

| | |
|---|--|
| 令和4年2月14日（月） 開議10：00 閉会18：13 | |
| 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 | ●●、●●、●●、●●、●●、●●、●● |
| 議題 | アンケート結果に対する参考人招致について |
| ～ 開 会 ～ | |
| <p>【委員長】 ただいまから「豊見城市役所内部における市長等特別職からのパワーハラスメント等実態把握調査特別委員会」を開会いたします。</p> <p>本日は、職員アンケート集計結果を受けて参考人として実名をもって本委員会への説明、質疑に承諾いただいた8名中、本日7名の職員が参加する予定となっております。各参考人は全員非常に緊張しており、申合せのとおり特に質疑においては決して追求型とならないようご留意ください。よろしくお祈いします。</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>では配布資料のとおり、順を追って参考人からの聴取、参考人への質疑等を進めてまいります。では初めに1番目の参考人である●●さんの入場を許可いたします。</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>改めまして●●さん、おはようございます。本日は、特別委員会にご参加いただき大変ありがとうございます。初めに私からお尋ねいたします。●●さん、貴殿がアンケートに記入してもらいました内容は、全て事実であると当然理解するところではありますが、記録を取りますので改めてお伺いいたします。</p> <p>今、そちらのお手元に配付しています貴殿のアンケート回答の写しなのですが、貴殿が作成し、記入されていることは全て事実であることに間違いはございませんかという質問です。挙手の上、ご返答お願いします。</p> <p>【参考人●●】 ここに書かれていることについて、私自身作成しております。</p> <p>【委員長】 次に、ではここに書かれている事案に対して、何か付け加えることはございませんでしょうか。挙手の上、ご返答お願いします。</p> <p>【参考人●●】 特にございません。</p> <p>【委員長】 休憩します。</p> <p style="text-align: center;">～ 休 憩 ～</p> | |

～ 再 開 ～

【委員長】再開します。

ありがとうございます。では次に、各委員からの質問に移りたいと思います。各委員から確認したいことがあれば発言を許します。

【真栄里 保委員】●●課長、どうもご苦労さまです。それで幾つかお尋ねしたいんですけども、課長が見聞きしたパワハラについて市長、副市長、そして課長からとなっているんですけども、具体的にこのパワハラを受けた対象の方はどういう役職の方ですか。

【参考人●●】教育委員会の課長でございます。

【真栄里 保委員】全て教育委員会の課長ということで間違いはないですね。

それでお伺いしますけれども、周りにこのパワハラを受けている場面で、これを見聞きしていた職員は当然いらっしゃると思うんですけども、何名ぐらいいらっしゃったんですか。

【参考人●●】本人から伺っておりますけれども、当然教育委員会の部長、それとこれ複数回にまたがっておりますので、その時々、総務企画部長であったりという方々が同席していたようでございます。以上です。

【真栄里 保委員】この職員はどのような場面で市長、副市長などからパワハラを受けていたのか。そしてそのことが基で心を病んで、精神を病んで休職に追い込まれた、この休職に追い込まれた期間です、どのくらいの期間だったのか。

【参考人●●】私の記憶では6月の初旬に休職に入っております。復職したのが去年の12月頃だったと、約半年です。当初の療養期間は3か月でありましたけれども、やっぱりまだまだ順調ではないということでさらに3か月延長して6か月、12月までお休みをしております。以上です。

【委員長】休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】再開します。

【参考人●●】たしかコロナの感染がありまして、学校の休校ですか、そういった案件で大分複数回にわたって呼び出されているいろいろ……、テーブルも叩かれながらいろいろ暴言があったようでございます。以上です。

【委員長】次に、新垣繁人委員。

【新垣繁人委員】課長、今回本当に勇気、そして覚悟を決めていただきましてありがとうございます。3点まず聞きたいんですけども、いろいろとですね。今回、その他自由記述のほうでですね、教育委員会所属の課長が市長室において、市長本人から複数回、必要以上に叱責、暴言またテーブルを叩くなどの行為を受け、精神を病み休職に追い込まれたと。そしてその場には教育部長も同席されていたということで記述があるんですけども、この時期ともう少し背景も含めた具体的内容が、もしお話できるのであればよろしくお願ひします。

【参考人●●】繁人委員、これは時期で良いですか。多分5月、6月、実際のお休みに入ったのが去年の6月でございましたので、5月頃の時期ということだったと記憶しております。内容については、先ほどもお話したようにコロナ感染症の拡大で学校関係の休校についての内容について、大分混乱があったということでお叱り等々を受けたようでございます。以上です。

【新垣繁人委員】市長室でということで、市長室の中です、部長が一番同席しているところもポイントなのかなと。やはり一課長を市長が、教育委員会でありますから教育長も飛び越え部長も飛

び越え、この一課長をターゲット、ロックオンされて同席、暴言されていたのか。もしされているのであれば、それ相当の課長個人的なミスがあったのかとか、そういった組織的背景が必要だと思うんですよ。そういった内容を聞かれていますか。

【参考人●●】 本人から伺った話では、部長、課長、2人同席している中で、市長からの質問等に対して、部長が答えないということで、課長のほうがお答えしたら、そこでターゲットになったようなことを伺っております。部長のほうからは一言も何もなかったということを本人は言っていました。以上です。

【新垣繁人委員】 それこそ背景も含めて事実確認が必要だと思いますし、これが事実であれば本当にひどい話だと思っております。やはり市長というのは、組織のトップとしていろんな組織の調整をしていく中で、やはり教育委員会であれば教育長、そして教育部長との調整が大事な中で、部長が答えないからそれを飛び越えて、その答える課長に、ターゲットに暴言を吐く、もしくは先ほどテーブルを、何かを叩くということもおっしゃっていましたので、そのようなことを行動すること自体が、私は間違っていると思っています。ですから、あと1点聞きたいのがですね……。

その前に、この件でさらに聞きたいのが、組織としてミスを犯してしまったのか、それとも課長個人的なミスなのか。そもそもそれが組織的なミスになっているのか、どういった背景があって、もし把握されているなら教えていただきたいのが1点と、あと1点が、今回パワハラ項目の中で5つチェックされています。まず1点目が、部下のミスに強い口調で叱責すると。それはもちろん市長室で叱責されているという話であります。2点目に、書類を投げつける、乱暴に置くなどして修正等を命じるという欄にもチェックされています。次に、叱責の際に机を叩いたり、そういった足で蹴ったりするという項目にもチェックをされております。あと1つが、一人だけ隔離し本来の業務から外すというところもチェックされています。あと1つが、能力に見合わない簡易作業を継続的にさせるというところにもチェックが入っているんですけれども。今最後に私、言いました。一人だけ隔離し、本来業務から外す、あと1つが能力に見合わない簡易作業を継続的にさせるというところのチェックにおいて、今回の教育委員会との関連があるのか。それとも見たり聞いたり、別の分野なのかというのを教えていただきたいです。

【参考人●●】 まずこの事例集のほうのお答えからでよろしいでしょうか。まず1、2、3については、当然あったと本人から直接伺っております。7と12については、本人が教育委員会に復帰して、課長から参事職になっております。7番の一人だけ隔離し本来業務から外すということは、これは実は参事、参事監とかには特命等がございます。彼は今、降任して班長に下りておりますけれども、2か月間の間は参事職で特命も、要するに特命って仕事がない状況で1月いっぱいその部署に置かれていたということはありません。

それと繁人委員、もう1つの最初のほうは何でしたっけ？

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

【参考人●●】 当然、教育委員会は役所の一部ではございますけれども行政委員会でございますので、教育長をトップに教育委員の皆様がいらっしゃいまして、その中で重要な案件を決定していると認識しております。これが課長一人の判断で決定が下されるということにはございませんので、課長個人のミスということはないというふうに考えております。以上です。

【委員長】ほかにございますか。新垣亜矢子委員。

【新垣亜矢子委員】今日は本当に出席していただきありがとうございます。まず聞きたいのが、職場のパワーハラスメントの概念についてをまず私からちょっと説明をしたいんですけども。優越的な関係に基づいて行われる、結局上司からの行為ということなんですけれども、この当該行為を受ける、パワハラを受けるものが行為者に対して抵抗または拒絶することができない蓋然性が高い関係に基づいて行われるということが要素としてあるんですね。業務の適正の範囲を超えて行われることとか、身体的もしくは精神的な苦痛を与えること、または就業環境を害することというふうに大まかに3つに分かれているんですけども。選択された事例集の中から項目についていろいろ書かれておりますが、今課長が27年間職員として働いてこられたということなんですけども、通常の業務上の指示として受けていた仕事と、今回パワハラだと感じられたこの行為について違いがあるのかなということを知りたいんですけども、説明できる範囲でお願いしたいと思います。

【参考人●●】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。

【参考人●●】お答えします。我々仕事をする上ではミスとかあった場合には、当然注意等受けます。ただそれについては、仕事をやっている中では当然出てくるものだと思います。ただ私の経験上もテーブルを叩きながらとか、暴言に近いような叱責を受けながらというようなことの経験はございませんでした。ですから本人自体もですね、役所に勤めて当然二十何年、課長職でございますのでいろんな経験をしております。その中でも今回の件に対しては、今現在も実はまだ服用中で、睡眠導入剤等各種薬を数種類飲んで、心を安定させるように努めて治療中でございます。そういったこともありますので、本人も今までしてきた経験の中ではありえないことだということの発言はありました。以上です。

【委員長】ほかに質疑ございますか。楚南留美委員。

【楚南留美委員】●●課長、本当に今日はありがとうございました。これから委員会にお越しただく方々に、同じ質問をやっていこうかなと思っているんですけども。今回、ここで述べられた事柄というのは、市長も今後、第三者委員会を設置しているわけですけども、そこでも同様に証言を行う予定なのかというのを1点お聞かせください。

【参考人●●】先週ですか、WebMagicで懇話会のアンケートの内容も来てございました。当然、あったことは事実として、内容をしっかり書いて私は出したいと考えております。以上です。

【楚南留美委員】2点目は、人事課にもパワハラの相談窓口が設置されているわけですけども、なぜ相談窓口に行かなかったのか。もし行かなかったのであれば行かなかった理由と、あと救済制度に何か問題点を感じられたとお考えでしたら、率直な意見をお聞かせください。

【参考人●●】人事課のほうにそういった窓口が設けられているということではあるんですけども、当然人事課でございますので組織内部の事柄でございますので、それを今回の対象者はトップでございますので、そこに相談しに行くということは非常にリスクを伴う危険性がありますので、実際に窓口を設けていたとしても機能していないのではないのかというふうに私は考えていまして、そこにこういった案件を持ち込むことは無意味ではないのかというふうに思っております。以上です。

【楚南留美委員】3点目に、昨年末からこの一連の報道がされているわけですけども、市職労か

ら何か実態調査とかというのがあったのか、なかったのかということをお聞かせいただけますか。

【委員長】休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】再開します。

【参考人●●】私の記憶ではなかったです。

【委員長】ほかにございますか。宜保安孝委員。

【宜保安孝委員】お疲れさまです。お伺いします。今回、課長職以上の職員に165件配付しまして、そのうち回収が130件ありました。班長級ですね、すみません。その班長级以上130件の回収のうち、パワハラを見たり聞いたり相談されたという方が91件あった中で、●●さんは数少ない形で証言をされるということになっているんですが、なぜ自分がされたわけでもないにもかかわらず、ここで出なければいけないということになったのか。その気持ちの部分をお聞かせいただきたいと思います。

【参考人●●】お答えします。今回のパワハラの疑惑の案件については、私自身が受けたということではございません。受けた本人から直接相談されました。この相談があったのが、実はもう休職に入ってしまった後であります。私も会っていろいろ話を聞きたいというふうに思って何度かやり取りをしておりましたけれども、彼と会えたのが休職して2か月後です。その間、本人が言っていたのは、家族以外と会って外に出て話をするのは今回が初めてだというふうに話しておりました。今もそうなんですけれども、具体的な内容については、本来であれば本人が出席して、委員会で証言できるのであれば一番いいのかなというふうに思うんですけれども、先ほどもお話ししましたとおり、彼はまだ治療中でございます。どうしてもこの委員会の中に来て発言するのはちょっと無理があると。また具体的な内容についても、まだあまり話したまらないような状況です。やっぱりフラッシュバックと言うんですか、そうとう傷ついているようで、それについては非常に見えていて、話も聞いていてちょっと辛い部分がありましたので、これ一職員、同僚、仲間として本当に見過ごすことができないと。彼とも数年来付き合ってきていて、人間的にも非常にすばらしい職員です。その彼がこういった状況に追い込まれて、先輩としてこれは見過ごすことができないという思いから、今日この同委員会に出席することを決めて出席しております。以上です。

【宜保安孝委員】●●課長、ありがとうございました。以上です。

【委員長】ほかにございますか。ないようですので、これにて参考人としての聴取を終了いたします。

今回、パワーハラスメント事案に対してや、その他、何か、何でも結構ですので伝えたいこととか、また何か言い足りなかったこととか、言葉足らずだったなと思ったこととかあれば発言を許したいと思いますけれども、いかがでしょうか。

【参考人●●】今、本人の状況については先ほどもお話ししているところでございまして、彼の意向として、管理職から降任願いを出して、2月1日時点で班長職に降りております。降任願いを出すときには、当然人事課のほうでも事情を伺うということなんですけれども、建前の部分は、今の状況では一課長として部下を見ながら仕事をするとはできないということで人事課には説明したらしいんですけれども、本人の本音は、管理職であること自体が市長と接する機会が多くて、どうしてもその機会を減らしたいと。どうしても市長との接触が増えるということは、病気がまた再発するおそれもあるということで、今後また仕事を休みたくないという思いから班長職に降りて市長との接触を減らしたということで、本人の本音の部分ということでお話しは伺っております。こういった状況であり

ますので、二度とこういった職員が出てこないように、組織的にもいい方向に向かっていけばいいかなという思いから出席したということでございます。以上です。ありがとうございます。

【委員長】 以上で参考人聴取を終了いたします。参考人の●●さん、ありがとうございます。休憩します。

～ 休 憩 ～
～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

参考人の●●さん、今日は特別委員会へご出席いただき、大変ありがとうございます。初めに私からお尋ねします。●●参考人がアンケートに記入してもらいました内容は全て事実であると当然理解するところでございますけれども、記録を取りますので改めてお伺いいたします。今、そちらのお手元にも配付されております貴殿のアンケート回答の写しなのですが、貴殿が作成し記入されていることは全て事実であることに間違いはございませんか。

【参考人●●】 はい、間違いありません。

【委員長】 次に、ではここに書かれている事案に対して何か付け加えることはございませんでしょうか。

【参考人●●】 私、自由記述のほうで全く記入はしていなくて番号だけに丸を付けているのですが、具体的な内容をちょっと述べていきたいと思います。これは、ちょっと休憩していいですか。

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～
～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

【参考人●●】 私が直接聞いたのは3名おります。まず1人が生涯学習振興課長。生涯学習振興課長のほうからは、印象的な言葉としては、「誰が課長にしたと思っているんだ、飛ばすから覚悟しておけ」と言われたというふうな内容がとても印象に残っております。あと文化課長、●●●●課長からは、今回全国の総合文化祭があるということで日程を調整しているんですけども、その都度キャンセルされて、4回か5回ですかね、僕が聞いたのは、4、5回日程を調整しても直前でキャンセルされて調整ができないんだというような話がございました。あと秘書広報課長については、もうずっと何回も怒られて恫喝されていると。最初の頃は、今日初めて後輩に怒られたとかという話もしていたんですが、2回、3回と続く中で、「もうどの答えが正解なのか分からないので、●●さん、秘書広報課長はもう1年でみんな交代しましょう」とかというような話も本人はされていまして。これが私が直接聞いた内容になります。あと間接的な内容としては、いろいろ学校教育課長であったりが恫喝されたとか、あと福祉健康部長と市民部長が、たしか6月か7月ぐらいの人事のときなんですけど、副市長、市長に人事異動の件で調整しに行った後に市長が下りてきて、部長席の前で、2人の前で、直接は見てないんですが来ていた、恫喝をされた。これは昼休み前だったので窓口にいる市民の方も見た方がいるかなというふうに思います。以上になります。

