳元次人委員】**今答えていただいたように、QRコードを入手したりとか、外に出て行く可能性がないとは言えないはずなので、そういう場合は誰でも回答ができるということで今、お答えいただきました。システム上ですね。それは不正するとかしないとかの話は別としても、できることになっているわけですよ。だからさっき言ったみたいに、対象者以上に回答が来た場合のことも想定できますし、そうなった場合は、この回答した方が追えないわけですよ。誰かも分からない状態で、今言ったみたいに外部にも漏れる。もしかしたら豊見城市民でもない方が、職員じゃない方が答えられる可能性を秘めたものを、どうやって中立性を担保したというアンケートになるんですか。そこを示してください。

**【人事課長】**今回のアンケートに関しましては、委員会の中におきまして無記名方式で、皆さんが回答しやすいような環境づくりで、全体把握を目的としたアンケートということになっています。第三者委員会の所掌事務であります事実解明に関することに関しましては、調査を依頼するものに関しましては、委員長のほうにメール、電話、ファクス等において対応することになっておりますので、アンケートに関しましては、全体の状況を確認するということになっている状況でございます。現在におきましても、来週月曜日が締め切りとなっているので、その800名を超えるかどうか、1,000名を

超えるかどうかにつきましては、今のところ、まだ明確な回答はできない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。

答弁はないですか。今、公正、公平にこのアンケートは実施されているのかという質疑ですので、その辺について答弁をお願いします。

**【人事課長】** 公正、公平に実施されているものと考えています。以上です。

**【徳元次人委員】** 先ほども言いましたが、外部からでも回答ができるということになっているのに、どうやって中立性を担保できるんですか。そこを示してくださいと言ったんです。そこはどうですか。

**【人事課長】** 今、外部からの回答についてはまだ確認もされておりませんし、アンケートの実施期間中ですので、その辺の回答は控えさせていただきたいと思っています。

**【徳元次人委員】** 我々も特別委員会でみんなで議論をしてアンケートを取ったので、これは僕らもいろいろ当初考えていましたよ。今の時代だったらネットでも答えやすいんじゃないとか、ウェブで回答していただけるほうがやりやすいということもあったんですけども、やはりアナログを選んだのには理由があって、先ほど言いましたように、対象者が分かっている、その方々にちゃんと紙で行き届くように、ちゃんと郵送もしていただけるようにやると。そうなったら、コピーして多く出回ることがないようにコピーガードもちゃんとやったりとかして、不正ができないようなことで極力工夫を凝らして、事務局にも手伝っていただいてやったわけです。この特別委員会ではですね。もうそれこそ最近の話なので、それと比較すると、どうしても外部の皆さんがもう簡単に入手してできるような回答になっているはずなので、それは違うんじゃないかと。どなたでも答えられるようなところが、このシステムの中には、もう穴があるわけですよ。だから、それをどうやってこのアンケートの回答が職員だと断定ができることが、もう根幹が崩れているわけです。そうでしょう。外部からできるシステムなんですよ。そう答えたんだから。だからそれを、この先どうやってこれが職員だと思ってやっていけるんですか。

**【総務企画部長】** 今回のアンケートにつきましては、委員会の中で問いたい項目についてアンケートを取っているところです。ですので、そのアンケートの結果の内容を見て、さらにまた委員会の中でどのような調査をしていくのか、どのような残務をしていくのかというのは、委員会の中でまた吟味されていくものと考えております。

**【徳元次人委員】** シンプルに、公平性が担保されていないと思っているんです。誰でも回答できるから。それを事務局を担う人事課としては、総務企画部長としては、「そこは中立性があるんです、こうだから」という説明はあるんですかと聞いているんです。結果じゃなくて、やる前から誰でも回答できるようなシステムはおかしいんじゃないか。欠陥があるでしょうということを言っているんですけども、それが「いや、ないです。まだ結果も出ていないし、こんなことはないはずだ」みたいなことではないですよ。答弁としては、そこを聞いているんですけど。

**【総務企画部長】** これはあくまで委員会の中で聞いてみたいといった項目をまとめたアンケートですので、そのアンケートの結果を踏まえて、今おっしゃるように800が900とか1,200になった。じゃあ、その内容は同なのかも含めて、委員会の中で考えていくものかというふうに思っております。

【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】だから、今ちょっと休憩中でも聞いたんですが、このように最初から欠陥があるし、どなたでも回答ができると思っているところに、もう既に信ぴょう性がなくなるはずなんですよ。だから「いや、それは違います」という、ずっと第三者委員会に関しては中立、公平性をうたっていますので、それはもう既に、その委員会がやっているアンケートにはもう欠陥ができていているんのですが、それは「いや、違います。中立です。信ぴょう性も担保されています」というところを示していただきたいです。

【人事課長】我々庶務課の人事課におきましては、先ほどもお話ししたんですけれども、会議室の予約とか、委員との日程調整等を担っている状況です。アンケートの項目の設定、実施方法等につきましては委員会のほうでやっております。今回のアンケートにつきましては、無記名方式で職員、どなたでも回答できるような形で実施しているので、公平性は保たれているというふうに考えています。

【徳元次人委員】公平性じゃなくて、だから誰でも回答できるようになっているんだから、もうアンケートの仕組み上、そこに信ぴょう性、どこに見出すんですか。

【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】今日、執行部の答弁の中では、まず懇話会は調査権がないということを言っていました。今回、アンケート調査ですよ。ですから、この調査に関することを、逆に調査権がない第三者委員会でのどのような判断をされるのかお聞かせください。

【人事課長】第三者委員会の設置要領の第2条におきまして、事実関係の解明をすることという所掌事務がうたわれております。この所掌事務の解明に必要な手法として、今回アンケートを委員会のほうで採用するというように決定したという経緯があります。

【新垣繁人委員】そもそも、そのおっしゃる要領の第2条の第1項自体が調査権なんじゃないですか。事実関係の解明。そもそもそれ自体に問題があると思いますけれども、いかがですか。

【人事課長】所掌事務におきまして、この事実関係の解明に関するということに関しましては、アンケート調査を限定したものとして書かれているものではなく、様々な方法があるという中からの一つとして、今回はアンケートを採用したという形になっていると思います。以上です。

【新垣繁人委員】これは行政の実例集の中でもあるんですが、例えばこのような設問がまず出ています。第138条の4第3項に示されている法律、または条令の定めるところにより、委員会ではないけれども、まさしく懇話会のことを言っているんですよ。委員会ではないけれども、同趣旨、第138条の4第3項に書かれているのを全く同じような趣旨である委員会を県政の執行上、任意に、条例によらず設置ができますかという問いに、これはしっかりと行政実例集で回答されていますが、第138条の4第3項の規定の趣旨に該当する調停、諮問、または調査を行う附属機関は、名称の如何を問わず、全て条例をもってしなければ設置できない。今言う第138条の4の第3項とは何ぞやといいますと、自治紛争処理、委員会、そして審査会、審議会、調査会、その他の調停、調査、諮問、また

は調査ということで、その事項は附属機関ということであつたわけなんです。ですから、そもそも同趣旨として行うものに対して、そもそも条例化しないといけないはずなんですよ。そこら辺の認識はどのように考えていますか。

**【総務企画部長】** 今回、第三者委員会に求めている事項が、こういうハラスメント、職場環境をよくしていくために、公平かつ中立な観点から専門的な意見を広く聞きたいという目的で設置されているところから、多数決による機関意思を示す附属機関ではないというふうに考えております。

**【新垣繁人委員】** 何度も執行部のほうは、市長もそうなんですけれども、中立、そして公平、公正を保つ観点から懇話会ということをおっしゃっておりますが、附属機関よりも、今言う中立、公正、そして公平な形態というのは懇話会という認識をされているのか。附属機関は、今言う中立、公平、公正な観点がないという認識なのか教えてください。

**【総務企画部長】** そうではなくて、附属機関において多数決による機関意思を示す合議体としてのそういう附属機関としてではなく、今回求めているのは、快適な職場環境の形成に関する専門的な意見を第三者より聞きたいということでの懇話会の設置というふうなことです。

**【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】** 先ほど来、答弁しておりますように、今回の懇話会での設置につきましては、あくまで快適な職場環境の形成について、専門的な知見を有する方々からの意見聴取及び助言を求める会というふうになっております。ですので、機関意思として、多数決を取る附属機関としての機関意思を必要としているものではないため、今回は懇話会という設定になっております。

**【新垣繁人委員】** ですから、地方自治法であつたわけなのが、第138条の4の第3項ですか。そういう審査とか、調査、審議を行う場合は、附属機関を設置してやるべきだという。やるにしても、条例で委員会をしっかりと設置して、そういう調査をすべきであるということがあつたわけなんです。ですから、その条例を伴わずに今回行われている調査。しかも今回の調査は第三者委員会というよりは、人事課のほうが直接民間の方に委託されて行われている調査だと思えます。ですから、今調査に関して、第三者委員会に確認しないと答えできないというのは違うと思うんですよ。そもそも第三者委員会に確認する以前の話を徳元次人委員はされていますから、まず、そこを再度、徳元次人委員に引き継ぎますけれども、答弁いただきたいと思えます。よろしくお願いします。

**【委員長】** 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

**【委員長】** 再開します。

**【徳元次人委員】** すみません、平行線で申し訳ないんですけども、このアンケートの取り方は、やはり誰が見ても、今の話を聞いても、QRコードさえ入手できれば回答できるんですよ。そのようにお答えもいただきましたし。だから、そこは中立性を担保することになっているんですか。信ぴょう性がそこにはあるんですか、どうですか。

**【人事課長】** 委員会内におきましては、任用形態を問わず、対象職員全体ですという形で決定しましたので、我々としては職員各位に案内をしている状況でございます。外部からの回答については今想定はしていない状況で、アンケートは実施している状況でございます。

**【徳元次人委員】** 外部から回答することが想定はされていないかもしれないけれども、できる現実があるわけですね。だから、そこに信ぴょう性が、もう既になくなっていると思うんですけれども、それはどう考えているんですか。

**【人事課長】** すみません、繰り返しになると思うんですが、周知に関しましては職員のほうにやっていますので、職員が回答しているものというふうな形で今、実施はしております。

**【徳元次人委員】** ではどなたでも、豊見城市の職員以外でも答えられるアンケートにはなっているんだけど、委員長の元に届くようなアンケートにはなっているんだけど、職員を信じる以外にないということですか。

**【人事課長】** アンケートのほかに、この事実解明の調査をしてほしいという方に関しましては、委員長のほうに別途で連絡が行くシステムを構築しておりますので、その辺で事実確認の解明はできるのかというふうに考えています。

**【徳元次人委員】** このアンケートの取り方に欠陥があると思うんです。職員以外も回答できるようになっているから。そうですね。それを「違います」と言っているところに自信があるんですか。職員を信じる以外にないということですか。

**【人事課長】** 今回の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、庶務課であります人事課につきましては、会議室の予約、委員との連絡等についての役割を持っております。アンケートの実施方法、アンケート項目の設定につきましては委員会のほうでやっておりますので、我々は必要以上の関与はしておりません。委員会の中におきましては、職員に対して実施する。2月21日までの回答を行う。周知は人事課のほうで職員に対して行うということを決定している状況で、今そのアンケートが継続されているというふうに認識しています。以上です。

**【徳元次人委員】** じゃあ、最初に答えていただいたので、これは外部からも回答できるということは今お答えいただいたので、次に行くんですけれども、この委員会は合議体ではないですよね。

**【総務企画部長】** 合議体ではございません。

**【徳元次人委員】** 機関意思の表明も想定していませんよね。

**【総務企画部長】** そういうものも委員長のほうにお任せしておりますが、各委員それぞれから忌憚のない意見が出るものと考えております。

**【徳元次人委員】** 機関意思の表明を想定しているんですか。

**【総務企画部長】** 機関意思の表明は想定しておりません。

**【徳元次人委員】** 今、第三者委員会の皆さんの地方公務員法上の身分は、どのようになっていますか。

**【人事課長】** 地公法に定める非常勤特別職の取扱いではないというふうに考えております。以上です。

**【徳元次人委員】** じゃあ、どのような身分ですか。

**【人事課長】** 法律、医学、労働行政等の識見を有する者の皆さんとして、第三者委員会の委員をお願いしているところでございます。

**【徳元次人委員】** お願いをして、委託なのか何なのか、いろいろやり方、手法があるじゃないですか。その部分で皆さんがお願いしているときに、役所の仕事を手伝っている状況だとしたら、その身分はどうなっているんですか。

**【人事課長】** 第三者委員会の委員となると考えております。

**【徳元次人委員】** では、その方々の報酬、支出の科目は何になりますか。

**【人事課長】** 委員会に参加した際に関しましては、1時間8,000円の7節の報償費で、費用弁償、8節の旅費で対応しているところがございます。

**【徳元次人委員】** このアンケートも実施をして、21日が締め切りということでずっと言っているけれども、中立、公平を担保しながらいろいろ多くの意見を取り入れるということなんですが、この委員長の下で委員会として、報告書を作ることにになりますか。