【委員長】 ありがとうございます。ではただいまから各委員からの質疑に移りたいと思います。各委員から確認したいことがあれば挙手にてお願いしたいと思います。新垣亜矢子委員。

【新垣亜矢子委員】 今日は参考人として来ていただいて、本当にありがとうございます。先ほども聞いて、全員に聞きたいんですけども、パワーハラスメントの概念について、選択肢の中で丸を付けたところが3つありますけれども、その概念の中で要素として優越的な関係に基づいて行われるこ

と、これは上司が部下に対してということなんですけれども、当該行為を受ける者が行為者に対して抵抗または拒絶することができない蓋然性が高い関係に基づいて行われる。結局公務員は特にそうだと思うんですけれども、上司のことは反発できないというか口答えができない環境にあると思っています。あと業務の適性の範囲を超えて行われること、あと身体的もしくは精神的な苦痛を与えること、または就業環境を害することというふうな3つの概念が大まかにあるんですけれども。課長がこの3つのところに丸をしているんですけれども、1番が部下のミスに強い口調で叱責すると、多くの人が見ている前で激しく叱責する、一人だけ隔離し本来業務から外す、先ほど説明を受けた内容かと思っておりますが、これまで勤務の年数が長いと思うんですけれども、通常業務の上での指示と、今回パワハラだと感じられる行為としての違いというのが、ちょっと説明できるのか。結局本来の業務をしてきた中で今回のパワハラというのを明確に分けることができるのかというのが、説明できる範囲でありますか。

【参考人●●】 ちょっと難しいんですけれども、聞く内容からすると、恐らく市長政策の件であったりというところが一番大きいのかなというところで、結局否定的なというか、何と言うんですかね、要するに政策的な部分をしっかりやっていきたいというところがあるんですけども、事務方としてはちょっと待ってよというところがあって、そういったところの意見を言うと、もうやっぱりそこで市長から、要するに何と言うんですか、恫喝をされてしっかりこれに取り組みなさいみたいなことでの話合いになっているのかなと。ですから要するに職員が物が言えなくなるというか、そういったことが起こっているように感じます。

【新垣亜矢子委員】 ということは、公務員としてはルールにのっとって仕事をするというのが第一義的というか、必ずやらなければいけないこととしてこれまで勤務されてきた皆さんに対して、今おっしゃっている内容からしたら、ルールにのっとって駄目ですよという話になっても、結局それに対して、止められたことに対して恫喝するという感覚ですか。

【参考人●●】 違う意見ですね。結局こう進めたい、けれども1年でこれをやってくれと例えばあったとしたときに、まず1年では難しい。じゃあなぜ難しいとかといったときに、そこで市長の思いと違くと、やっぱりガーンと言われるというような雰囲気だと思います。

【委員長】 ほかに質疑ございますか。真栄里委員。

【真栄里 保委員】●● 課長、ありがとうございます。ちょっとお伺いしますけれども、職員が物が言いづらい雰囲気があるということをおっしゃいました。これももう公務員が仕事をする上で何でも物が言える、そして意見を交換できる関係というのは非常に大事だと思うんですけれども、今職場の雰囲気というのは率直に言ってどんな感じになっているんですか。

【参考人●●】 例えばうちの課では、そういった市長政策とか市長との業務調整がないので、うちの課については通常どおりいろいろ意見も交わしながら進めていられるんですけれども。ほかのところ、福祉で言えばこども応援課だったり、保育こども園課だったり、そういった待機児童とか、あと習い事とかを直轄している課については、やはり何と言うんですか、皆さん顔が暗いというか、非常に重い雰囲気は僕なりに感じています。

【真栄里 保委員】 職場全体として、そういう声が、いわば蔓延しているというか、そういうことで理解してよろしいですか。

【参考人●●】 そういった感じを受けます。あと感覚として、総務企画を例えると部長と課長との相当な隔たりが僕はあるように感じています。部長はやっぱりどうしても市長の政策を進めたい。だけれども現場としてこういう課題があるとかというところが、うまくすり合わせができなくて、一緒

に調整に行ったときに、要するに言っても部長が職員を守らなくて向こう側についているような話も聞こえてきますので、そういった話が聞こえてくるのは総務企画部が多いんですけども。そういったところがあるので、課長以下職員は非常に仕事がしづらい雰囲気だと思っています。

【真栄里 保委員】 職場改善にやっぱり取り組んでいく、何でも物が言える、議論ができる職場づくりというのは非常に大事だと思うんですけども。そういうふうな職場づくりをする上で、一番何が大事だと思っているんでしょうか。また市長について、どういうふうにしてもらいたいのか。この問題をですね、職場環境を改善する上で市長の姿勢をどういうふうに改める必要があると思っているのか。

【参考人●●】 市長の立場も分かるんですが、やっぱり選挙で選ばれて政策を推し進めていくというところがあると思うんですけども。行政は継続だという言葉をよく皆さん、議員の皆さんも言ってらっしゃいますし市長もそういうふうには言ってらっしゃるんですけども、実際のところは業務調整をするとそういうふうではなくて、やっぱり推し進めていきたい、その気持ちは分かるんですけども。やはり現場の声もしっかり聞いて、やっぱりその場でそういう恫喝とかをするのではなくて、やっぱり1回のみ込んで話を聞いて、それから総務企画部長も含め副市長と調整をして、こういうふうに進めていこうとかというふうな、何と言うんですかね、物を言えて、それで返って来る、キャッチボールができるような仕組みが今全くないような気がしてですね、やっぱり押し付けられるというところが大きいのかなと感じていますので、解決というか、今いろいろ報道でも出ていますけれども、市長は全く認めていないような雰囲気がありますので。本人はじゃあパワハラだと思っていなくても、やっぱり行為自体パワハラだと思っていますので、そういったところもしっかり本人が理解して、仕事を今後進めていってくれたらいいなと思います。前例があるのはご存じだと思いますが、以前課長がパワハラで処分されて今降格されていますけれども、それというのは言われた本人は全く何も病休もしていないし、何でもありません。本人はこういった委員会の中で言ったか、言わなかったかと聞かれて、そういう発言をしましたというだけでそういった降格から停職1か月というふうな処分を受けています。今回は何名かは職員も病んで休んだりしている結果がありますので、そこはしっかり市長には認めてもらいたいなと思います。

【真栄里 保委員】 どうもありがとうございました。

【委員長】 ほかにございますか。繁人委員。

【新垣繁人委員】 今回、参考証人として本当に覚悟を持って証人に来ていただきましてありがとうございます。何点かお聞かせください。今、ちょっといろいろ証言の中で直接3課長のほうからいろいろ話を聞いていますという中で、生涯学習振興課長のほうに対しまして市長のほうで、「誰が課長にしたと思っているんだ」と「飛ばすから覚悟しておけよ」と。それはある意味、暴言を越えた脅しなんじゃないかと思ひまして。だからこそ事実確認をしていく中でも、この状況というのはいつ頃のやりとりだったのかとか、そういった具体的な背景、状況が分かれば教えていただきたいです。時期的な。

【参考人●●】 いつ頃かというのはちょっと、何月というのは明確には。去年です。結局、与根体育施設の問題を議会でやり取りが始まって、その中の業務調整になるとは思いますけれども、そういったところで結局、あのときは構図として市長部局と教育委員会のほうでちょっと対立しているような雰囲気がありましたので、そこでの発言だと聞いています。

【新垣繁人委員】 去年というのは教育長も代わる時期でもありまして、時期的にちょっと気になるのがですね、この暴言された時期もそうなんですけれども、その場にはそういう上司がいなかったの

か。時期的に教育長が代わられている時期なのかなと私は感じてはいるんですけども、そこら辺、分かるのであればまた教えていただきたいのが1点ですね。要はあれです、その暴言を吐かれたときに1人だったのか、それとも上司がいたのか、周りにどなたかいたのかとかですね。じゃなければ本人は1人にしても、市長とどなたがその課長に対してその発言を聞かれていたのかとかですね、そういったところをちょっとお聞かせいただきたいのと、あと秘書広報課長のほうにも暴言されているというところがありました。これはまた秘書広報課長というのはいろんな市長日程も押さえていく、もしくは広報とみぐすくも発行していく、いろいろ業務がある中でどういった業務の背景の中でその暴言があったのかですね。ちょっと私まだ職員から聞く話で、まだ事実確認もちょっと分からないところがありまして。よく聞くのはですね、当時の教育長を広報に上げるなど。担当部署が上げてきても、それをあえて外してほかの写真を載せるということも聞いているものですから、そういった背景も実際にあるのかないのかということも含めて、もしお答えできるのであれば教えていただきたいです。

【参考人●●】 まずこの生涯学習振興課長が言われたのが、教育長が代わっていたのか代わってなかったのかというタイミングは、僕の記憶では代わってはいない、6月でしたよねたしか。6月だったので、6月後だったのか前だったのかといったらちょっとはっきりしませんけれども、大体その時期ではあるかと思います。業務調整の中でという話だったので、業務調整の中だったはずなんです。なので部長はいらっしゃるかと思いますが。教育長はいたかないかというのは、業務調整の中で●●教育長がいるときであれば、恐らくその中には入っていらっしゃらないと思います。状況としては。なので、ただ部長もですね、よくすっぽかされると課長の皆さん言っているので、日程調整しても、部長と一緒に会議に臨んでくださいと言っても、だからいない可能性もありますけれども、普通の業務ならば部長が間違いなく、市長、副市長と話をするのであれば部長がいるかとは思っています。

あと秘書広報課長についてはですね、もういろんなことで怒られているようで、いろいろ調整をする中で、この調整だとか、あと段取りとかをやる上でいろいろ、本人は注意されているという認識が、注意されているというぐらいしか思っていないかもしれないんですけども、そういう怒られたという発言をするので、何で怒られたのかといったらこういった調整の中で、急に怒られたりするらしくて、先ほど言いましたけれども何が正解なのかがもう分からなくなってきたというような話をするものですから。ですから気分的な部分でも言われているのかなというのは、この言葉からは少し感じられるところですね。

あとは教育長の写真を載せないとかとあったと思うんですけども、編集後記というのがなくなったのはご存じですかね。編集後記の中で、編集をする●●●●さんが、次回は退任するとかという話で教育長のことに触れたことがあったんですけども、その後から編集後記がなくなったんですよ。なので何かしら力が働いたのかなというのは、僕なりに感じているところはあります。以上です。

【新垣繁人委員】 やっぱり秘書広報というのはいろんな業務を扱う場所でも確かにありますし、市長の日程も含め、やっぱり業務上のものなのか、それとも業務を越えた理不尽なものなのかというところをやっぱり見極めていかないといけないのかなと。やはり出張等もある中で、無理な出張の組み方とか、無理な資料の作成のさせ方とかいろいろあると思うんですよ。そういったところのものし情報を……、ほかの課も含めてなんですけども。例えば出張というのも対相手がありますから、それなりの目的があってそれなりの準備があって、それなりの調整があつて行くものだと思っている中ですね、急に組まれて、急に行けないとかもあるじゃないですか。そこで意見を言うと暴言につながるとか、そういったものもあるのかないのか。そこら辺、何か情報と言いますか、ほかからも話を聞いた

ことがありますか。

【参考人●●】今の話については、私は聞いたことはないですね。こういった内容については。

【委員長】ほかにございますか。徳元次人委員。

【徳元次人委員】出席ありがとうございます。私からも、今のこの学振課長が受けたということの件であれなんですけれども、いつ頃というのは去年だという話だったんですが、それは今話を聞くに当たり、市長から直接学振課長に「異動させるから、覚えとけよ」とか「飛ばすからな」とかということの恫喝に聞こえるようなことだったと思うんですけれども。その背景にある理由というのは、恐らく与根体育施設に絡む法律的内容でできるかできないかというところの説明をしたら、こう言われたということだったと思うんですが、これをまた具体的に分かるんでしたらお願いをしたいということと、先ほど市長も、今立場としてはパワハラをやっていないと断言しておりますし1件もやっていないと今言っているんですよね。ただこうやって多くの方々いろんな案件で、多岐にわたるようなことが出ているのでこの特別委員会も設置しなくちゃいけなくなった状態なんです。先ほど聞いたら、どう感じているのかというところでは、市長自らがそのパワハラ行為のことを認めていただきたいという意向が、もう一度、意志としてあるのであればお答えいただきたいなと思います。

【参考人●●】学振課長のほうからは細かいところまでは聞いていません。ただ直接来て、やられたという話からこういったことも言われたというぐらいしか聞いていませんので、この経緯とかというところは存じません。ただこの経緯とかというのが、このパワハラに必要なのかということなんです。要するに今まで、過去のパワハラ的事案を見ても、今回先ほど話した課長の件もそうなんですけれども、背景は全く無視されていて、その発言をしたかどうかだけで判断されているところがありますので、これは言ったか言わなかったかというところだと思いますので。この背景については、僕はあまり気にならないというか、もう言った本人、言った言葉がパワハラだと認識していますので、市長にはやっぱりこういう認識がないのであれば本当に残念ではありますし、やっぱり言ったことがそういうふうに取りられているのであればしっかり受け止めて、謝罪ではないですけども、そういったことを認めて今後の仕事に生かしていただければなと思います。

【徳元次人委員】つまり市長はもうパワハラをしているということの考えでいいですかというのと、もう1個はこれまで長きにわたり行政職員として頑張られていると思うんですが、時の政権によって首長が変わっていく中に、今回、この明確な差というのをあればご説明いただきたいんですが。先ほども冒頭でもお話はしていただいたんですが、お願いしたいと思います。

【参考人●●】ちょっと具体的な例を挙げるとするとですね、僕は今まで比嘉秀雄村長の時代に採用されて、それからずっといろいろ首長を見てきていますけれども。やはり何が違うかと言ったら、やっぱり言葉遣いなんですね。若いからというのものもあるかもしれないんですが、私が総務企画部長時代にあった話なんですけれども、教育長、市長、副市長、私で業務調整をしているときに、ある案件があって、結局市長が後から耳に入った案件があったときに、当時教育長が先にこの情報を知っておって、教育長が経済建設部長もされていたときの案件だったので、当時の担当は教育長に助けを求めて、教育長はこれについて自分のほうでそれなりに調整しようという案件があったんですが、それが市長の耳に入って、4人いるところで、「教育長、あなたなんか私に隠しているのね」、全くそのような口調で、何ですかという話で。要するに埋立事業の関連なんですけれども、「あの件、何であなたがやっているの、越権行為じゃないか」と。「あなたは私が任命した教育長じゃないからね、これから手を引きなさい」みたいなことを、こういった言葉で先輩の教育長に対して話をされたんですね。僕はそのときに、ああもう本当に器が小さいなというふうに思ったんですけれども。それに追

い打ちをかけて、副市長もまた同じ感じで教育長に、要するにかぶさって言ったんですよ。このときに、僕はもうちょっとこの2人と一緒に仕事をするのが非常にあれからきつくなりました。そういったのがあってですね、やっぱり今の市長に足りないものは、敬う気持ちだとか、そういったところが欠如しているのかなというふうに思いました。

【委員長】ではあとおひとり、楚南留美委員。

【楚南留美委員】今日は本当にありがとうございました。先ほど来ていただいた●●課長にも同じ質問をさせていただいたんですけれども、今回ここで述べられた事柄は、市長が設置した第三者委員会でも同様に証言される予定なのかというのをお聞かせいただけますか。

【参考人●●】もちろん、ぜひやりたいと思っています。

【楚南留美委員】すみません、また2点目、同じく同様の質問になるんですけれども、●●課長は当事者ではないとは思うんですけれども、人事課に設置されているパワハラ相談窓口に行かなかったのかということと、例えば今回何名かこうやってパワハラを受けたということをお聞きされているんですけれども、その方々が行かなかったという理由をもし聞いていればそれも教えていただきたいですし、行かなかったのなら行かなかった理由と、その救済制度に問題などが感じられるんだったら率直な考えをお聞かせいただきたいなと思います。

【参考人●●】直接聞いた課長が、なぜ行かなかったかというところは、僕らの多分世代だと思うんですけれども、やっぱり先輩後輩が非常にある中で、あと縦社会があって、いろいろやっぱり先輩から言われる、理不尽なことも言われてきた背景があってですね、●●課長については、何と言うんですかね、僕はクテーナイから大丈夫よみたいな感じで言うので、やっぱりそういったところで……。だから結局僕からしたら、僕らがそういうふう感じないと部下に対しても結局示しがつかないというか、なんですけれども、本人たちは……。秘書広報課長もそうです。「もう叱られて僕らが我慢したらいいさ」みたいな感じでしか返ってこないの、そういった状況があります。

【楚南留美委員】最後にですね、昨年末から一連の報道がされているわけなんですけれども、これ市の職員労働組合とかから実態調査とかというのが実際にあったのかなかったのかだけ、ちょっと教えてもらえますか。

【参考人●●】私の記憶するなかではないと思います。ですから僕は、ちよくちよく……。毎月かな組合のチラシが回って来るんですけれども全く触れられてなくて、今こそ組合がそこを頑張るところじゃないのかなという話は、周りにいる部下には話したりしていますけれども、なかったですね。

【楚南留美委員】ありがとうございます。

【委員長】じゃあ時間ですので、以上に参考人に対する質疑を終了したいと思いますけれども。●●参考人、何かほかに言いたいこと、言い足りなかったこと、言葉足らずだったと思うことがあれば発言を許したいと思いますけれども、よろしいですか。では、どうもありがとうございました。

休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】再開します。

初めに参考人の●●さんに私からお尋ねします。貴殿がアンケートに記入してもらいました内容は、全て事実であると当然理解するところですが、記録を取りますので改めてお伺いします。今、そちらの手元に配付しております貴殿のアンケート回答の写しなのですが、貴殿が作成し記入されていることは全て事実であることに間違いはございませんか。

【参考人●●】 はい、間違いございません。

【委員長】 それでは次に、ではここに書かれている事案に対して何か付け加えることはございませんでしょうか。

【参考人●●】 1点だけ。別紙のほうにも、後半に記載はしているんですが、議員と接触した場合は逐一報告するようというふうな指示を受けておりますが、その前段で以前副市長に呼ばれたときに、当時私は道路課だったんですが、よく市民からも相談を受けて議員の皆さんが道路課に要望を出してきます。口頭のみでの説明ではなかなか理解ができないので現場で立ち会うということも多々あるんですが、それについて「一々議員の呼び出しに対応しているのか、それはする必要がない」というふうに言われたことがあります。それについて「現場を見ないと把握できない状況も多々ありますし、また市民の代表である議員の要望、呼びかけを拒否することは業務上できませんよとお話ししたんですけれども、「時と場合による」と「毎回毎回対応する必要はない。総務課あたりに通達、連絡してそういった議員との接触を制限するようなルールづくりをさせる」というふうな発言を聞きました。これが直接パワハラに関わるというわけではないんですが、ちょっと仕組み上というんですか、行政と議会の関係性上、ちょっと疑うような発言だったので、これは印象に残っています。パワハラとは関係ないので、こちらには記載しておりません。以上です。

【委員長】 ありがとうございます。それでは各委員からの質疑に移りたいと思います。各委員のほうから質疑、また確認したいことがあれば発言を許します。新垣亜矢子委員。

【新垣亜矢子委員】 本日は参考人として来ていただいて、本当にありがとうございます。今回、全員の方に聞こうと思っていることなんですけれども、パワーハラスメントの概念について大きく3つに分けられておまして、優越的な関係に基づいて行われること、結局上司からのパワハラですね。当該行為を受ける労働者が行為者に対して抵抗または拒絶することができない蓋然性が高い関係に基づいて行われることというのが意味としてあるんですけれども、これはまさに公務員が市長などのトップに対して言うことを聞かないといけないという、職務上ですね、ありますのでそれに物すごく当てはまるのかなと思っているんですけれども。そのほかに業務の適正の範囲を超えて行われること。そしてもう1つ身体的もしくは精神的な苦痛を与えること、または就業環境を害することとあるんですけれども、この部分に関しまして参事がですね、勤続年数長いと思われませんが、通常の業務上の指示として受けていた、過去に職務として感じていた上司からの指示と、今回パワハラだと感じられたことがたくさん書かれておりますが、そのパワハラだと感じられた指示というか、叱責なども含めて、その違いについてどんなふうに感じているのかというのが、説明ができる範囲でお願いしたいと思います。

【参考人●●】 お答えします。ご質問のお答えになるかちょっと分かりませんが、私が自由記述した別紙は、観光協会に関する部分は直接私が関わったことですのでお答えできるんですが、それ以降はほとんど聞いた話ですので、この場での詳しい発言は、事実確認もしておりませんので避けたいと思います。ただこれまでトップからやはりちょっと無理難題だと思われるような業務の指示というのは、過去にも受けてまいりました。ただそのときもできる限り前向きに検討して、ただどうしても法的に、もしくは倫理的にこの業務は行えませんということは、ちゃんと組織としてまとめてトップに申し上げてきました。その中で喧々諤々して、じゃあどうやったら解決できるのかとか、いろいろ模索する議論の場というのが設けられてきておりました。ただいまの山川市長の政権からは、そういった議論の場が持たれない、意見すると反発として捉えられたりとか叱責を受けたりとあると、やっぱり職員としても委縮して物が言えなくなる、そういう関係性の違いというのはこれまでの政権

との違いを感じます。以上です。

【新垣亜矢子委員】先ほど道路課の時代もあったということで、多分ですね、私も何度か道路課のほうには市民からいろいろ言われてというか、道路の状況とかですね、相談しに行ったことがあるんですけども。じゃあそういうときにも現場を見に行くとか、そういう議員に対応することを止められていたということがあったということですか。

【参考人●●】お答えします。その段階では、恐らく議員と接触したら報告しなさいという指示が出る以前だったんじゃないかと思いますが。業務報告の際に、何らかの話のはずみで議員と現場で対応していますという話をしたときに、それはおかしいんじゃないかというふうに言われました。その直後ぐらいに、こういった議員との接触報告義務が言い渡されたんじゃないかと記憶しておりますが、ちょっと記憶が定かではないので前後しているかもしれませんが、業務報告の場でそういうふうには、それはおかしいので今後対応する必要はないというふうには言われました。以上です。

【委員長】ほかに。真栄里保委員。

【真栄里 保委員】どうも●●さん、今日はありがとうございます。ちょっとお伺いしたいんですけども、1つは観光協会の人事が通常どういう形でどういう時期に決定されるのか。そしてそれは事前に、市長や副市長に事前相談をしなければならないものなのか。ちょっと教えてください。

【参考人●●】お答えします。基本、今回の場合、こちらに述べている場合の局長人事なんですが、規約上は2年に1回の改正で再選を妨げないという決まりになっています。それぞれこれまでの局長が各々の事由で辞めるに至って、その際に募集をかけるなり探すなりして歴代局長を決めてきた経緯があります。決定の仕方としまして、理事会で諮って多数決という流れになっております。規則上、規約上、市長、副市長に相談するという義務はどこにも記載はございません。以上です。

【真栄里 保委員】要するに今回の事務局長の人事についても、通常のこれまでの選出方法に従って、通常と同じように行われたということですよ。なぜこういうことまで言って、副市長が反対したというふうに見ておられます。

【参考人●●】お答えします。どういった意図かというのは、こちらとしては把握しておりません。ただ副市長がその後も再三、業務報告の際などにおっしゃっているのが、局長、この人材に対する可否ではないと。誰がなってもいいんだけど、ただ事前に補助金を出している側の市に連絡がないというのはおかしいということをおっしゃっていたんですね。ただその都度、違いますよ、これまでの経緯として前の局長が辞める際に、役所も一緒になって次の局長候補を探していたんです。今の局長の前の局長は、次の局長が見つかるまでの暫定ということで局長ポストに就いていてもらっていて、その流れでずっとこれまで役所も一丸となって局長候補を探していました。その流れで見つかったのが現局長なので、役所と相談していないというのは違いますということも重々説明してきていたんですが、ちょっとご理解いただけなかったようです。以上です。

【真栄里 保委員】要するに今回の観光協会の人事、役員の選出については規約に基づいて適正に行われて何ら問題はないということで理解してよろしいですか。

【参考人●●】そういうふうに認識しております。

【真栄里 保委員】ありがとうございました。

【委員長】ほかにございますか。徳元次人委員。

【徳元次人委員】お越しいただいてありがとうございます。やっぱり●●さんの以前にもお二人に話を聞きましたけれども、一貫して自分の意にそぐわなかったら暴言とかパワハラ行為にやっつけているな、市長をはじめ副市長もですねという印象を受けます。その中に、自由記述のところで

るのかというのは、そこまでは聞いておりません。以上です。

【徳元次人委員】 分かりました。では今聞いている話からすれば、事実と記載していただいた内容の事実と委員会で答えた内容が、もう全然違うことになっていきますので、これはまたパワハラとは違う話ですけれども問題だと思います。市政運営の意味では、事実じゃないことを答弁しているとすれば、非常に我々議会としても軽視されているということなので、後に問題にしていきたいと思えます。この責任は市長にあるものだと思っていますので、そこは私たちのほうでちょっと考えたいと思えます。

【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】 ありがとうございます。もう1点なんです、ご自身がパワハラを受けたというところで、副市長にされて、先ほどもいろいろやり取りをしていただいたんですが、一連の観光協会の流れからして、結論どういったところが副市長によるパワハラを受けたということが、もし端的に説明できるのであればお願いします。

【参考人●●】 まずこの副市長が人事に対して白紙に戻せだとか、いろいろやり取りしたのは当時の産業振興課長と部長のみで、私は直接間に入っておりません。私の立ち位置として、観光協会と市の連携という意味合いで派遣されているはずなんです、この人事について物言いがついた……、物言いというか、言い方が適切かどうか分からないんですが、その際に副市長とやり取りしたのは部長と課長のみ。部課長が協議を終えて戻ってきて私に報告するという感じで、全く蚊帳の外のような疎外感を感じております。またですね、これも聞き取りなんです、その際に副市長が「白紙に戻せ」と言った際に、課長は「いや、外部団体の理事会で決められたものなので、役所が人事に口出すことはできませんよ」というふうに反論したらしいんですけれども、「補助金を出している以上、口を挟めないということはないだろう。そんな非協力的なら補助金を出せないよ」というふうに言ってたと聞きました。なので私としては、観光協会は曲りなりに自立させるという目的で派遣されております。だがその中で、逆に補助金をこの件で減らされたとなると、また何しに行ったのかと、そういう目的も全く達成できないし、逆に損害を与えたということでかなり責任を感じておりまして、精神的に苦痛を負ったという次第です。

【新垣繁人委員】 ちょっと今の件と被るんですけれども、事実確認も含めてお聞かせください。まず今回記述されている内容が、外部組織である観光協会が正式に理事会で決定した人事に対し、人事権を有さない副市長から「報告を受けていない、白紙撤回せよ」との不当介入と。そして担当の課長がですね、「外部組織の理事会で決定したことについて市は口出しできません」と反論したところ、副市長から「補助金を出しているんだから口出しできないはずがない」と。それにまた異議を唱えたら、「そんな状況なら補助金を出せない」ということを副市長がおっしゃっていたと。その後ですね、自由記述の下のほうですけれども、業務報告にて次年度の取組に必要な予算の説明をしたところ、副市長より「今の観光協会は市に対し協力的とは言えない。金は欲しいけれど口を挟むなという姿勢では連携しているとは言えない」というこの発言があるんですけれども、これは正式に部下の前でもそのような発言をされていたのか、教えてください。

【参考人●●】 お答えします。今、新垣繁人委員が読み上げた、副市長より今の観光協会は市に対して云々というくだりは、業務報告で直接私が受けた発言でございます。以上です。

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

宜保安孝委員。

【宜保安孝委員】 今日参考人招致ありがとうございます。私も参事の観光協会での頑張りについては評価するところではありますが、ただ今、この山川市政になりまして優秀な職員が外に出て行く。それも形的にしっかりとした本人と向き合って納得した上でそういった外部組織に出られているのかということに関しては、今回別の方からもいろいろな意見がある中で、これからは証言が出てくると思うんですが、参事に関しましては観光協会に行かれるときには、やはりしっかりとした説明があって納得の上で派遣されたのでしょうか。

【参考人●●】 お答えします。まずこれまで私が観光協会に派遣されるに至る前に、何人かの職員に声をかけて断られたというふうに聞いております。直接市長から呼ばれまして、こういう経緯があるのでぜひ観光協会に行ってもらえないかというふうに打診がありました。それに対して私のほうも商工観光課に2年おりましたので、私としては納得した上で観光協会に派遣はされております。ただほかの外部組織もそうだったと記憶しておりますが、うちの場合観光協会から職員を派遣してほしいという文書を出してくれというふうに話がありました。それは違うでしょう、市が派遣したいと言って相談に来て、じゃあ受け入れましょうとなったのに外部団体のほうから職員をよこしてくれという文書を出すというのはおかしいんじゃないかということで当時の局長と話して、ちょっと手元にはないんですが、どういう文書になったか分からないんですけども、そういった外部団体が職員を欲しがっているような前提をつくるという姿勢に対して、最初疑問を感じました。以上です。

【楚南留美委員】 今日本当にありがとうございました。これは皆さんにお聞かせいただいているんですけども、同じようにまた質問をさせていただきたいと思います。今回ここで述べられた事柄ですけども、市長が設置した第三者委員会でも同様に証言を行う予定なのかというのを1点お聞かせください。

【参考人●●】 お答えします。そもそも論、第三者委員会でもこういった参考人招致というのが行われる予定なのでしょうか。

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

【参考人●●】 お答えします。こちらの自由記述にも書いておりますが、観光協会の不利益にならない範囲であればご協力いたしたいと思います。以上です。

【楚南留美委員】 今回、●●さんに関しては当事者だということで認識しているんですけども、なぜ人事課に設置されているパワハラ相談窓口に行かなかったのかということと、もし行かなかったのなら行かなかった理由、そして救済制度に問題とかを感じられているんだったら率直な考えもお聞かせいただきたいですし、あと昨年末からこのように報道が、一連の報道がされているんですけども、市職員労働組合とかから実態調査があったかということをお教えしてもらえますでしょうか。

【参考人●●】 お答えします。まず人事課に相談しなかったか、なぜ相談しなかったということで

すが、ほかでも言われておりますように今の、特に4回の総務企画部の管理職というのが市長寄りの職員というふうに感じております。同じ職員のことを悪く言いたくはないんですが、どうしても市長寄りの職員とそうでない職員というのは現場で見ていると分かれております。本来、守秘義務が持たれるはずのそういったパワハラなりの相談を人事課にしたところで、いずれ市長、副市長の耳に入るのではないかと、そういう不安があって皆さんなかなか人事課に相談に行けないと思います。私の場合は、こちらに書かれているとおり理事に相談して済む話だったので、人事課に相談というまでの考えは及んでおりませんが、実際、今の組織の現状としてそういう雰囲気は漂っているというのは、私、職員としても感じております。また調査が入ったかというご質問ですが、今のところ調査は受けておりません。以上です。