**【総務企画部長】** 報告書なるものはないものです。

**【徳元次人委員】** 報告をしない、報告書を作らないということが想定されているということで、じゃあ、報告書はないわけですね。

**【人事課長】** 識見を有する委員の皆様から所掌事務であります事実関係の解明とか、再発防止の提言、処分に関する助言等、雇用管理上の対応措置に伴う助言を市長に行うものとして行うものとなっております。以上です。

**【徳元次人委員】** ということは、報告書はないということですね。作らないということですね。そうですね。

**【人事課長】** 今回は市長に対して、雇用管理上の対応措置に関する助言を行うもの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。

**【総務企画部長】** 報告書は作らないと。

**【徳元次人委員】** じゃあ、我々12月定例会でもそうなんですけれども、皆さんもご存じだと思うんですが、第三者委員会として、附属機関でもってやってほしいということを決議したと思うんですが、それでもなお、今は懇話会形式でずっときているんですが、そのときにも我々は日弁連の通知等も示して、条例に基づく設置をしたほうがこれは公平性が保たれるから、そのほうにしたほうがいいとずっと言っていたんです。第三者委員会、議会としても私たちも望んでいるんです。だけど、あえてこのように半端な懇話会にしてしまったことについて、私たち議会が求めていた附属機関での第三者委員会設置の部分に、皆さんはどこに疑義があって、どういうところがだめだったから懇話会にしてしまったのか。その具体的な理由をお願いします。

**【総務企画部長】** 先ほど来、お答えしていますように、今回この委員会に求めている職務の内容が、快適な職場環境の形成について議論していただくと。そういう専門的な知見を持つ方々から第三者的に行政運営上の意見聴取及び助言等が求められることを期待しておりますので、今回附属機関ではなく、懇話会が望ましいというふうに判断した経緯がございます。

**【徳元次人委員】** 今の話で懇話会でいいと。その懇話会形式で第三者委員会をつくるという、その検討したときの、皆さんが豊見城市のどのような方針、事案とか、地方自治法の解説も含めた、先ほど繁人委員も言っていましたけれども、行政実例等のそういう参考資料に基づいてやったものが何かあるんですか。それがあれば示してください。

**【人事課長】** 先ほどから委員の皆さんがおっしゃるとおり、地方自治法の法令や豊見城市の附属機関等の設置等の基準に関する指針等と照らし合わせて、今回、第三者委員会に求める所掌事務を適切に判断した結果、今回の形の運営となっております。以上です。

**【徳元次人委員】** 分かりました。じゃあ、これはもちろん市長、副市長も当然、一緒になって相談

をされて、結果生まれたと思うんですけれども、そこに至るまでこれで行こうというのは、どなたが判断したんですか。時系列で、できればお願いします。

**【人事課長】**先ほど答弁したとおり、関係法令や市の指針等と照らし合わせて、懇話会の方式で第三者委員会を設置しようという形になりまして、第三者委員会の設置要領を作成し、市長の決裁を経て、各種団体のほうに推薦を求めて、回答があった後、第三者委員会を開催している状況になります。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】**先ほど来の答弁と繰り返しになりますとは思いますが、地方自治法等、関連法令等と市の指針等を参考にしながら、今回はこういう形で行こうという形で調整をして、設置要領を人事課のほうで作成して、市長決裁に……。当初11月に設置要領を作成して調整していく中で、12月にまた改正をして行っております。その後、委員等の依頼を行いまして、12月27日に1回目の第三者委員会を開催しております。細かい日時等につきましては、すみません、今把握しておりません。

**【徳元次人委員】**分かりました。この市長の決裁まで持っていくまでにある程度決めて、具体的な形、起案をする必要があると思うんですが、そこに至るまでの最終的な決裁権者じゃないけれども、一番権限を持っているのはどの組織でも、役所であれば総務企画部長だと思うんですが、それは間違いないですか。市の法令解釈に最終権限を持っているのは、総務企画部長でしょう。

**【総務企画部長】**例規審議会において諮る場合においては、確かに総務企画部長のところでは委員長を務めておりますけれども、各内規等につきましては、各それぞれの課等のほうで検討していくものでして、最終的に決裁のラインでもしあれば、私も当然判断はしていくことになると思います。

**【徳元次人委員】**今回の場合はもちろん総務企画部長が、そこに至るまでの最終的な決裁ですよ。

**【総務企画部長】**今回の要領については、市長決裁に至る途中の段階では、私も拝見しておりました。

**【徳元次人委員】**次、豊見城市附属機関等の設置等の基準に関する指針について、先ほどバートと答えていただいたものに、その存在がある、有効だということは説明していたので分かるんですけれども、この附属機関等の設置に当たっては、平成16年9月8日に施行されたこの指針がこれまで改定されなく、基づき運用されていると考えていいですよ。

**【総務課長】**そのとおりでございます。

**【徳元次人委員】**この指針のほかに、市の附属機関設置に係る要綱や定めはありますか。

**【総務課長】**附属機関に関するものについては、それぞれ条例等で定められております。自治法等を参考に附属機関にすべきか、また、指針等を参照して懇話会とすべきかというところは、指針という形での指定になりますと、指針はこの指針になります。あとは関係法令というところも照らし合わせて、決定されていくものだと考えています。

**【徳元次人委員】**今回の第三者委員会の設置に当たっては、この指針を踏まえているものと考えていいんですか。

**【総務課長】**判断段階においては、指針を参考にされているものと認識しております。

**【徳元次人委員】**では、この第三者委員会は、この指針の言う懇話会と考えていいですか。

**【人事課長】** そのような認識でいいと思います。

**【徳元次人委員】** この第三者委員会は懇話会等だと今おっしゃっていたので、そうだとすると、この指針の第5条の留意事項を踏まえていることになりますか。手元に持っていますよね。

**【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】** この第三者委員会等ということは、この指針も踏まえてやっていると言ったので、では、この指針の第5条の留意事項を踏まえていることになりますか。