【楚南留美委員】 最後にもう1点聞かせていただきたいんですけども、今回この特別委員会を開く中でも、一部の委員からなんですけれども、こうして聞き取りをしてもその招致された職員の一方的な話を聞いても事実が確認できないから、パワハラの問題にはならないんじゃないかという声もありました。というふうに発言をされていた方もいたんですけども、確かにこの特別委員会もそうですけれども、市長が設置した第三者委員会、今回議会の特別委員会でもそうなんですけれども、性質上パワハラを認定するのは難しいと思うんですけども、ご自身が法的手段を選ぶ考えがあったりとかってしますでしょうか。

【参考人●●】 お答えします。特に私のほうで、特に法的手段を講じるというつもりはございません。まずおっしゃったとおりこの委員会でパワハラ認定がしづらいというのも分かりますし、それで何がかわるのかという不安も確かに感じておりますが。ただこれだけ多くのアンケート結果が出ておりますので、火のない所に煙は立たないと思っております。何らかの問題意識というのを委員の皆さんに持っていただきたい。私としては個人的な話になりますが、市長が市議になる以前から、もう二十数年来の友人ではありました。なのでこのままこういった姿勢を取ってほしくないの、この委員会なり第三者委員会の結果を踏まえて改善して、以前の何というんですかね、正常な組織に戻していただきたいという思いでこの場に臨んでおります。以上です。

【委員長】 時間ですのでもうよろしいでしょうか。以上で参考人に対しての聴取を終了しますけれども、参考人、何かほかに伝えたいこととか言い足りなかったこととか、これはぜひ言いたい、伝えたいとか、そういったのがあれば発言を許しますけれどもどうでしょうか。

【参考人●●】 特にございません。

【委員長】 ではどうもありがとうございました。

休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 ただいまより午後の部を再開したいと思います。

午後は4番目の参考人の●●●●さんにお越しいただいております。まず初めに私から参考人にお尋ねします。貴殿がアンケートに記入してもらいました内容は、全て事実であると当然理解するところですが、記録を取りますので改めてお伺いします。今、そちらのお手元に配付しています貴殿のアンケート回答の写しなのですが、貴殿が作成をし、記入されていることは全て事実であることに間違いはございませんか。

【参考人●●】 はい、間違いはございません。

【委員長】 次に、ではここに書かれている事実に対して、何か付け加えることはございますか。

【参考人●●】 付け加えると言いますか、この報告した事案の以降、私のほうも精神的な負担がかかっていまして、ちょっと市役所4階のほうに上がることができなくなっています。今、ほかの職員に手伝ってもらいながらその辺は対応していただいております。もう一切、4階のほうに上がることができません。今日もここに上がって来るのも本当に勇気がいる形で上ってきましたので、本当に4階の職員に会うのがきつい状態ではあります。

【委員長】 どうもありがとうございます。それでは次に、各委員からの質問に移りたいと思います。各委員から確認したいことがあれば発言を許したいと思います。どうぞ質疑のある方は挙手の上、よろしくお願いします。亜矢子委員。

【新垣亜矢子委員】 今日は本当に参考人招致に応じただきましてありがとうございます。ではちょっとお聞きしたいのが幾つかあるんですけども、まずパワーハラスメントの概念について少し参考人の皆さんに聞いているんですが、その概念、要素が大きく3つに分かれていまして、優越的な関係に基づいて行われること、上司からのパワハラですね。これが当該行為を受ける労働者が行為者に対して抵抗または拒絶することができない蓋然性が高い関係に基づいて行われることという意味がありまして、公務員がやはり上司に反発ができないというか、言うことをきかないといけないということがまた要素の1つになっているんですけども。そのほかに業務の適正な範囲を超えて行われること、身体的もしくは精神的な苦痛を与えること、または就業環境を害することと大きく3つに分かれているんですが、これまで班長がこの勤務を長いことされていると思うんですが、過去において通常的に業務を行う上で上司から指示を受けたりしたときと、今パワハラを感じる違いが説明がちょっとできるのか。今の状況と過去の業務の状況とですね、どんなふうにパワハラを感じたのかというのが説明ができるのか。ちょっと違いを教えてくださいたいんですけども。

【参考人●●】 違いと言いますか、今回私、本人がパワハラと思われる事案を受けたということで報告をさせていただいております。これはまさしくそのとおりだと私本人は思っています。優位的な立場の中で、公務員としてほかの……、私の後任、私異動しましたので、その後任がお休みをするという形になってしまったので、業務が滞ってしまっちはちょっと問題になるということで、その部署の課長のほうからお願いをされて手伝いに行ったときに言われた言葉で、まさしく監視されているような状態があって、その後にもほかの職員からも同じような言葉を声掛けられています。その後から私は本当に4階のほうに伺うことができなくなっています。もう監視されている……、特に4階の職員を見かけると、ちょっと監視されているんじゃないかとかですね、あとはほかの上司に声掛けられると信用できる人間なのかどうかということの疑いの目で見えてしまう状況が続いていて、今ちょっと精神的にもきつい状況で、資料にも添付しましたとおり10月に行われたストレスチェックでも、今回初めて高ストレスという形での結果が送られてきたものですから、それにもちょっと私自身もやはりそうだったのかと思っておりますので、今回はこの件で私はパワハラを受けて、精神的に苦痛を感じたというふうに思っています。

【新垣亜矢子委員】 資料を読ませていただいて、本当に苦しい思いをされたんだというのが感じられて、私も心が痛いところがあるんですけども。班長が人事異動が出て、1週間で2か所に人事異動が出たとありますが、これが7月21日が内示ということなんですけれども。通常は4月1日付で人事異動が出るものを、こう7月半ばに2回も連続で人事異動が出るなんて本来あり得ないことだと思うんですが。その中身を読むと、その前に教育委員からのことでパワハラの問題が出たりとかしておりますので、時期からするとそれが6月ということで、この2回の、2か所の人事異動の出た理由ですね、急なものだったという感じなんですけれども、どんなふうに捉えていますか、この人事異動

について。

【参考人●●】そうですね、教育長が代わられたということもあって、それに伴っての人事異動かなというふうに私は理解しました。教育総務課の総務班長というのは教育長の秘書的な業務も請け負っていますので、教育長に近い存在であるという部分もありましたので、それで異動になったのかなというふうに思っています。ただあと、この7月に2回というのは、ちょっと私自身も相当な苦痛を受けました。最初に出された課の課長等にもお話をしたところ、ちょっと待ってくれということと言われまして、この人事異動は協議をさせてほしいと言われまして、その後に2回目の人事異動が発表されて、今現在の部署に異動という形になったので、ちょっと精神的にも人事異動がこうコロコロ変わるものなのかという部分があります。ちょっと職員として見てくれないのかという、人として見てくれていないのかとか、そういった部分をちょっと感じました。コロコロ変わる……、そうですね1週間後ぐらいにはもう出ていますので。この部分についても精神的にちょっと……、的な部分もあって、この頃からもちょっと情緒不安定な部分が出始めて、ちょっと家族にも今影響が出ている部分があります。

【新垣亜矢子委員】本当にお聞きするのちょっと心苦しいんですけども。もう1つちょっと聞かせていただきたいんですが、問6で選択肢が1、4、8というふうに書いていて、この1が部下のミスに強い口調で叱責する、4が「降格したら?」「よくそれで仕事に出て来られるな」など嫌味を言う、8が説明しても分からない、重要な役割を担えないという理由で打ち合わせに参加させないというふうにあるんですが、これ言いにくいなら言わなくてもいいんですけども、具体的に誰に言われたかというのは、ちょっとこの中からは分からないんですけども、お願いします。

【参考人●●】1番につきましては、資料を添付しました3と4が該当するかなと思います。前教育長と前教育部長と、あと前学校教育課長等に当たるかなと思っています。その叱責を受けたというふうなことは、その直後にお話を……、その上司たる職員等々とお話をした経緯もあります。あと4番については、ちょっとこちらには載っていないんですが、別の部署の課長ですね、課長がそういうふうに言われたと、似たようなことを言われたということで聞いております。生涯学習振興課長がこのような、似たようなことを言われたということでお話を聞いたことがあります。

【委員長】ほかに質疑ございますか。宜保安孝委員。

【宜保安孝委員】●●さん、本当に厳しい状況の中、勇気を振り絞って出席していただきありがとうございます。多分●●さんもこれまで豊見城市役所職員として長年勤務されてきたと思いますが、これまで市役所に勤めた中で、この間ですね、自分が仕事をやっている中で自尊心が傷つけられたりとか、あと職場環境を全体的に見渡したときに、この165人中132人がアンケートに答えて、そのうち91名もの方々が、自身がパワハラを受けた方でも22名、それ以外も含めたら91名、ほぼ70%の人がこの豊見城市役所におけるパワハラがあると答えております。この現状について、今後どのようにしてほしいとかという要望がありましたら。

【参考人●●】要望と言いますか、最後のほうでちょっと述べようかなと思ったんですが、やはり私たちが採用された年がちょうど市の市制施行当時になります。その当時、本当に私たちも同期が約二十数名いましたが、本当にこの豊見城市をよくしていこうということで、本当に頑張っていこうということで入って、先輩方と一緒に、またその後から採用された後輩の職員とも一緒になって、本当に豊見城をよくしていくんだということで、どのようにまちづくりをしていけばいいかという、本当にいろいろ話合っ、お酒を交わしながらでも本当によく話し合ったことが思い浮かびますが、ここ最近はそのようなこともちょっとできない状況ではあるんですが、それ以上にこういった状況になっ

ていて、先ほども申しましたが本当にどなたを信用していいのかという、本当に疑心暗鬼、人間不信に陥って、みんなそういうふうな感じでびくびくしているというのが、よく話が出てきていますので、そこをどうにか解消してほしい。本当に市制施行した当時、これから豊見城市という、市が大きくなっていくんだということで職員一丸となって頑張っていこうという、同じ方向を向いた職場環境をつくっていただけらなと思っています。それが本当に今の私の希望です。

【委員長】ほかにございますか。伊敷委員。

【伊敷光寿委員】今日はお越しいただいてお疲れさまでございます。お聞きしたいのは、まず人事課など相談されたのか、お聞かせください。

【参考人●●】人事課等とはご相談していません。なぜかというと私自身教育委員会でこういった衛生管理の部門でも担当していました。なので人事課の状況をよく知っています。なのでほかにもアンケートにも書かれていたと思うんですが、やはり相談が今しばらく、人事課に対して相談がしばらく、全部筒抜けになってしまうんじゃないかと。その後の人事評価、人事異動にそれが影響していくのではないかとというふうに思えるものですから、やはり皆さん相談がしばらくというのがあるのかなと思っています。私自身もそういうふうな形で思えたので、相談はしていません。

【伊敷光寿委員】人事課にはなかなか組織内ということで、相談しばらくという話だったんですが。またそれとは別に、別団体という、組合が県の人事委員会などには、組合に関しましては市との団体交渉など対等な立場で、そういう機関なんですけど、相談などされましたでしょうか。

【参考人●●】労働組合とかそういった外郭団体のほうには相談はしていません。なぜかと言いますと、相談も検討はしたんですが、いろいろな職員からのお話だと、ちょっと組合のほうも相談にのってくれるかどうか分からないよということでのお話があって、ちょっと私もそこで躊躇して今に至るという状況です。

【委員長】ほかにございますか。真栄里委員。

【真栄里 保委員】今日はどうもありがとうございます。ちょっと分からないので少し教えていただきたいんですけども、人事異動になって元いた職場で職員が体調不良になっているので手伝ってほしいというふうに言われて手伝ったことがいろいろハレーションを引き起こしているんだと思うんですけども。これは善意でね、分からないんだしたら私が手伝ってあげようというふうな思いでやったと思うんですけども。そういうふうな仕事の調整というか、これは個人的なものではないと思うんですけども。従来、どういうルートで、個人的にお願いされてやるものなんですかね。それともちゃんと上のほうから相談があって、今、大丈夫か、手伝えないかということで来ると思うんですけど、どんなだったんでしょうか。

【参考人●●】一応資料のほうにも書かせていただいたんですが、最初に個人的に教育総務課長のほうから、班長のほうが長期の休みになりそうだということで、ちょっと手伝ってもらえないかということでの内線での電話がありまして、私も長期と言っても1週間程度だろうと思っていたものから、それで分かりましたと、少し書類の進め方、業務の進め方をお伝えしますということで4階のほうにお伺いしました。そのときの状況です。私たちの業務としましては、大体前任にその業務のことを、分からないことは聞いたりとかしたりしますし、あとはやはり前の課に来てもらってどういふふうに進めたらいいとか、どういった書類を見たらいいということで皆さん教え合って業務を進めていくということが普通になっているかと思います。私も今の部署でも、もちろんそういった前任の方に聞いたりとかしていますので、それが普通だと思っていたんですが、そこでこういうことを言われるとなると、私たちがやっている業務がちょっと前課に行くのは違うものなのかとか、いろんなこと

があるものですから、それでちょっと私としてはこれがどうなのかということで、ちょっとひっかかっています。

【真栄里 保委員】 そうですね。だから教育総務課長にも手伝ってほしいと言われて手伝っているということが、こういう形でいろいろなっているようですけども。このことによって具体的に浴びせられた言葉とか、何か嫌味を言われたとかというのは、具体的に誰からどんな言葉がというのはありますか。

【参考人●●】 資料に書いたとおりです。そのまま言われた言葉を、そのまま資料に書いてあります。それ以外のことは言われてはいません。

【委員長】 ほかにございますか。楚南委員。

【楚南留美委員】 今日は本当にありがとうございます。これまで委員会にお越しいただいた職員の方、皆さんに同じ質問をさせていただいているんですけども。今回、ここで述べられた事柄について、市長が設置した第三者委員会があるんですけども、そちらでも同様に証言を行う予定でありますでしょうか。

【参考人●●】 まだちょっと詳しいアンケートの内容は見ていないんですが、もちろん回答するつもりでいます。

【楚南留美委員】 ありがとうございます。先ほど伊敷光寿委員のほうからも労働組合の件についてちょっと質問あったんですけども、昨年末から一連の報道がされているんですけども。市の職員労働組合から何か実態調査があったということをご認識されていますか。あったのかなかったのかだけ。

【参考人●●】 あったかどうかは覚えていないですね。

【楚南留美委員】 ありがとうございます。最後にもう1つだけ。今回、市長が設置した第三者委員会もそうなんですけれども、私たち議会が設置した特別委員会でも、性質上パワハラを認定するのは難しいと思うんですね。その中でご自身が当事者ということで、例えば法的手段を選ぶという考えというのはおありでしょうか。

【参考人●●】 もちろんパワハラと思っている以上は、そういった手続も取る必要があるのかなというふうにも考えてはいます。

【委員長】 ほかにございますか。繁人委員。

【新垣繁人委員】 班長、まず勇気を出していただきましてありがとうございます。私のほうからも何点か聞かせてください。まず今日、班長のお話しを今聞いている中で気になる点がありまして、令和3年7月というのは、当時夏休みぐらいの時期だったかと思えます。まず前教育長が6月末で退任されまして、新教育長にも変わった月でもあります。本来であれば、当時の総務班長として、確かに組織としては教育長を支える側近の課にはなるんですけども、だからといって、教育長が変わるからといって、その職員まで変える人事って本来あってはいけないと思っております。ですのでまず1点聞きたいのが、やはりこの教育長が変わったということで、班長がやっぱりこれまでどの教育長に対してもそのポジションというのを尽くしていく中で、そのような対応をされたというところをどれまで今感じられているのか。内容等も含めてもしお話できるのであれば教えていただきたいんです。

【参考人●●】 教育委員会教育総務課の総務班長というのが教育長の秘書的な部分も請け負っておりますので、教育長が変わったとしてもその業務はもちろん進めていかないといけない、責任を持って進めていかないといけないというふうに思っていましたので、私自身教育長が変わったとしても、やはりこの教育委員会の制度等々について新しい教育長は初めて経験する業務も多いと思ったもので

すから、私としてはできるだけ残してほしいと。またほかの職員にもそういった業務等々についても、教育長を支えるようお願いするつもりでいました。その後に人事異動の発表があったので、その辺のお伝えもできていないまま異動ということになっていきますので、ちょっと心残りがあるかなと思います。

【新垣繁人委員】やはり私もその課のときの状況、去年の状況を知っていますので、あのタイミングで、変えるタイミングでは、私的には変えるべきではないと思っている中での人事だったものですから。あと1点確認させていただきたいのが、異動がまず7月21日に内示が出され、当時は障がい長寿課という内示だったものが、その1週間後ぐらいには現在の上下水道部というところでの異動内示になったというところで、やはり班長が抜けるわけですから、教育総務としてもですね、その引き継ぎも含めてやらないといけないと。私の記憶では、ただ当時、そのときの課長は、現課長でもあるんですけれども、課長としても来て間もなかったと思います。なので誰も業務ができない状況だったと思うんですよね、職員も含めて。だからこそ応援を求めたと思います。その応援に対して、市長はですね、「どうして君がその場所にいるの、手伝っているの」的なことを発言されたと先ほど聞きました。そのときの状況なんですけれども、それは威圧的なような雰囲気だったのか、それとも励ましの態度だったのか。そこら辺、どのように認識されていますか。

【参考人●●】私的には、威圧的な形での対応だったというふうに思っています。

【新垣繁人委員】ちょっと背景をつないでいきたいんですけれども、やはり令和3年7月というのが、これまでも参考証人のほうからも話が出ていました。教育委員会の課長がいろいろとあった中で休まれたと思います。その後の流れからつながってきているのかなと、職場的な環境としまして。当初は、教育総務課長として併任も含めてやられた状況の中です。まずは課長のほうが先に心身痛められたと、私は流れからしますと頭の中で把握しているんですけれども。当時、班長として、その課長にどのような状況があって、どのようなことがあったからまず課長がお休みにいられて、そこで課としてはその分課長が欠けるわけですから、やはり業務的なもちろん支障も場合によってはあったと思います。その背景も把握したいものですから、その背景もあって人事異動として先ほど言った途中人事が2度につながったと思うんですよね。それに至るまでの背景をもし説明いただけるんでしたらよろしくをお願いします。

【参考人●●】6月の時点でのお話をさせていただきたいんですけれども、そちらのほうは別紙4の事例だと思います。6月上旬に起きた事案になります。こちらのほうは小学校、ちょうど学校のほうを休校するかどうかということでの対応を迫られている状況の中で起きた事案になっています。こちらのほうもパタパタしている状態で、学校教育課長も、この当時既に教育総務課長も兼任している状態にありましたので、ちょうど6月1日で教育総務課長が文化課のほうに異動されましたので、学校教育課長が併任をするということでの対応していましたので、それで私たちのほうも教育総務課総務班としてフォローするというような形で対応していました。そのあと、いろいろ小学校の対応を含めた教育委員の事柄もあって、続いて6月末に教育長の退任という流れになります。教育長の退任のほうも、本来退任式についてもちょっといろいろありまして、教育委員会のほうで担当せざるを得なくなったという現状もあります。その後、新教育長が就任したというような形ではあるんですが、そこから先は私たちは教育総務課として新教育長を支えるという業務の進め方をしようということで、教育総務課、ちょうど学校教育課長がお休みにいられていたのもう1人の班長と一緒に話し合っていて、できる限り分かりやすく説明できるように進めていきたいと思いますという話をしていたんですが、私のほうが7月末で異動ということになって、流れが続いているという形になります。

【委員長】 それでは時間も推していますので手短にお願いします。次人委員。

【徳元次人委員】 勇気をもってご出席に感謝を申し上げますありがとうございます。私からちょっと、繰り返しになることもあるんですけども、今説明があったとおり令和3年10月19日に15時頃、山川市長が通りかかった際に「どうして君がいるの？」と尋ねられたことに監視されているようなことを受け、圧力を受け、その次のページにもあるんですけども、恐怖を覚えたということにつながっていくということが、それがあって今もなおすごいストレスを感じているということだったんですけども。それはパワハラの……、この事例集は厚労省を参考につくったものなのですが、丸を付けているものには、ご自身が、要するに山川市長からパワハラを受けた項目について1と4に。1はミスに強い口調で叱責をする、4は「降格したら?」「それでよく仕事に出て来られるな」など嫌味を言うということの、この2つに該当しているかと思うんですが、その確認が1つともう1点は同じように別紙の2であるように、●●教育委員からご自身が受けたパワハラということもしっかり明記をされていますので、これも強い口調で叱責をされた、パワハラを受けたということの2つのまず認識があるかというのを聞かせていただきたいと思います。

【参考人●●】 質問2のほうでお答えした1と4については、まず市長の部分につきまして、私は4に該当する、要するに嫌味を言われたというふうに思っています。あと教育委員につきましては1ですね、直接強い口調で言われていますので、これは1に該当する、叱責という形ですね、しかも法律の文言を出して言われていますので、私は叱責かなと思っております。

【徳元次人委員】 分かりました。本来だったら組織を守る上でも市長はこういうふうに違う部署でも頑張っている方にはねぎらいの言葉をかけるけれども、逆のことをやっているということが残念でないんですけども。最後に1点だけ、最後のページで学校教育課長に対する同様の叱責、冒頭でもお話があったように学振課長にもそういうような威圧的なことがあったということなんですけれども、その叱責の具体的な内容というのは聞かせてもらえますでしょうか。もう1点は、前教育長、前教育部長に対してぜひとも聞き取り調査をお願いしますということの要望もあるんですけども、この辺の部分、2点お願いします。

【参考人●●】 前学校教育課長につきましては、詳細は私も直接は聞いていないので詳しいことは、述べることは難しいと思っております。

前教育長ないし教育部長につきましては、やはり直接パワハラを受けていたことを聞いておりますので、ぜひ聞いていただきたいと思っております。

【委員長】 もうよろしいでしょうか。以上で参考人に対する聴取を終了したいと思いますけれども、最後に何か言い忘れたこととか付け加えたいことがあれば、発言を許したいと思います。

【参考人●●】 先ほどもちょっと申しましたけれども、やはり私たち市の職員として忙しい中、市のためにどういったことができるか常に考えて業務を進めている部分もありますし、やはり楽しく仕事をしたいというふうに思っていますので、そういった環境が今後訪れることを願っております。

【委員長】 どうもありがとうございました。●●参考人、今日のご足労いただきまして大変ありがとうございます。以上で終了したいと思います。ありがとうございました。

休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

初めに私のほうから参考人にお尋ねをいたします。貴殿がアンケートに記入してもらいました内容

は、全て事実であると当然理解するところでございますが、記録を取りますので改めてお伺いします。今、そちらの手元に配付してあります貴殿のアンケート回答の写しなのですが、貴殿が作成をし、記入されていることは全て事実であることに間違いはございませんか。

【参考人●●】はい、間違いございません。

【委員長】次に、ここに書かれている事実に対して何か付け加えることがございましたら、どうぞ発言を許したいと思います。

【参考人●●】ではちょっと記入したものの補足説明をさせてもらいます。私が市長から厳重注意を受けたと。その後、市民部の参事監に降格ではないんですが異動になったというのがあります。そのときは気が動転していて、今まではっきり、何で自分が厳重注意なのかということもうまく聞き取れなかったものですから、なぜかということで、実は情報公開請求でどのような経緯があったのかということで確認したくてやったんです。やったところ、このときの起案がこれで、中身は一行です、一行。見てください、これが私に対するものです。私は念のため2年、3年分を遡ってやりました。このときは見てください、こういう内容を全部書かれているんですよ。日付とか、いついつ、何時、何があったって、全部書いています。これは中身は黒塗りですけども、大体想像ができますよね、皆さん。できると思います、私は。これもあります。平成30年度にも同じようなものを取ったら、全部こうです。私のだけ、私のだけです、これですよ、これ。どう思いますか。私がやったことが、何がじゃあおかしいことなのか、何が間違っているのかを説明もしない。それを人事課長も説明もしない、市長も副市長も説明をしない。じゃあ私はこれをどこで確認すればいいんですか。ずっとです。私はこういうことがあったので、不利益処分に基づく説明書の交付を請求しました。それもやったんですが、それも交付を、説明書も請求されず、次、今の今度人事担当部署も含め、市長たちも含めやったことは、私はそのときの、これは2月の話なので、4月から水道のほうに異動になりました。公営企業ですね。このときに内示が出たのが3月30日です。4月1日から水道企業の職員になりました。私は不利益処分のことについていろいろ調べていまして、その後、4月に入ってから県の人事委員会と相談しました。県の人事委員会の最終的な決定は、あなたは地方公営企業職員だから不利益処分の申し立てはできませんと却下されました。こういった県の人事委員会の会長から不利益処分についての審査請求の却下についてということで回答をもらいました。ということは、私が今までこういった動きを説明不足、説明不足とずっと言ってきたことを、要するに人事異動でもって公営企業に行かせてしまえばもうできないよねと、実は1年間という請求期限があるんですよ。私が水道にいる間に1年たつんですね。こういうことで私の権利、職員としての知りたい権利、なぜなんだろうかというのは、全てこれ1つで終わりました。私はこのときに、もうこれは組織的なパワハラだというふうに感じています。これが1点目です。

次、別紙のほうで説明していきますと、それを含めてそのときに、私が出した別紙の3番のほうなんですけれども、私はこれを理由に、人事評価において副市長は、私に対してC評価を3項目につけました。Cということは人事評価で一番最低です。S+、S、A、B、Cとなりますので、C評価を3項目付けております。僕は謝った評価だと思っています。管理職がこれは求めることはできません、説明は。です。私にはこれは受け入れました。受け入れたというか、もう仕方なくそういうふうなものでした。もちろんこれはご存じのように私は職員ですから定期昇給とか、勤勉手当に影響が出ます。

次、別紙の4番目のほうなんですけれども、私は特命事項を、水道に異動したことで特命事項をもらいました。この特命事項の中身について、どんなふうにやろうかということでいろいろ考えている

中で、当時、そのときにたまたま人事評価の面談がありまして、副市長との、これが私が水道に行った令和2年9月頃ですかね、ありました。そのときに副市長に、私のこの特命事項と経営戦略、もうご存じですよ、私が水道にいるときに議員の皆さんに説明した、内容が大分重複していると。じゃあこれでもって私の特命事項に代えていいですかということやって、副市長は分かったと、オーケーしてくれました。それじゃあしっかりやってくれと言いました。副市長は、じゃあこれについては自分のほうから市長に伝えると言ってくれました。水道の管理者は市長ですから、副市長は関係ないんですけども、私が伝えるということでしたので、私はその足で水道に戻って職員と一緒に、じゃあこれについてはこういうふうに副市長から了解をもらったので一緒にやろうと。あれは期限が、その令和2年度いっぱいにつくらないといけないものでしたから、急ぎでやろうということと一緒にやってきました。ですがご存じのように、私、年明けてから議員の説明会も一緒に参加してやりましたし、その間の市長、副市長調整も全部やってきました。3月議会になって一般質問で宜保安孝議員がやったときに、僕は説明員として登録されていないので出られませんでした。そこで思ったのは、結局副市長は僕にうそをついたのかなと。僕に急ぎでさせておいて、これをいざとなったら本番でこれをさせない。もう1点は、私がこの特命事項に関する起案を3月末に回したときに、市長は印鑑を押さなかったです。なぜかという、僕が経営戦略に基づいてどうのこうのと書いたから。これを何回か、今僕は広域連合に行っていますけれども、この間、何回か起案のやり直しが来て、もうある職員からアドバイスで、もうここでガチャガチャしないほうがいいんじゃないかということで、もう私がつくった特命事項から経営戦略という言葉全部消して、そしたらやっとなら6月か7月頃でしたか、市長から特命事項の印鑑を押してもらいました。これはもういじめですよと。とっても嫌ですね、この期間、何でこんなことをしないといけないの自分ごと、市長、ちゃんと話をしたよね、副市長やったよねという思いがあってですね、何というんですか、職員として裏切られた感があるってですね、誰を信用していいのかというのがとっても分からないという状況がありました。

もう1点は次のページに行きますけれども、私が介護保険広域連合に異動になったことなんです、私は最初副市長から呼ばれてまして、副市長と総務企画部長に呼ばれてまして、介護保険にというふうに内示をもらいました。実はこの内示、副市長と総務企画部長から言われるその前の週にですね、介護保険広域連合は内示を出しているんですね、それを僕は知っていました、その内容を。僕は介護保険に行くんだって初めて知りました。障がい長寿課の職員から聞かされました。私と同じ時期にですよ、今度4月から介護保険に行った職員がいます。彼には1月の段階で、介護保険に派遣したいんだけど大丈夫かということ聞かれています、彼は。彼は大丈夫ですよということで来ています。僕には一言も何もなく、いきなり行け。で、副市長が常に僕の前で言ったのは、これは派遣法に基づく派遣ではない、要するに体協とかシルバーとか、そういったところとは違う職員の派遣だから、あなたの同意はいらぬからということしか言わない。派遣法に基づく派遣ではないから、あなたの同意はいらぬんだよという話でした。僕はこっちから読谷まで1時間かけて通勤しています。豊見城市に採用されて、この職場環境がこれだけ変わるといのは、とてもやっぱりきつい。朝7時に出て夜7時過ぎに帰って来る。こういった生活を今やっています。もう1つ、私はそのときに副市長に話をしたのは、私は同じ豊見城の嘉数のほうに私は実家がありまして、うちの母親がもう85歳になりますけれども、独居でひとりで住んでいます。よく何かがあったときには連絡が来て、いつも病院に行ったり、何か買い物に連れて行ったりというのをやっています。こういうことがもうできなくなる。だから私困るんですと、私、今読谷に行くことはできないんですということを行いました。だけどこれは、このときに副市長が言ったのは「これは派遣法に基づく派遣ではないから、あなたの同

意は要らない」ということで終わりました。その場に当時の総務企画部長がいました。当時の総務企画部長は、昔糸豊清掃組合に派遣されています。「総務企画部長、昔行ったよね、あのとき同意もなかったんじゃないの」と。そのとき部長も確かに同意したと。何で僕のとだけこんなことをすると、僕だけ。僕はこれにとっても腹立たしくなって、僕はその場で拒否しました。ただもう辞令が出たので、もう命令なので、今介護保険広域連合に通っているという状況です。一番私が腹立たしいのは、同じ時期に行った職員には打診しておきながら、前もって、私には一言もない。いきなり行け、幾ら同意が必要なくてもですよ。豊見城って今までそんな人事はしたことないと思います。外に出すときは。それを平気でやる。私は十分いじめだよな、パワハラだよなと思いました。補足は以上です。

【委員長】 ありがとうございます。この参考人招致は、時間おひとり30分と質疑が3回と1人3回ということで7分に始まりましたので、37分をめどに終了をしていきたいと思しますので、そのようにご協力お願いしたいと思います。