**【人事課長】** その留意事項を参考に、市長決裁にて11月に決裁をいただいているものと認識しています。以上です。

**【徳元次人委員】** 今言う留意事項というのは、皆さんがつくった指針なわけですよ。豊見城市が持っている指針の中に……、ちょっと読み上げたいと思うんですが、留意事項、第5条の(1)懇話会等の設置、開催、運営等に関する定めは、規則告示、訓令等の制度的な形式によらず、決裁等による要綱等によるものとするということと、(2)懇話会等の名称については、附属機関と誤って受取られるようなものを用いないこととあるわけです。(3)懇話会等の構成員、意見の取りまとめについては、個々の構成員の意思表示の形を取り、機関意思の表明はしないこと。これは守っていますよね。(4)は、定足数及び決裁の方法を定めないこととあるんですが、この調査権を有する附属機関の場合は、このように第三者委員会として調査しているということが分かるんですけども、今回は調査権を有しない懇話会と言っていましたよね。これは、ここで誤解されるようなことをつくってはだめだということを言っているわけなんだけれども、それは皆さん、どのように説明されますか。

**【委員長】** 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

**【委員長】** 再開します。

質疑を続けていきたいと思えます。答弁からですね。

**【総務企画部長】** 先ほど名称についても留意することがあるのではというご質疑だったかと思うんですが、おっしゃるように、そういうことがないように例えば審査会とか、審議会とか、そういう名称は使ってないところでございます。

**【新垣繁人委員】** 私のほうからも何点か聞かせてください。認識も含めてですね。

先ほど行政実例集のほうでいろいろ質疑をさせてもらったんですけども、同じく行政実例集の中で、まず附属機関の職務権能というところで、附属機関としてやる場合は、先ほども言いましたように、調定、審査、審議、調査があると。この行政実例集のほうで詳しく言われているのが、まず審査とは、附属機関が一定の事柄について結論を導き出すために、その内容をよく調べることをいうと。そして審議とは、執行機関の諮問に応じて調べ、そして議論していくと。調査とは、ここは重要になってくるんですけども、調査とは、事実を調べることをいうと。審査、審議、調査というのがあるんですけども、いずれも留意の用語で、いずれも内容をよく調べるという点を含んでいるが、審査の場合は一定の判定を下し、結論を出すという意味が強く、審議とは、合議体において論議し、そして相談するという意味が強いと。調査とは、どちらかという事実の調査という意味が強いという



ことで、はっきりと行政実例集のほうでうたわれております。その中で設問がありまして、職員のほか、職員以外で部外者を交えて、部外者の方々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があります。それに対して、この行政実例集ではこのように答えています。附属機関の性質を持つものである限り、条例をもって定めるべきものであると。じゃあ、今言う附属機関の性質というのは何かといいますと、先ほど言いました調停、審査、審議、調査なんです。ですから、この調査をするのであれば、その性質が附属機関と同じであれば、本来、条例をもって定めるべきだということが実例集に出ています。その認識はされていましたか。

**【人事課長】** 今回の第三者委員会につきましては、事実解明を行うことを所掌事務として担っております。その手法として、アンケートを採用しております。このアンケートにつきましても無記名性を採用していることから、このアンケートによって事実の解明はできるものとは考えておりません。これに関しましては、調査を希望する方に関しましては、委員長宛てに電話、手紙、メール等にて申し出を行い、そこで識見を有する方々で事実の解明を行うということになっております。また、第三者委員会の役割としましては、雇用管理上の対応措置に関して助言を行うという形になっておりますので、その辺の性質等を鑑みて、今回このような形で進めさせていただいているというふうに認識しております。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】** 附属機関であれば、実例集に書いてあるとおりにかと考えております。

**【新垣繁人委員】** 附属機関であればではなくて、実例集で書かれているのは、附属機関の性質を持つものである限りなんです。附属機関であればでないんです。その性質があるのであれば、条例をもって定めるべきと。じゃあ、その性質は何かといいますと、審査、審議、調査なんです。今、第三者委員会でやられているアンケート調査は、その調査に値すると思います。であれば、本来条例化をして、委員会として正式に附属機関としてやるべき案件じゃないかということをもっと聞きたいんです。私の解釈が間違っているのであれば、どの部分が間違っているかを教えてください。

**【総務企画部長】** 間違いというよりも、まず今回の第三者委員会、つまり懇話会でやっていただきたいのは、快適な職場環境の形成について専門的な意見がほしいというところなんです。そういう観点からも、そういう専門知識を有する方々の第三者委員会の中で、その考え方、機関意思を問うものではなくて、懇話会が適切と考える、懇話会形式で、その中でお話、助言、提言等をいただければというふうに考えているので、今回附属機関を有する権限とは異なる懇話会形式が妥当だというふうに考えております。

**【新垣繁人委員】** 全く答弁になっていないですし、逆に大丈夫ですか。このような答弁、全くずれているんですけども。

まず、一番確認したいのはここなんです。私、本音は。今回、懇話会形式、懇話会でやられているんですが、最後は市が聴取してまとめるということによろしいですね。

さらにいいですか。先ほど委員会としては報告書は出さないと。出さないんじゃないかと、出せないんです。実は。そうですね。ですから、報告書がない中でどう落としどころを、現状を把握するんですか。それは今、懇話会ではっきり書かれているように、市が聴取してまとめるんです。市であれ

ば、本来市長です。当事者です。だからおかしいんです、この問題は今。ですから、ここははっきり答えてください。市民、みんな聞きたいのはこのほうです。最後は委員会ではなくて、市長が取りまとめるという認識でよろしいですね。

**【総務企画部長】** 第三者委員会においては、その運営方法の中で、委員会の中でこの話はされていくんですけれども、人事課等においては、この議事要旨を作成するものというふうに確認されています。人事課において取りまとめた議事要旨について、委員全員で内容確認を行って、それがまた委員会の助言等になっていくものと考えております。市長もそれを聞いていくということになります。

**【新垣繁人委員】** 今の答弁は間違っていると思います。委員会として助言をする時点で合議体なんです。私の今の解釈は間違っていますか。

**【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】** 個々の専門家から出てくる意見について、市長は参考にしていくということになっています。

**【新垣繁人委員】** 総務企画部長、私は多分、単純な質疑をしています。何も難しくありません。懇話会として、最後は委員会ではなくて、市長が取りまとめるんですよね。

**【総務課長】** 繁人委員がおっしゃっているように、委員会としての意見を委員会が取りまとめてしまうと、おっしゃっているように附属機関ということになります。なので、今うちが置いているのは懇話会ですので、それぞれがその委員会として意見を一つにまとめるといった行為はできないものと考えています。なので、そこがいわゆる委員会の中で行われている議事というところでいろいろな意見が出てきているかと思うんですけれども、それをもって参考にして、その委員会として個々に出てきた意見というところをもって、助言として取って、市長が今後のものに生かしていくというふうに認識をしているところです。

**【新垣繁人委員】** 今のはとても分かりやすいです。委員としてそれぞれが助言をして、それを事務局の人事課としてまず議事録でまとめて、その後が大事なんですよね。人事課としてそれぞれの意見を、それぞれの議事をまずまとめます。まとめた中で、その後どのような対応をされるのかが大事なんですよね。認定もしないと。ですから、市長はどのようにこの事実関係の解明をするんですか。先ほども言いました。行政事例集で事実関係を調べるということは、調査なんです。ですから、事実関係の解明をすると要領でうたっていますよね。それは市長がやらないといけなくなると思うんですよ。その認識、私は間違っていますか、どうですか。

**【人事課長】** 第三者委員会につきましては、事実関係の解明の所掌事務は持っております。そこで識見を有する委員の皆様からご意見を頂戴して、その後、市長が地方公務員法で、任命権者が行われております分限や懲戒等の処分に関して助言を行うという形になっております。

**【新垣繁人委員】** これは事実関係が解明されたとき、市長に対して懲戒処分とか、そういう分限を行うということにもなるんですけれども、その認識になるんですか。

**【人事課長】** 一般職に関しましては、地方公務員法でそのような規定がありますので、その第三者委員会の中で事実確認が行われた場合に関しましては、その助言を受け、雇用管理上の措置として助言を受けて、その後は地方公務員法の第6条に定めてあります市長が、任命権者が行う役割を果たしていくものと考えております。

**【新垣繁人委員】** そもそも事実関係の解明が、私は何度も言っているんですが、調査に値するんです。行政実例集でしっかりうたわれています。調査とは事実を調べることをいうと。ですから、事実関係の解明というのは調査なんです。懇話会ではできないですよ。その認定、解明が。どうですか、総務企画部長。

**【総務企画部長】** 今回、所掌事務の中で事実解明、その中で知り得た内容について、また各それぞれの知見から意見が求められるというふうに考えております。

**【新垣繁人委員】** すみません、全く聞いていることと答弁が違います。避けているかの答弁ですよ。私が聞いているのは、何度も変わっていないです。調査というのは、行政実例集ではっきりうたわれています。事実を調べることをいうと。さらに、附属機関の性質を持つものである限り、本来はその条例をもって定めるべきと。その性質というもののの中に調査が入っているんです。ですから、実は要領自体が間違っているんです。要領の中で、事実関係の解明をするということを豊見城市独自で判断されていますよね。法令、法律、条令に基づいていないのが要領なんです。自分たちで研究してつくられたのが要領だと思うんです。だから、所掌事務のそもそも(1)と(3)自体が、この法律と実例集とを照らし合わせたときに矛盾が生じているんです。要領自体が。だからゴールの答えに、矛盾の答弁になるんです。私が聞いているのは、そもそも事実関係の解明は、調査として懇話会でできないんです。できない中で、ただ先ほど総務課長が言っているのが当たっているんです。各委員は、それぞれの個々の意見を述べることはできるんです。合議体じゃないのでまとめきれないから、だから報告書が出せないんです。そうであれば、今言うこの要領の第2条の第1項をどなたか解明するんですかと。事実関係の解明。それは懇話会でもうたわれているように、市が最後は聴取して取りまとめるというところが誤解を招いているところもあるのではないかと。ですから、まずそこら辺、私が今言っているところで間違っているところが逆にあれば、指摘してください。

**【総務企画部長】** 調査では、今回の委員会においてやっている事実の解明に向けての情報等を集めている段階で、最終的には認定する権限もこの委員会にはございませんので、この委員会の中からまたこの情報を基に、委員会のほうからいろいろな意見が出てきて、各委員の意見を基に、また各種法令等も考えた判断がされていくものと考えております。

**【新垣繁人委員】** そもそも事実関係の解明ができないから、支払い方も報償費なはずなんです。報酬費だったら事実関係の解明ができるんです。だから私たち、附属機関でお願いしますというのを訴えているんです。まず、その認識を総務企画部長、お聞かせください。

**【総務企画部長】** 仮に附属機関であったとしても、強制調査等でさらにパワハラであると認定までできるのかどうかについては、私たちとしては、それを認定するのは法律のほうだと思っておりますので、こちらのほうでは懇話会のほうが妥当だというふうに考えております。

**【新垣繁人委員】** 今の答弁、かなり間違っています。附属機関だからこそ、事実関係の認定はできるんです。ただ、おっしゃるように、パワハラ認定はできないんです。そこから先は間違いなく裁判とか、そういうところで司法の場でしか判断できないと思います。最終的に。だからこそ、もっと言えば懇話会は、そもそも事実関係の解明すらできないと思うんですよ。そこをはっきり答えてください。総務企画部長は、法律を扱うトップですよ。認識をお願いします。

**【総務企画部長】** そもそも懇話会の目的が、快適な職場環境の形成というところからスタートしているところもありまして、先ほどあるように、最終的に認定する権限は双方、懇話会であれ、附属機関であれないにせよ、言うように、認定までは附属機関でできるのか。そういうものについても、任命権者であります市長のところ職員に対しては認定等をしていく権限もございますし、それぞれの

各法律にこの後委ねていく。その前段のいろいろな情報、各専門の知見を聞いていく。そういう意味でも、今回の第三者委員会の役割としては、懇話会という位置づけだというふうに考えております。

**【新垣繁人委員】** どう見ても、どう聞いても、やはり中立、公正、公平さを保つのは懇話会ではなくて、日弁連でも言っているように附属機関なんです。日弁連が示した指針を把握しながら、あえて懇話会で突き通す意味は何なんですか。

**【総務企画部長】** 日弁連では、第三者委員会等を置いた場合という内容で、その指針等が書かれているということでしたので、本市としてはその懇話会の中で様々な意見が聞ければというふうに思っております。

**【新垣繁人委員】** 日弁連の指針は、第三者の本来、好ましい形態をまずうたっています。それは附属機関なんだということを訴えています。今の総務企画部長の解釈は、市のトップの、要は法解釈をする事務のトップとして間違っていると思います。その認識で本当によろしいですか。再度聞かせてください。