それでは質疑のある方はどうぞ。安孝委員。

【宜保安孝委員】 今日出席ありがとうございます。1つだけお伺いしたいんですが、先ほど最後に説明いただいた、今何の説明もなく派遣をされている沖縄県介護保険広域連合、県内41市町村から多分29の市町村が来られて職員が派遣されていると思います。その中で、以前に総務部長まで経験されたような方が来られるようなところではなくて、どちらかという今から係長、課長という形で、仕事の段階的にいろんな勉強を踏んでいくという方々が行くような形という流れで今まであったと思うんですが、その中に総務部長経験者が来られたというときに、僕が聞いた範囲で、僕も今その介護広域連合にいますので、なぜ豊見城は総務部長まで経験したような方がわざわざこちらに来るのというふうにこられて、噂になっていると。そういう話を聞いたときに、すごい恥ずかしいことをわざわざこういう手法を使ったやっったときに、とても憤りを感じながら、僕も恥ずかしながら事情もプライベートに触れないように少し話をしたら、豊見城の今の行政はすごい状況だねというような話で、ちょっと話題にはなっていましたけれども。今、一生懸命職場で働いていると思うんですが、今働いている中で、やっぱりそういったなぜ●●さんは今こちらにいらっしやっったのとか、そういった話とかにはなったりしますか。

【参考人●●】 多分ですね、周りの皆さんが私に気をつけている部分があると思います。私、今次長兼総務課長というポストでいますので、次長ということは部長、事務局長の下なんですけれども、そういった話で次長とみんなに呼んでもらっています。多分いろいろと、余り私に深く話はしないんですが、多分事務局長はご存じだと思うのであれですけど、私もこれについては特別私のほうから積極的に説明するというようなことは、やっていない状況であります。以上です。

【宜保安孝委員】 あと今回、本人が受けたという以外に、そういう市長からのパワハラを見た、聞いたということに対して、「ある」ということに答えておまして、その中で1、3、5、事例集で言うと部下のミスに強い口調で叱責するであったりとか、叱責の際に机を叩いたり足で蹴ったりするであったり、多くの人が見ている前で激しく叱責するというふうにありますけれども。●●さんが見る今の職場環境、どのように感じられますか。

【参考人●●】 私が今感じているのは、職員、特に部長職であって、市長、副市長に近い部長職であっても物を言う雰囲気がない、お話ができる雰囲気がないのかなと。だから職員みんな萎縮しているような気がします。やはり職員、課長、部長たちの前で課長を叱責しても、ここで部長が止めきれない、何も言えない。総務部長、総務課長が同席している中で、別の課の課長が市長にそこで叱責さ

れても、市長室で、何も言わない。これ組織ですか。僕は違うと思いますよ。お互い公務員なんだから、お互い職員なんだから、やっぱり職員の立場となったらどう考えるか、結論分かりますよね、誰でもね。やっぱり違うことは違うって市長に言ってあげないといけないと思いますよ。僕はこういったことが今の組織では欠如していると思っています。以上です。

【徳元次人委員】 勇気を持ったご出席ありがとうございます。今の冒頭でもお話いただいたのである程度流れは理解しているんですが、確認だけしたいと思うんですけれども。この1から5においての流れ、本当に一年一年で相当な様変わりをする人事異動を経験されたと思います。この内容については、自由記述にもあって、恐らくほかの職員だと思うんですが自由記述の27、ちょっと読み上げます。総務企画部長まで勤めた職員を、今までなかった上下水道部の参事監にあてて仕事をさせなかった。なお当該職員異動後は、参事監職はなくなっていると。要するに今みたいに特命事項を与えて、そこを最後まで結論出せなかった状況で介護広域には行かれたと思うんですけれども、説明どおりですね、達成することなく、特命を与えたにもかかわらずその後、後任の方もいないわけですよ。だからつまりこれを目的としていなかった、もうそういうことを全部時系列でみても、個人的な感情を置いておいても、第三者が見ても、パワハラの中には第6類型という厚労省が示しているのがあるんですけれども、精神的な攻撃、それから過小な要求、これについては能力に見合った仕事をさせないという意味ですね。あと人間関係からの切り離し、この6個のうち3つに該当しているのも、もう明らかなパワハラ。もちろんこの委員会でパワハラ認定をするわけではないんですが、これをパワハラと、説明もありましたけれども、もう一度確認です。今までのこの流れはパワハラだと、市長から受けたパワハラだと考えているのかというのがまず1点です。

もう1点は、ちょっと今も説明されていましたが、市長、副市長に法律的なところで、あと予算的なところで、限界を超えたときに、いやいやという、ストッパー役をすると、もう反発と捉えられて何らかのパワハラを受けてしまうというのが、本当に多くの職員の方からは聞いています。だからここまで、特別委員会を設置するまでに至ったと思うんですけれども。そういうふうになってしまった組織の行く末というのは恐ろしくて考えられないんですけれども。そうなったら誰が職員を守るのかということも、もうとても考えられない状況に陥っているんですが。そういった場合はどのように感じられているのかというのが2点目ですね。

あとは先ほど宜保安孝委員も言っていましたけれども、見聞きした部分で3に丸がついているんです。3というのは自由記述で、叱責の際に机を叩いたり足で蹴ったりすると。これ具体的な説明ができるのであればお願いしたいです。以上、3点。

【参考人●●】 そうですね、3つ目の話はですね、私は聞いただけの話なので確かな情報じゃないかもしれませんが、ただ丸をつけたという話で、ちょっとこれは具体的な内容は分からない部分がありますので、答弁は控えたいと思います。

2点目のほうは、誰が職員を守るかという話かと思います。私、介護保険広域連合に異動に、派遣された後に県の人事委員会に苦情を申し立てるということで相談しに行きました。あそこの相談員が言ってくれた、話したことは、役所って、このパワハラについては民間と公務員は違うんだと。民間は法律で決まっている、だけど国とか地方公共団体はこの法律は適用できないんです、除外されていると言われたんですよ。なぜですかと聞いたら、これはこんなことはないだろうと想定されている。特に市長、副市長の場合ですね。今、職員レベルであれば総務企画部長を委員長としたパワハラのあると思います。だけど市長がやったときに誰がやるかということは、これないですよ実は、僕、調べて。今回、こういった機会をつくってくれてとても感謝してまして、僕はもう諦めてい

ました。こういう話が議会で出たときに、この機会があれば、このときだったら自分も発言ができると思って、今回発言者として手を挙げたところでもあります。ですのでやはりこういったこともできるような、ちゃんとしっかり、誰があってもどこかでしっかり何らかのことをする。僕、おとしぐらいですかね、明石市の市長さんがいろいろ暴言があって、選挙して勝って、明石市の市長がやったことは条例を制定して、第三者委員会でパワハラを制定して、自らも含めた役所庁舎内のパワハラをなくすというための第三者委員会を設置しているわけですね。僕はこういうことしないとパワハラはなくなるのかなと感じていまして、ぜひその辺については考えていくべきかなと考えております。

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

【参考人●●】 市長は行政の責任者で、私が一連受けてきた全ての行為に対して、しっかり印鑑も押していますし、市長を含め副市長からも受けたというふうに私は認識しています。

【委員長】 ほかにございますか。繁人委員。

【新垣繁人委員】 しっかり勇気を出していただきまして、また覚悟を決めていただきましてありがとうございます。何点かお聞かせください。●●参事監の案件は、私は直接一般質問もしてきた者として、何点か確認させてください。やはり特に参事監に対しましては、令和2年2月1日付の人事からの始まりだったと思っています。途中人事ですね。本来、定期人事が4月1日で行われる中、この2か月前に、まず2月1日にですね、国保の参事監として配置されたと私記憶しています。その後、2か月たって、すぐに水道部のほうに異動になりまして、またそれも1年、たった1年で今現在の読谷の県の介護広域のほうに異動されていると思います。やはりパワハラというのは、職場内で起きるのがパワハラという中で、仕事も与えすぎ、また与えなさすぎも含めていろんな背景があって、それぞれのパワハラがあると思うんですけれども。そこでちょっと確認したいのが、まず国保の参事監になられたとき……。

【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】 失礼しました。国保参事監じゃなく市民部の参事監のときと、市民部の参事監ですね。次に水道部の参事監。まずこの2点の参事監のときに、市長のほうから辞令として、本来であれば特命事項をいただいているはずなんですよ。この特命事項の内容というのは、特に水道部のときもなんですけれども、事前に細かな計画性ある特命事項だったのか、お聞かせください。

【参考人●●】 ちょっと今特命事項を持っていないのであれなんですけれども、私が市民部参事監になったときに、徴収、要するに市民部ということで納税課の管轄、国保も管轄しますので、まず徴収率のことがあったので、私はその当時の納税課長を呼んで、国保の課長も呼んで、自分はこういうふうに今回参事監になったんだけど、この特命事項について何か自分がやらないといけない、いわゆる喫緊の何かがあるんですかと聞いたら、いやいやこんなこと何もないよと、そもそも何もないよと。今、実際に取り組んでいることだよという話でありました。その後水道に行ったときも、経営戦略はゴー、しかけている最中でしたので。また自分は、自分の特命事項とこの経営戦略の内容って

似ているよねということですずっと話していて、これをやっ確認できたので、経営戦略に取り組んで、これでもって私は特命事項としてやろうというふうに話をして、ずっと取り組んできたんですが、最後には起案がこういうふうに、私の最終的報告が駄目で、これはお前の特命事項じゃないと弾かれたので。私は当時、あのときに副市長が、いいよ同じことだよねと、副市長も公営企業のことをよく知っているので、多分そういった認識でもって言ってくれたと私は信じていました。ただ最後に何でか知らないけれどもはしごを外されたよねというのが私の気持ちです。

【新垣繁人委員】あとたしか部長から、途中2月1日の人事に、市民部参事監になられたときですね。その翌日か数日後ぐらいに例規審議会があったと思うんですよ。これまでは参事監の方々の例規審も含めたそういった会議に参加されていたかと思うんですけれども。当時、部長からすぐ外され参事監になって、その例審にも参加されたと思います。その数日、翌日ぐらいにたった1日の持ち回りの決裁でもって、その例審からも外されたということを知っているんですけれども、それが事実かというのが1点。

あと1つ、今県の介護広域のほうに派遣となっているんですけれども、当時は課長級が派遣だったということを知っているんですよ、豊見城市は。どういった背景があつて参事監配置に豊見城がなったのか。要は市長、副市長が必要でもないポジションにわざわざ県の広域に会いに行って、参事監にしてくれと、配置にしてくれというお願いをされたのかですね、そういった背景をもし知っているんだったらまず教えてください。

【参考人●●】まず広域の話になりますけれども、今まで広域ではこういった次長ポスト、職名はあったんですけれども次長ポストというのはいませんでした。事務局に次長を置く、課に参事を置くだったと思うんですけれども、あったんですが、私が行く前に、課の参事を置くというのは規則上なくなっています。私のときはそのポストが、介護広域としてはオーケー、受入れをしたので多分消すことができなかつたと思いますが、実際今まで課長の皆さんがずっと派遣されています。部長職で来たのは、多分私、豊見城から私が初めてだと思います。

【委員長】休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】再開します。

【参考人●●】今、介護保険広域の中では、ちょっと話はいろいろと聞いたことはあるんですが、政治的な話になってくると思うので、当然は控えたいと思っています。ただ市長が、当時の連合長にこういった参事監職、部長職ですね、次長という職で送りたいという話もしたということは聞いています。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】再開します。

【新垣亜矢子委員】今日は本当にありがとうございます。参事監がですね、この庁舎自体も造るときに財政課として、とても予算をぎゅっと締め付けて完成させたということもあって、評価としては高いかと私は思っているんですけれども。人事評価でCが出たというところについて、通常であれば人事評価は本人にフィードバックしてこれでいいかというふうな話を、相談をするはずなんですけれども。このC判定が出たときに、そのフィードバックがあつたのかどうか。それを聞かせてください。

【参考人●●】 人事評価のシートの中には、評価者のコメントというのがあります。その中には、私が嚴重注意を受けたから3項目にCをつけたというふうに当時、今の副市長のコメントが書かれています。以上です。

【楚南留美委員】 今日には本当にお疲れさまです。ありがとうございました。皆さんに同じ質問をしているんですけども、最後に1点だけお聞かせください。今回ですね、なぜ人事課に設置されているパワハラ相談窓口に行かれなかったのか。行かれなかったのでしたら行かれなかった理由と、その救済制度に何か問題点などが感じられるのであれば、それを率直にお聞かせいただきたいと思います。

【参考人●●】 人事課に設置されているパワハラ意見箱ですか、それがあるのは聞いていました。ただ私は今回、私が受けたと認識しているのは市長、副市長であって、これを今組織の中でのパワハラ委員会の委員長は総務企画部長です。総務企画部長をはじめ委員の皆様が市長、副市長のパワハラについて認定するんですかというところに疑問がありました。ですので私はこの設置の仕方はおかしいだろうと考えておまして、私は人事課のほうには何も言わずに、人事委員会と相談をしました。県人事委員会の方も相談したときに、そうだよねと、トップが総務企画部長さんだったら多分市長、副市長のことはできないよねという話でしたので、私はどうしようかということで悩んでいたところに、今回の議会からのこういった話があったので、私は自分の思いをここで話したいということで今日参加させてもらいました。以上です。

【委員長】 以上で参考人聴取を終了したいと思います。どうもありがとうございました。以上で終わりたいと思います。

休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

質疑は終了しましたが、何かほかに言いたいこと、伝えたいことがありましたら、どうぞ参考人、発言を許したいと思います。

【参考人●●】 私も役所に入って三十何年なっています。いろいろな政権、当時の村長さん、市長さんたちと一緒に仕事をさせてもらいました。でもやっぱりこういったパワハラというのが何で起こるのかなと、自分自身考えたときに、前までは職員と、例えば部長と市長、副市長とかと、意外とざくばらんに話ができたんですよ。だけど今これがないから、要するに言葉をちょっと言い方を悪くすれば、みんなやっぱり言ったらやられる。ちょっと今の部長の皆さんのはじめ、ちょっと萎縮しているんじゃないかなとずっと思っています。何か言ったらやられる、恫喝される、みんな職員もそんなふうに感じていると思えます。だからちょっと距離がある、だからこういったパワハラが起こって来るのかなというふうに今考えています。自分も役所に採用されて市民のために頑張ろうと思って三十何年か働いてきました。だけど結局最後こういうふうにこんな人事でパワハラで、毎年人事異動とか、自分もとても、何でこんなことするのかなんて。僕は職員が頑張れば市民の福祉向上に絶対につながっていくと思うんですよ。なのにこんなにどんどん排除して、そんなに僕が邪魔だったのかな。今、あちこち広域、飛ばされている職員います。皆さんご存じだと思いますが。本当にこういった方々をうまく使えばですね、もうちょっといい、お互いが話ができる組織ができるのかなというふうに思っていました。だからちょっとこの辺については残念なところがあります。以上です。

【委員長】 以上で参考人聴取を終了したいと思います。どうもありがとうございました。

休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】再開します。

まず初めに、私のほうから参考人にお尋ねいたします。

貴殿がアンケートに記入してもらいました内容は、全て事実であると当然理解していますけれども、記録を取りますので、改めて伺いたいと思います。今、そちらのお手元に配付しています貴殿のアンケート回答の写しですが、貴殿が作成し、記入されていることは全て事実であることに間違いはございませんか。