**【総務企画部長】** 本市が第三者委員会に求めている内容としましては、あくまで先ほど来述べています、快適な職場環境の形成に由来するものと考えております。

**【新垣繁人委員】** 本当に市民は窓口では、役所の各課で言われるんです。法律に基づいて、これはできます、できません。そして、心苦しく帰る方々もいっぱいいるんです。それを法解釈のトップの方が解釈を間違ったらアウトですよ。もう一度聞きますけれども、この事実関係の解明、本当に委員会としてできますかというのが1点と、アンケート調査を行っていますよね。委員会として行っているのか、個々として行っているのか。それで、まず合議体かどうか分かります。その2点をお答えください。総務企画部長、お願いします。総務企画部長、ここは逃げないでください。部長が答えてください。

**【人事課長】** 第三者委員会の設置要領に基づいて、委員会の所掌事務に関しましては事実関係の解明に関することというふうに定めております。アンケートにつきましては、その事実関係の解明を行うための手法として委員会のほうで採用して、アンケート項目、実施方法等については委員会のほうで決定し、実施しているところでございます。以上です。

**【新垣繁人委員】** これを質疑して、またほかの委員につながります。

アンケート調査を現在やられています。確かにやられていて、総務企画部長、聞いていますか。委員会としてやられているんですけれども、その委員会としてアンケート調査をやるんだという意思を表明した時点で合議体としてなりませんか。

**【総務企画部長】** 各委員のそれぞれの意見が、アンケートを行いたいというふうになったものと考えております。

**【新垣繁人委員】** であれば、どなたの名前でアンケートをされていますか。

**【総務企画部長】** 委員長の下で行っております。

**【新垣繁人委員】** それを合議体というんです。違いますか。

**【総務企画部長】** あくまでアンケートを取ったほうがいいのかどうかについて、各それぞれの委員からあって、その委員の聞きたいことを情報のツールとして、アンケートという手法を取っているということになります。

**【宜保安孝委員】** そもそも論なんですけど、今回こういう第三者委員会であったり、議会の委員会ができたのも、職員からの悲痛な叫びがあって、市長、副市長からパワハラを受けているということを解明するためにアンケートを行った結果、市長のほうからわざわざ記者を呼んで、私に対してそうい

う疑義があるようなので、それを解明するために第三者委員会を開くという話だったと思うんですけども、それがまず今回のアンケートの質問に関しても、市長とか特別職におけるパワハラの問題がありましたかとかいうような設問が1問も入っていないんですけども、これに対して委員から異議の声とかはなかったんですか。それとも文案をこちらで考えて、こういう文案で行きましょうということにされたのか。どちらなのでしょう。

**【人事課長】**今回、第三者委員会のアンケートの項目の作成につきましては、委員の皆さん、各弁護士さん、産業医であるドクター、社会保険労務士さん、公認心理士さんの皆様からアンケート項目を3回にわたって、委員会の時間を要してアンケートの項目の設定を行っております。それで今、実施されております。以上です。

**【宜保安孝委員】**それは結局、豊見城市ハラスメント事案に関する第三者委員会の設置要領の第1条に、市長がパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントなどの各種ハラスメント等の法律に定める雇用管理上の措置に基づきという形で、こういうこともうたっているからそのようになるわけであって、そもそも職員が助けを求めているのはそこじゃないんです。職員がやってほしいのは、市長からパワハラを受けて大変な思いをしているということが発端でありました。そして我々の委員会の中でも8人の証言者がいて7人の方が出席し、また別の参考人の方も口々におっしゃっていたのは、「今の豊見城市の第三者委員会は形骸的だ。全然我々が思っているものとは全く違う」という発言があったのと並んで、我々がつくった特別委員会に対する期待の声と感謝の声が多くありました。それについてはどのように感じますか。

**【人事課長】**豊見城市におきましては、ハラスメント防止に関する規定というのがあります。それに基づいて、それで取り扱っている全ハラスメントを対象にして、その規定に対しての対象者も任用形態を問わない職員としておりますので、それに準じて委員の皆様で話し合いを重ねて、対象等を決めた経緯があります。以上です。

**【新垣繁人委員】**今日いろいろとお聞きしますと、もう報告書はまとめないと。多分、市民の皆さんは報告書をまとめると思っているはずなんです。ですから、ちょっと確認します。もう委員会で調査をまとめないということが分かったわけなんですけど、そうなりますと、事案の当事者となる可能性のある市長の補助機関の人事課がまとめることとなりますけれども、そうすると一番大事な公平性、そして中立性が失われることになりまして、そもそも市広報掲載の第三者委員会会議要旨とたがうこととなりますが、その点をどのように考えているか教えてください。

**【人事課長】**第三者委員会におきまして、庶務課である人事課の主な役割としましては、先ほど来、会議室の予約、委員との調整等のほかに、委員会からの求めに応じて、今、議事要旨を作成しているところでございます。議事要旨に関しましては、作成後、委員の皆様を確認をさせていただいて議事要旨を作成していることから、人事課のほうで恣意的に作成するのはできないというふうに考えております。以上です。

**【新垣繁人委員】**すみません、私のほうからは、もう最後の確認です。

今回、この懇話会の中でアンケートされております。しっかり今日の話をもとめますと、そのアンケートを受けて、委員会としては合議体ではありませんので、そもそも報告書は出さないと。ただ、委員個々の意見を市のほうが集約して、それを議事録にまとめると。その先は、一般職員がもし該当されるのであれば、場合によっては懲戒処分とか、そういう分限に移行していくかと思うんですけども、今回、そもそも市長が当事者としてパワハラを行っているのではないかという問題の中で、その先が一般職に話がそれていくようなイメージがあるんですが、これは市長と事実関係が解明された

ときに、どのような形でその先を……。職員に対しては分限も懲罰もするけれども、その先がちょっと見えないんです。そこを見えないようにしようとしているのか。そうではないと思っていますけれども、そこをはっきりしていただきたいんです。ですから参考にするには、本来であれば附属機関として、合議体として、その専門の方々の知識をそこで初めて報告書で確認する必要があると思うんですよね。それをしないということ自体が疑問なんです。議会からすると。ですから今後、附属機関として報告書をまとめる考えはないですか。

**【総務企画部長】**先ほど来、答弁しておりますように、今回の第三者委員会においては、各種ハラスメントのない、職員の安全と健康を確保する快適な職場環境の形成について、いろいろな各種ハラスメントの意見、提言が導かれるものと考えております。もちろん職員についても、先ほど言った市長からのパワハラとか云々等がもしあれば、県の人事委員会等の活用も検討できるのかなというふうにも思っておりますので、そういう内容も今後、この調査の中で見えてくるのかなというふうには考えております。