【参考人●●】はい、間違いございません。

【委員長】次に、ではここに書かれている事案に対して、ほかに何か付け加えることがございましたら、発言を許したいと思います。

【参考人●●】いろいろと人事課長とのやり取りについて記入してあるんですけども、その中で最終的には上に伝えるという言葉がいつも話ししておりましたので、それが誰に対して伝えていたのか、誰から指示があったのかというのは、いまだに疑問に思っている部分があります。人事課というのは、私も以前配属されていたんですけども、職員のために、職員が働きやすい職場づくりのために人事課というのはあると思うんですけども、私が受けた対応については、陥れるとか、そのような雰囲気としてしか感じられないというのが寂しい部分もあります。書いてある部分で一部修正があるんですけども……、修正じゃないですね。すみません、医師2名の診断書ということで分限の条例にあるんですけども、これが降格をさせるのか、それとも辞めさせるのか、休職させるのか、この3つしかないんです。その部分で私がどこに当たるのかということを書いてあるんですけども、それについてはあやふやにされて、休職でもないですし、じゃあ辞めさせたいのか、降格させたいのかと聞くと、いや、ただ主治医の意見を聞きたいだけだということを行っているんですけども、それについて全然説明責任を果たしていないのかと。きちんと根拠を持って対応してほしいというのが私の意見です。すみません、以上です。

【委員長】ありがとうございました。

それでは、ただいまより質疑に入りたいと思います。質疑のある方は、どうぞ挙手にてお願いします。

【新垣亜矢子委員】本日は、本当に参考人招致に対応していただいて、ありがとうございます。

課長が体調不良で休みがちになったことを受けて、人事課長のほうからいろいろやり取りをしている状況が添付資料で見取れるんですけども、通常であれば、その職員の体調を思いやって、どのような職場環境で、どうやったら勤務しやすいかということ相談するのが人事課だと思っているんですけども、この内容を見ると何となく働けないんじゃないかと言いたそうな内容になっていると思うんですけども、実際その人事課長とのやり取りでどのように感じたのか。ちょっと簡単に説明ができますか。

【参考人●●】まず最初に、先ほど人事課にいたということでのお話なんですけども、休職とか取っていない中で療養休暇という短い期間の休みに対して、ここまで主治医に聞いたりとかするのかというのがすごくクエスチョンがあるのと、私の前にというか、別の職員で復職されている方がいらっしゃるんですけども、その方は主治医の診断をもって復職を認めているような状況もあったものですから、私のほうは主治医は大丈夫だと。診断書でも大丈夫だと言っている。口頭でも確認して、それも

人事課に伝えたんですけれども、それだけで信用できないと。私が何をしたのかなという本当にクエスチョンばかりで、ずっと疑問に思っていました。

【新垣亜矢子委員】 本当に何か人事課が介入し過ぎなのかなというふうに考えられるような資料になっているんですけれども、パワハラの特設委員会をやりながら、このパワーハラスメントの概念についてちょっとお聞きしているんですが、たとえば優越的な関係に基づいて、優位性を背景にパワハラが行われることとか、これは公務員ならそうだと思うんですけれども、当該行為を受ける労働者が行為者に対して、抵抗または拒絶することができない蓋然性が高い関係に基づいて行われること。結局、これは上司にやられるというのがパワハラで、抵抗ができないという状況がまず1つの要素で、2つ目が業務の適正な範囲を越えて行われること。もう1つ、身体的もしくは精神的な苦痛を与えること、または就業環境を害することとあるんですけれども、今課長の場合、就業環境を害することというふうなところにもかかるのかなと思いながら聞いていたんですが、今まで課長が長年役所に勤めてきた中で、通常、過去において業務上の指示として、話をしながら仕事をしていくというところと、今回、例えば病気になられて、人事課長とのやり取りに関して、これがパワハラに感じるということを経験と今に置き換えて、何か違いというのが明確に分かりますか。今、人事課にもいたとおっしゃっていたので、その対応の仕方の違いというか、ありますか。

【参考人●●】 基本的に、課というのは組織であり、家族であり、一日中一緒に仕事をするということで、みんなで助け合いながらやっていると仕事はうまくいかないという認識を持っています。人事課長のほうから話があったのが、各班長に対して、課長がいなくて迷惑をかけてないとか、そういう聞き方自体が自分的にはもう考えられないというか、普通でしたら、「課長はいないけどみんなで頑張ろうね、組織なんだから一緒にこれを乗り越えようね」というのが課だと、職場だと思うんですけれども、そうではなくて、「いないから困っているだろう、じゃあ、この課長は異動させたほうがいい、降格させたほうがいい」というふうにしかなじられなくて、その辺については、やはり私に対して何か負の気持ちがあるのかなというのを感じます。

【新垣亜矢子委員】 もう一つ、添付資料の最後のほう、職員等から聞いたことということで幾つか記述があるんですけれども、教育総務班長とのやり取りが書かれていて、本人がきついという状況と一緒に相談というか、ドライブしながら話したというふうになっていますが、今、職員同士で助け合いながら業務をやろうというふうを考えながらやってきた中で、こうやって職員が潰れていくのを見ていたかと思うんですけれども、こういう状況に至ってもなお、人事課としては手を差し伸べていないという認識があるのかどうか、ちょっとそこら辺を聞かせてもらっていいですか。

【参考人●●】 人事課のほうに保健師を配置していて、保健師のほうとは連携しながら、「こういう状況だったよ」という話はあるんですけれども、それ以上のフォローというのにはちょっと感じていない部分があります。これまで何名か相談を受けて、ほかにもある方が課長昇任について打診を受けたんですけれども、断りづらくて、精神的に病みそうになっているという女性の方がいらっしやって、この方についてもまたドライブとかに行きながら少し話を聞いて、いろいろと吐き出してもらって、何とか休まずに済んだというのも最近ありましたし、この教育総務班長に関しても早めこういう話ができ、本人もよかったと。また、病院を紹介してくれるような職員も一人いますので、どこの病院がいいよとか、こういうのをぜひ人事課のほうでやってほしいんですけれども、その辺がないので職員も困っているのかというのが、すごく感じているところです。

【真栄里 保委員】●● 課長、今日はどうもありがとうございます。

ちょっとお尋ねしますけれども、●●課長が休まれたことによって、今は市民課ですよ。業務に

重大な仕事の停滞、困難が起きたことはありますか。

【参考人●●】特に重大……、大きな仕事というのは、新しい事業とか、そんなのはいんですけども、課長が参加しないといけない会議とか、あとは南部地区の広域の課長の会議とか、そういうのはちょっと参加できていなかったの、代わりに参加してもらったりとかというのはあったと思うんですが、そこまで重要、必ず課長が参加しないといけないというのはなかったと思っています。

【真栄里 保委員】私はこの文章を読ませていただいて、再三にわたって主治医の話を聞きたいというばかりか、実際に主治医と面談をされているんですね。それはほかの職員が病気で休んだときも、こんなことを主治医……。普通であれば、休むときには本人のほうが診断書をもって休むとかということをやってくれるわけですが、大人ですから、大人の職員に「あなたの話は主治医から聞かないと分からない」みたいな話をするとすることは、ほかの事例でもあるのでしょうか。

【参考人●●】基本的にはないと思っています。これまで聞いたこともないですし、逆に主治医のほうも、何ら問題ないと。また、長期で休職している場合はやむを得ないというふうにも思うんですが、短期で何回か休んでいるので、多少は気になるところもあるかなと思いはするんですけども、きちんと主治医に確認して、主治医は問題ないと。人事課のほうとしても面談したいということで、病院に電話しても「特に問題ないんだけど」ということを言われているはずなのに、それでも必ず面談しないといけないというのは、ちょっと理解に苦しむところはあります。

【真栄里 保委員】その後、主治医と面談していこうと。人事課のほうは、この問題について何か言ってきていますか。または、その後も課の班長から聞き取りをするとか、こういうことなども起きていますか。

【参考人●●】書いてあるんですが、私が人事課長と話ししている後に、各班長に聞いて、先ほど言っていた「迷惑かかっていないか」とかというような話はしていたみたいなんですけれども、その前に私のほうからも、「気にしないで何でも話していいからね」ということは、班長たちには伝えてあります。それでその旨、伝えているということで聞いていますし、人事課のほうからの方針としては、まず、このように休んだ人に関しては、主治医に会って状況を確認すると。その後、産業医に面談してもらって、きちんと大丈夫なのかどうか確認していくという方針を持っているというふうに私、伺ったんです。ですけど、忙しかったのか分からないんですけども、主治医の面談の後、「産業医との面談するよね」と確認したら、「やる」ということを言っていたんですけども、いまだにそれはないです。その辺の一貫性がないのが、本当にクエスチョンです。

【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。

休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】再開します。

【宜保安孝委員】一連の説明、また今、真栄里委員の質疑に対しても答えておりましたが、これまでこのような病気をされた方に対して、わざわざ主治医に会ってまでということがなかったり、その後も産業医と面談というのが今までされていないということを知って、なぜこういうことが起きているんだろうとちょっと疑問に感じているんですが、これは誰かがそのようにしなさいというような背景があるのではないかとこのように聞いたと思ったんですけども、その辺、心当たりはありますか。

【参考人●●】産業医の面談については、私はやっていませんが、ほかの方はやっている方もいらっしゃると思います。ただ、やったりやってなかったりというのはおかしいんじゃないかなというのが一点、先ほどの誰かからの指示がないかということなんですけれども、人事課長と面談、話しした後は、「上には伝えておく」というのを最後に言っていたんです。ですので、どなたからかは分からないんですけれども、指示を受けてやっているんじゃないかなと私は思っています。

【宜保安孝委員】分かりました。ありがとうございます。

【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】今日は、お越しくございましてありがとうございます。

これは皆さんにお聞きしているのですが、同様に質問させていただきたいと思いますが、今回、ここで述べられた事柄について、市長が設置している第三者委員会でも、同様に証言を行う予定でおられますか。

【参考人●●】私はぜひやりたいなと思っています。もう少し丁寧に精査して、もう少し皆さんに伝わるような書き方をしていきたいなと思っております。

【楚南留美委員】このアンケート調査の問8で、「パワハラ予防策や解決のための取り組みは必要だと思いますか」という問いに対して、「積極的に取り組むべきだ」と回答されておられて、実態把握などのアンケート調査というところで具体的に述べられているんですが、「人事課以外での相談するところの開設、市長の息がかかっていない相談所」というふうにご回答されているんですけれども、改めてお聞かせいただきたいんですが、なぜ今回、人事課に設置されているパワハラの相談窓口に行かれなかったのか。行かれなかった理由と、救済制度に問題点を感じられるのであれば、その率直なご意見をお聞かせいただきたいと思っております。

【参考人●●】本来でしたら人事課のほうに行って、話をしたいと思っはいるんですけれども、この数年の中でいろんな話を職員から聞いていまして、誰がどこで何を言ったとか、それが全部人事課に筒抜けだとか、それによって人事異動が、クエスチョンかなと思うような部分もあったりしたものですから、私の人事課の対応についても、さらに疑問がありますので、こういう状況では、信頼して全てを言うのは不安な部分がありますので、人事課のほうには今は何も相談とかはできない状況です。

【委員長】ほかに質疑はございませんか。

ないようですので、最後に参考人、ほかに言いたいこと、伝えたいことがあれば、発言を許したいと思います。

【参考人●●】職場において聞いたことはあるかということで、本当はもう少し書いておけばよかったんですけれども、私が協働のまち推進課にいるときに●●市民部長がいらっしやって、そのときに新年度予算の調整の中で、自治会事務委託料が0円内示というのがあって、その中で市長、副市長と部長との調整があった後に、副市長のほうから呼ばれて、そのときに「課としては、事務委託料は必要ないのか」というお話がありました。「いや、この予算については、うちとしては財政課とか、総務企画部長にはちゃんと説明してきた。その中で内示、皆さんがこれについては必要ないとかということで調整して出来上がった予算なので、これ以上、私たちからは何も言えません」ということで話ししたんですけれども、「本当にそれでいいのか」ということがあったので、「それについて自

治会長会なり、ほかの人に説明ができるのか」ということを副市長のほうから言われて、しばらく黙っていたんですけども、「じゃあ、15分時間をあげるので、部長とは調整しないで課のほうで検討してきて、また報告してほしい」ということで退席しています。その後、「部長とは調整しないように」と言われたんですけども、やはり組織ですので、市民部長のところに行って、「うちとしては、自治会のほうに説明ができない」ということを話して、「もう復活要求のほうはお願いしたい」ということを●●部長に伝えて、それで副市長のところへ行って、「復活要求をお願いします」ということで終わりました。その復活要求の内容なんですが、内示の表現方法がおかしいということで●●部長はずっと疑問に思っていて、その辺のボタンのかけ違いがすごく大きかったのかなと思っているんです。そういう場合、やはり上司というのは、部下がこういう疑問を持っているんですからきちんと説明して、「いや、違うよ」というふうにやっていくのが私は上司だと思っています。それで説明して、お互い歩み寄るべきだと思うし、共通理解をすべきだと思っているんですけども、その辺がうまくいかずに、一方的に打ち切られて、課長の判断を求められるというのも私はちょっとクエスチョンを持っています。最近思っているのが、また別にあります、庁議という部長の集まりがあるんですが、この庁議が形骸化していて、様々な最終決定機関があるんですけども、そこで議論が行われずに、報告会になっているような雰囲気が見られるというのが、私的にちょっと疑問を持っています。また、担当部長を飛び越えて課長、班長のほうに、市長、副市長のほうから直接電話があって、「こういうのを考えてくれないか、事業について」ということでの話があたりするのによく耳にする状況が増えてきています。そういうやり方というのは、やはり組織としてはどうなのかなというのをずっと思っていて、きちんと部長も組織としているんですから、きちんと部長に言って、部長から課長にというような流れを、ぜひ早めに取り戻したい。そのために今日、このように皆さんとお話しできればなと思って、参加させていただいています。以上です。

【委員長】 ありがとうございます。

以上で参考人聴取を終了いたします。どうもありがとうございました。

休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

【委員長】 まず初めに、私のほうから参考人に対してお尋ねします。

貴殿がアンケートに記入してもらいました内容は、全て事実であると当然理解していますけれども、記録を取りますので、改めてお伺いします。今、そちらのお手元に配付しています貴殿のアンケート回答の写しなのですが、貴殿が作成し、記入されていることは全て事実であることに間違いはございませんか。

【参考人●●】 はい、間違いありません。

【委員長】 それでは次に、ここに書かれている事案に対して、何か付け加えたいことがございましたら、どうぞ、発言を許します。

【参考人●●】 おおむね書かせていただいているとおりの内容にはなりますが、私が別紙のほうでつけさせていただいたところの2枚目の上のポツのほうについて、もう少し詳しく経緯を説明させていただければと思います。

2年前になるかと思います。総務企画部長から内線が来まして、副市長室へ印鑑を持ってきてほしいという連絡を受け、副市長室へ行きました。そうしますと副市長と、当時人事課にいた班長2人が