**【新垣繁人委員】**この懇話会のほうで、最終的には事務局の人事課がまとめるという話なんですけれども、そのまとめたものは議会とも情報共有というのは可能ですか。

**【人事課長】**現在、第三者委員会の内容につきましては非公開の取扱いとなっております。委員会運営に関しましては、委員会のほうに委ねておりますので、事務局である我々のほうで公開する、公開しないに関しましては、今、判断しかねるところかなというふうに考えております。以上です。

**【新垣繁人委員】**委員会が最終的に、この報告書をまとめるわけではないと思うんですよね。いろいろな案件を議事で、個々として意見を言ってくると思います。それをまとめるのは、最後は市ですよね。事務局ですよね。最終的には市長ですよね。ですから、合議体でない委員会として、そこは委員会が判断するものなんですか。最後は市が集約してまとめるというものに対して、私は先ほど議会でも情報を共有していただきたいということをお聞きしたんですけれども、そこは市長の判断ではないんですか。

**【人事課長】**今回の委員会の設置の最終的な目的は、雇用管理上の対応措置を行うに必要な助言を市長が受けるということになっておりますので、その助言について、どのような方法で委員の皆様からなされるかについても、今、事務局のほうでは想定しておりませんので、それが報告書なのか、口頭なのか、その辺も含めて、事務局のほうでは今把握しかねるところでございます。現在、アンケートが実施されているという段階での報告しか今はできないのかなというふうに思っています。

**【新垣繁人委員】**すみません、最後のほうなんですけど、報告書なのかどうなのかというところで、報告書は上がらないということでしたよね。

**【人事課長】**今の報告書というのは、すみません、訂正させてください。

**【委員長】**ほかに質疑はございませんか。

**【徳元次人委員】**すみません、先ほどの途中から行きたいと思います。

まず、アンケートを実施しているのは、第三者委員会の委員長名だと思っておりますけれども、そもそも皆さんが決めた懇話会と附属機関の違いの中に、懇話会は合議体ではないと言っているわけですよね。だけど委員長となっているんですけれども、つくる必要があったんですか。

**【委員長】**休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

**【委員長】**再開します。

**【人事課長】** 委員長に関しましては、議事の進行等を想定して、今委員長を行っております。マスク等の対応につきましては、その合議体での意見を公表しているのではなく、その委員会で行われた概要について報告している状況でございます。以上です。

**【徳元次人委員】** だから懇話会というのは、お願いした方々の「こういう意見があるんだ、ああいう意見があるんだ」ということを聞くためだけだと思うんですけども、その中に進行していく必要ももちろんあるかと思うんですが、そういう意味合いで委員長としたということですか。

**【人事課長】** 庶務課である人事課につきましては、必要最小限の関わりにするということになっておりますので、あくまでも委員会の運営は委員会のほうで行っていただくというふうになっておりますので、その議事進行とかという部分に関しましては、委員長のほうにお願いしている状況でございます。

**【徳元次人委員】** 皆さん、今集まってもらっているのは、懇話会ですと。懇話会というのはこういうものかという説明はしたんですか。

**【人事課長】** 委員の皆様に関しましては、設置要領等をお渡しして、所掌事務等の説明は行っております。

**【徳元次人委員】** 実態を把握するためのアンケートというのがありますよね。アンケートは調査ではないんですか。これをはっきりお願いします。どっちなんですか。これはどういうことですか。懇話会は調査してはいけないんですよね。調査できないんですよね。今やっているアンケートは何ですか。調査ではないんですか。

**【委員長】** 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

**【委員長】** 再開します。

**【人事課長】** 先ほども答弁させていただきましたが、第三者委員会の所掌事務におきまして、事実関係の解明に関する等が挙げられております。その手法として、今回アンケートを採用している状況でございます。

**【徳元次人委員】** なので、そのアンケートは調査ですか、調査じゃないんですか。どちらですか。

**【委員長】** 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

**【委員長】** 再開します。

答弁を求めます。

**【人事課長】** すみません、繰り返しになりますけれども、所掌事務で事実関係の解明に関するということがあります。その手法として、アンケートを採用している状況でございます。

**【徳元次人委員】** そのアンケートは調査ですか、調査じゃないんですか。

**【人事課長】** 今回のアンケートに関しましては無記名性を採用しておりますので、個別具体的な事柄については、把握できないものというふうに考えています。

**【徳元次人委員】** 多分、私が言っている質疑はそんなに難しくないと思うんですが、このアンケートというものは、普通、調査するために世の中の皆さんはやっている。その調査の一つの手法として、アンケートを使っているのが通常だと思うんです。今、第三者委員会がやっていることは、職員に対するその職場環境の実態把握、調査するためにやっているのかと思っていたので聞くんですが、

今行われているアンケートは調査ですか、調査じゃないんですか。

**【総務企画部長】**先ほど来、人事課長から答弁がありますように、第三者委員会の中で、この庁舎内でどのような状況にあるのかを把握するツールとして、アンケートを活用しているというふうに考えております。

**【新垣繁人委員】**今回やっているアンケートは、実は調査なんです。調査です。これをなぜ調査と答えきれないのかが不思議で、だからこそ、日弁連が言っているのは、第三者がやるのは報酬か、もしくは委託なんです。だから、今回はアンケートを委託されていますよね。その時点で調査なんです。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。

**【人事課長】**第三者委員会につきましては、事実関係の解明につきましては、このアンケートはあくまで全体的な状況の把握、個別的な事実解明に関しましては、委員長に対する申し出の形を取っている状況です。

**【宜保安孝委員】**これまでずっと調査ではないというふうに言って、今急に変わっていますけれども、この豊見城市ハラスメント事案に関するアンケートの中にも記載されているんです。※ハラスメントの被害を受けた方で、第三者委員会による調査を希望し、第三者委員会に直接事情を話してもよいという考えの方は下記へ直接連絡をいただくようお願いいたしますと。調査を希望する方は「します」と言っているんです。これは文書の間違いですか。

**【人事課長】**それに関しましては、委員長のほうに個別事案的な事実関係の解明について申し出しているものであって、このアンケートに関してのものではないと考えています。

**【宜保安孝委員】**先ほどの委員長というのは、議事進行をまとめるための進行役という言い方をしたりとか、でも今の説明の仕方であれば、個別の案件であれば委員長だから特別に調査ができるみたいな話をしていますが、そもそもそれはおかしい話であって、先ほどからコロコロ話が変わっていますけれども、この内容で行くと、調査を希望する方は調査すると言っているわけですから、これは自分たちがやるべき範囲を越えていませんか。

**【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】**先ほど私のほうで、この第三者委員会の調査を希望しということが記載されていることを述べましたが、それについての答えがありません。さらには、広報とみぐすく2月号におきまして、市民に対して、今後のスケジュールについてというところで、令和3年度末までを調査完了の目安とすると明確に市民に公表しているわけです。市民は3月末までには調査が完了するだろうというふうに思っていますけれども、じゃあ、これは間違いなんですね。間違いであれば、訂正する考えはありますか。

**【委員長】**休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～



**【委員長】**再開します。

何かほかに質疑はございませんか。

**【徳元次人委員】**今ずっと苦しい立場にあって、市長があのように言ったがあまり、でもこれは附属機関でやっていくと、明確な答えが出ることを恐れてこうなってしまうと思うんです。結局、間に挟まっている職員の皆さんが苦しんでいる今の状況とかも、私はいかがなものかな、かわいそうだなという思いもあるんですが。ちょっと提案的なことになると思うんですが、今皆さんがやろうとしていること。第三者に関しては、やはり日弁連も、こういう調査であれば附属機関で設置したほうが良いと言っているんです。皆さん、日弁連の指針も先ほど存在していることは承知していることを言っていましたので、中身をご覧になると分かると思うんです。正式な形を取ってもらって、ちゃんと諮問をして答申いただく形にしたほうが、我々もそうです、それを望んでいたんですから。議会としても、決議もありますし。だからそこに移行したら、そのまま第三者委員会が附属機関という成り立ちができると思うんです。それを頑なに懇話会だ、懇話会だと言っているの、今みたいに調査事項をしなきゃいけないところにぶつかってしまって苦しんでいる。執行部自ら、自分たちで自分の首を絞めているみたいなことになっているので、これを附属機関に移行したほうが良いと思うんですけれども、いかがですか。

**【総務企画部長】**現行、設置目的が、先ほど来述べていますように、職場における職員等の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成について、専門的な知見を持つ第三者からの意見聴取及び助言を求めるとなっておりますので、現行、附属機関ではなく、懇話会という形式となっております。

**【徳元次人委員】**分かりました。決定の仕方がどうか、どこでずっと貫くということは、市長の意思とかもあると思うんですけれども、事実関係、そのまま附属機関に移行することは可能だと思うんです。やるかやらないかは別ですよ。これは法律上、可能ですよね。

**【総務企画部長】**各種そういう委員会、附属機関とか、懇話会、いずれにせよ、その会の趣旨、目的等によるかと考えます。

**【新垣亜矢子委員】**一つ確認をしたいのですが、先ほどからあまりかみ合っていない答弁をしていると私は思っているの、最後に聞きたいんですけども、今、第三者委員会が懇話会なのか、附属機関でやったほうが良いのかというところで、私たちは附属機関でやってほしい。そちらは懇話会を貫き通したい。これは平行線の状況で今、この特別委員会が進んでいるんですけども、執行機関の求めで審査したり、審議したり、調査したりする権能は、条例で設置された附属機関のみで許されているものと考えていると思っているんですけども、地方自治法の規定や市の指針、そちらがついていますよね。そして、第三者委員会設置要領を見る限り、この第三者委員会は、条例による附属機関設置を必要としている。現在の設置の在り方は、今の懇話会の形式だと明らかにちょっと違う、脱法じゃないかな、違法じゃないかなと。違法になる可能性があるのではないかと思っているんですけども、解釈としてはいかがですか。

**【総務企画部長】**設置要領にもありますように、その趣旨、目的等であれば、懇話会というふうに考えております。

**【新垣亜矢子委員】**答弁は要らないけれども、その設置要領が間違っているのではないかということをお先ほど繁人委員も質疑しました。ちょっともう一回確認しないと、本当に違法の可能性があります。ここはちゃんと確認して、訂正して、附属機関に移行するというのを考えないと、皆さんが大変なことになります。そこはちょっと考えていただきたいと思います。

**【楚南留美委員】**最後に一点だけ聞かせていただきたいのですが、広報とみぐすくの1月号に、豊見城市ハラスメント事案に関する第三者委員会の設置についてというのがあるんですね。その中の最後から6行目、第三者委員会においては、沖縄県弁護士会、南部地区医師会、沖縄県社会保険労務士会、沖縄県公認心理士協会へ委員推薦を依頼し、専門的な知見に基づく調査検討が行われるものと考えており、適切な指導助言を受け、関係法令に定める雇用管理上の措置について対応実施しますと記されているのです。これは市民向けに発行された広報とみぐすくの1月号です。その中の「調査検討が行われるものと考えており」という部分で、この調査検討が行われるということに間違いはないですか。その第三者委員会で、皆さんがおっしゃる第三者委員会の懇話会形式で。そこだけ聞かせてください。

**【総務企画部長】**先ほどありましたように、後ほど文書のほうで回答していきたいと思います。

**【委員長】**休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

**【委員長】**再開します。

**【新垣繁人委員】**ここは総務企画部長に確認させてください。お答えをお願いします。

今日私が行政実例集をいろいろ述べたんですけども、そこは総務企画部長として、現時点で認識されていますか。行政実例集の中身ですね。地方自治法の第138条の4に関する逐条解釈もそうですし、行政実例のほうは、既に現時点では認識されていますか。

**【総務企画部長】**一言一句覚えているものではございませんが、また改めて確認をしていきます。

**【委員長】**もうよろしいでしょうか。以上で執行部に対する意見聴取を終了いたします。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

次は次回の委員会なのですが、次の委員会は委員長報告を2月定例会で予定しているんですけども、その日程はまだ決まっていないのですが、その日程も含め、どの範囲、どの内容で中間報告をやるのか、それを協議したいと思うんですけども、その協議を以前、アンケート回答の集計をやったときのように、作業部会で中間報告の内容、範囲、どのような内容で中間報告していくかということ、その作業チームで協議検討してもらおうということにしたいのですが、どうでしょうか。

**【瀬長 宏委員】**市長、副市長は呼ばないんですか。

**【委員長】**休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

**【委員長】**再開します。

今回の委員会は、中間報告について協議したいと思います。今のところ、25日の午後3時から陳情者を呼んで陳情を審議して、その後に特別委員会を開会して、その中で審議、協議していくという予定したいと思いますので、そのつもりで心づもり、よろしくお願ひしたいと思います。

何もなければ終わりたいのですが、よろしいでしょうか。

以上で特別委員会を終了します。大変お疲れさまでした。

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

印