いまして、机の上には同意書が置かれておりました。副市長のほうから「観光協会へ行ってほしい。同意書に記入をしてほしい」というお話を受けました。私は人事課にもいましたので、普通の一部事務組合とは違いまして、観光協会などの公益団体に派遣するときには、法律上、その職員の同意を得ることが必須となっています。それで、この流れだと思いました。それを聞いて、私は観光協会に行くことが嫌とか、そういうことではなく、まず新規の派遣ですので、「その理由をもう一度確認させてほしい」とお話をしたところ、副市長のほうから「財政的自立を促すためだ」という発言がありましたので、私の考えとして、「そういう目的であるのであれば、財政課、もしくは今の観光業務等々を経験している方を行かすのが適切ではないか。両方の業務、私は経験がありませんので、私自身は不適切、適任ではない考えを持っていますが」と言ったところ、副市長から「向こうで何もする必要はないんだ。ただ3年行ってくれば、それでいいから」という言い方をされました。私はこの言葉がとても引っ掛かりまして、同意する権限もありましたので、「同意いたしかねる」ということでお断りさせていただいて、一旦自席に戻りました。「それで分かった」ということで。そうしますと、その後また総務企画部長から連絡がありまして、「今度は市長室に来てくれと」。その後、また市長室に行きますと、市長がお一人でいらっしゃって、「断ったというのを聞いた。市長の私がお願いしても無理か」と言われました。私は先ほど副市長に説明した内容、同じことを説明して、「こうこう理由でお断りをしました」という説明を再度したところ、何度か「どうしても行ってくれないか」という話がありましたがお断りし続けて、最終的には市長のほうから、「人事課長だったあなたがそんな態度だから、この組織はだめなんだ」という発言も受けました。その場はもうそれで戻っていいということで戻っていったところ、結局、ここは文面にも書いているんですが、最終的には別の職員が行くことになったんですが、その職員が私のところに来られて、「副市長から、●●が断ったから、あなたに行ってもらいたい」というような言い方をされたということで、法律上、同意は必要ということは、私にも断る権利はもちろんあると思います。そうすると当然、断ったからといって不利益な扱いをされてはいけなはずなんですけど、副市長のこの発言は、断った私がまるで悪かのようなそういう発言はちょっと許せないなと思ったところでもあります。私も、この行くことになった職員に対しても、申し訳ないという気持ちにもなってしまいましたし、そこがちょっと書いていることへの補足の説明になります。

【委員長】 ありがとうございます。

それでは、ただいまより質疑に入りたいと思います。質疑のある方は、どうぞ挙手にてお願いします。

【宜保安孝委員】 今日、お疲れさまでした。ありがとうございます。

●●参事が来られる前に、今日は6名、●●参事を合わせて7名の方が今日、こちらでいろいろ証言されたんですけども、今回、当初は我々、個人的に様々な職員から「今の役所、ちょっとおかしいよ」とか、直接、今●●参事がおっしゃっていたような個別具体的なものも聞こえていたので、これは早いうちに改善すべきだということで、私たちはいろいろ市長に対して、こういったことはありませんかという話をしました。そうしたら、「全くない」ということで、これまで議会で追及してもはっきりした返事がなかったものですから、これはこのまま放っておけないということで、私たちとしては、議会全体でアンケートをしようということになったときに、寸前で一部の方々が「アンケートは必要ない」ということで乗りませんでしたので、我々が有志の会という形でアンケートを取りました。その流れである程度出てきましたので、その流れを含めて、それがマスコミに出た瞬間に、市長のほうは問題をすり替えたかのように、市役所全体にパワハラ、あらゆるハラスメ

ントを防ぐという形の表現に変えてこれまで来ています。その中で第三者委員会が立ち上げられて、それも第三者委員会においても附属機関ではなく、懇話会形式で今第三者委員会が開かれているんですけども、これは●●参事も含めて、勇気を出して参考人としてしゃべってくれている皆さんからすると、私はどうかな、これはぼかしじゃないかなというふうに思いますが、この第三者委員会でパワハラの実態が明らかになると思いますが。

【参考人●●】正直言いますと、何とも言えません。このアンケート、私のほうにも答えてくれということで来ていました。質問内容も見ましたが、あらゆるハラスメントについてということで、とてもざっくりした聞き方だなというのが率直な感想です。ただ、今時点では、第三者委員会とはいえ、市長が設置した機関でありますので、そこにもアンケートは答えようと考えてはいます。

【宜保安孝委員】それともう一つ、副市長のほうから観光協会の派遣について、「向こうで何もする必要はないから、とりあえず3年間行ってくればそれでいい」というような発言があったということは、これは公務員として、何もしなくてもいいから、3年間行ってもいいことはあり得ないですし、●●参事が豊見城庁舎内にいないほうがいいのかというふうな直接的な言葉だと思うんですね。なぜそのように名指しで、派遣について同意を求められたのか。何か心当たりとかはあるのでしょうか。

【参考人●●】心当たりといたしますか、1ページ目にも書いてあること等だと思いますが、これまでの私と市長とのやり取りの中でというのが一番の原因なのかな。私も副市長から「何もしなくていい」と言われたときは、とにかく私を排除したいんだなというふうに捉えざるを得なかったです。

【宜保安孝委員】市長室においても、手に持った書類で机をたたかれ続けられたり、叱責を受けたりということがあったようですけれども、これまで●●参事は役所で勤められて、長い経験があると思いますが、これまでの市長、副市長にそういうことをされた経験というのはあるのでしょうか。

【参考人●●】全くございません。

【委員長】ほかに質疑はございませんか。

【新垣繁人委員】勇気を持って、まず、この特別委員会のほうに参考証人として来ていただきまして、本当にありがとうございます。早速、何点か確認させてください。

まず、今回記述欄のほうにも書かれているんですが、市役所内での献血があったと思います。それに対しまして、豊見城市の商工会青年部がボランティア活動でぜひ協力したいというときのやり取りの中を見ると、相当ひどい内容が書かれているんです。ここをもう少し具体的に聞きたいんですけども、例えば市長が発言されているのが、「商工会は、売名をしたいならほかでやってもらえ」とか、「商工会は民間企業ではなく公益団体、かつ献血というボランティア活動に協力いただいている」と。「言い訳をするな」とか、そのやり取りをちょっと、すみませんが詳しく、もう一度お聞かせください。

【参考人●●】こちらのほうは、私が健康推進課長のときの話になりますが、例年、毎年度2回、赤十字センターさんが役所内に献血カーを持ってきて、役所内献血というのを実施します。私がいるときに、恐らく初めてだったかと思いますが、商工会青年部の方から連絡がありまして、この日程のうち一日をボランティアで、商工会青年部として協力したいと。内容としましては、商工会メンバーにも募って、この日、役所にみんなで来て献血をすることと併せて、来庁される市民への呼びかけを協力したいというお話をいただいて、これは当然ありがたい話ですので、「よろしく願います」ということで私のほうでお答えさせていただいて、こういうことがあったというのは、特にこれは申請とか、手続を要するものでありませんので、部長にも口頭で報告は行っていたところでありま

した。それから数日した後、これはたしか秘書広報課長からだったと思います。内線が来まして、「市長が呼んでいる」ということで市長室へ行きますと、「献血に商工会青年部が来るそうだけれども、どうして私には何の報告もしていないんだ」というお話を受けました。そのときは確かに、こういう外部のボランティアに来ていただくので、市長に一言伝えていてもよかったなという反省すべきところもあったんですが、そこについては「確かに申し訳ありません」ということでおわびをしたところですが、そのときからもう市長は感情的になられていて、机をずっとたたかかれていたんですけれども、それながら「二十何年も役所で働いていたあなたは、その程度なのか」、政権の話までされて、私に政権のことを言われても困るんですけど、「今までの政権は人材育成が全然なっていない」というようなことを言われたりしました。そこはもう黙ってやり過ぎすしかないと思っていて黙っていたところ、「商工会、売名したいんだったらよそでやってもらえば」というような言い方をされたので、私はちょっとそこは違うと思ひまして、「こういう団体がボランティア活動に協力してくれるということなんですよ」と言うと、「言い訳をするな」とすごまれて、そこから以降は私はもう一言もしゃべっていません。もうやり過ぎすしかない、黙ってやり過ぎすしかないと思って、時がたつて、「もういい」と言われるまで待っていたというような状況です。

【新垣繁人委員】ここは再確認ですが、そのときというのは、市長室内で机をたたかれながらというところをもう一度確認したいのと、時間の都合で、いろいろ聞きたいことはいっぱいあるんですけども、やはり●●参事に対しての扱いが、自由記述を見る限り、かなりひどいなと感じています。県に提出する資料もその日に、当日に来て、「今から持っていくから、30分以内に資料を作成しろ」だとか、逆に報告、先ほど献血の件で報告がないということでお怒りになったにもかかわらず、今度はそれを反省に、ほかの業務で報告に行ったら、「それをいちいち市長として全て把握することはできないのに、それを報告する必要はない」とか、矛盾されている発言は市長は多いと思うんですよね。そこをまず、どのように感じられているのかの2点だけ教えてください。

【参考人●●】まず1つ目、机をたたかれたというのは、私、これまで接すると、ほぼ机をたたかれ続けてきましたので、そのときも間違いなく、手が痛くないかと思うぐらいの強さでずっとされています。

2件目の報告も、2件目は前回の献血の反省を踏まえて、部長とも相談して、これは私のほうから、これは市長に報告しておきたいということで行かせていただいたところなんですけど、市長室に入って市長の顔を見た時点で、何があったかは分かりませんが、機嫌が悪いというのは分かりました。ただ、私も報告で時間をつくってもらってましたので、資料をお渡ししながら、報告が終わった時点で私が渡した資料を丸めて、これで机をたたきながら、「あなたは私に役所の全部を把握しろと言っているのか。部長は何のためにいる？こんなことでいちいち来るな」ということで帰されました。

【委員長】ほかに質疑はございませんか。

【楚南留美委員】すみません、今日はありがとうございます。

今日お越しくございました職員の皆さんに、同じように質問をさせていただいているんですけども、重複する部分もあるので、幾つか抜粋してお聞きしたいと思っていますけど、今回、なぜ人事課に設置されているパワハラ相談窓口に行かれなかったのか。行かれなかったのでしたら、その理由、例えば救済制度に問題点などが感じられるというのであれば、そのような率直なお考えをお聞かせいただければと思います。

【参考人●●】もちろん人事課がそういう役割を担っているというのは承知していますが、今

の現状で、人事課にそういう話はできないということで行かなかったというのが一番の理由です。

【楚南留美委員】 その理由というのをもう少し詳しく、お答えできる範囲でお願いできますか。

【参考人●●】 率直に言うと、人事課に話したところで通らないだろうということもありますし、私がこういう相談をしに来たということがすぐ市長の耳に入るだろうなということで、その後の報復的な扱いを恐れたというのが理由としてはあります。

【楚南留美委員】 最後にもう一点、お伺いしたいと思うんですが、今回こうやって特別委員会に皆さんを招致して、聞き取りさせていただいているんですけども、一部の委員から、こうやって一方的に話を聞いても解決にならないんじゃないかということをおっしゃる方がおられました。それを踏まえて質疑させていただきたいんですが、市長が設置した第三者委員会や議会の調査特別委員会では、性質上、パワハラを認定することは確かに難しいと思うんですけども、今回、●●参事に関しては、私たちが今お聞きするに限り、人格否定だったり、こうやって机をたたくということで、もうパワハラだということで多分、皆さん感じていると思うんです。その中で、ご自身で法的手段を選ぶという考えがおありなのかということをお聞かせいただけますでしょうか。

【参考人●●】 正直言いますと、そこまでは考えていません。といいますのは、もちろんこういう思いをして、つらい思いもしましたが、それをまた法廷云々で、この件について、そこまでの労力は費やしたくないというのが本音です。

【新垣亜矢子委員】 今日は、本当にありがとうございます。

このアンケートの間2と問6のところでは選択肢を選んでいただいているところがあるんですけども、問2では1と3と4、部下のミスに強い口調で叱責すると、叱責の際に机をたたいたり、足で蹴ったりする。4が、「降格したら?」「よくそれで仕事に出てこられるな」など嫌味を言うという3つですね。問6、見たり、聞いたり、相談を受けたものに関しても、同じように1、3、4と、あと5が入ってきます。多くの人が見ている前で激しく叱責しているのを見た、聞いたというところなんですけれども、今課長が感じられているパワハラについて、大体この1、3、4について、みんなが丸をしているような感覚があるんですが、今課長が受けたこのパワハラについて、人事課にいらっしゃったこともあると思うので、こういうときに人事課としては、本来どんな対応をしていくのかという。ちょっと私、今いろんな人の意見を聞きながら、人事課が何もしていないような感覚があるんですけども、本来どのようにするべきだったのかと。ここは助言というか、意見を聞かせていただきたいんですが。

【参考人●●】 私のときは、正直言いますと、特別職がこういうことという事例はもろなかつたところなんですけども、あった事例としては、職員でそういう話が、相談があったことは何件かありました。その辺はもろ一方の話だけ聞くことはできませんので、人事課に相談に来た当事者、その対象となっている方も呼んで事実確認をした上で、注意すべきは注意する、反省を促すという流れですね。基本は双方の言い分を聞いて、いい解決方法を導いていく。処分するというのは、もう本当に最後の手段だと思います。

【新垣亜矢子委員】 ありがとうございます。

あと、もう一つ気になっているところが、課長が3月まではワクチン対策の準備室のほうにいらっしゃって、4月は一回外されて、また戻った形になったんですけども、一度、ワクチン破棄の事故があったときに、記者会見で一緒に同席されたことを見たんですけども、正直、ちょっと「あれ」って思いながらいたんですね。ご自身がしばらくお休みされたということもあるんですけど、具体的にその理由というのがそこら辺に関わっているのかどうか、ちょっと私、気になっていたんです

が、ちょっと言える範囲でお願いします。

【参考人●●】 当時は、私は健康推進課長としてやっている中で、ワクチン対策室を立ち上げるという話になりまして、1年前の3月からたしか、立ち上げているかと思います。そのときに市長、副市長に呼ばれて、部長も一緒になんですけれども、対策室を立ち上げるけれども、年度途中で新たな管理職の配置ができないので、年度内は兼務をやってくれという話を受けまして、その人事の状況は私も理解していますので、年度途中、確かに難しいというところで1か月間は兼務ということで了解をしていました。その言われた帰りなんですけど、どういう意図で言われたかは分かりませんが、副市長に呼び止められて、「4月からの対策室長はあなたじゃないから」とは言われました。これはどういう意味で言われたのかは分かりません。実際4月になると、別の方が対策室長ということになっていたところで、冷蔵庫の開けっ放しの事故が発生して、そのときに私も来いということで市長室に呼ばれて、「この謝罪会見にあなたも出ろ」と言われて、私も参加したというところにはなっています。

今、私が休んでしまった経緯なんですけど、こちらに書かれていることもありますし、自分自身の弱さが一番の原因だとは思いますが、一番はこの件で、対策室長を変えるらしいというのを私はうわさという形で聞きました。その内容が、当時、名前出していいですかね。●●室長を参事にして、私を室長にして、私の後任に●●●●班長を昇格させるというような話を、これはうわさとして聞いていたところなんですけど、5月後半だったと思います。●●●さんが人事課に呼ばれて、こういう人事異動をするというのは事前に全部説明を受けていたそうです。●●班長も人事課に呼ばれて、こういう異動であなたを昇格させるという話を受けていたそうです。私にだけ一切、何もありませんでした。それを知って、正直、その日は一睡もできませんでした。今までの積み重ねもあったんですけど、そこで自分自身、爆発してしまって、そこから3か月間休むことになりました。経緯としては以上です。

【伊敷光寿委員】 今日、よろしくをお願いします。

先ほどは、これ以上つらい思いをされて、訴えることはしませんというお話があったんですけど、その前に、こういう事態などを組合とか、組合に関しましては、専門的な知識を持っている方もいらっしゃるのだから相談されたのかと、あと県の人事委員会、市は県に委託をしていますので、そういう手段、相談されたのかお聞かせください。

【参考人●●】 まず組合ですが、組合は管理職、組合員は対象外で、私組合員でもありませんので、そこは考えなかったです。県の人事委員会へという制度も承知はしていましたが、先ほどの法廷まで持ち込むかどうかという同様の考えになるんですけど、正直、この件のことは忘れたいというのか、これ以上深入りしたくないというのが本音で、そこにも特に相談は行っていません。

【徳元次人委員】 ご出席、本当に感謝いたします。ありがとうございます。

相当な勇気だったと思うんですけど、今、一連の流れを聞いて、文面、そして説明を聞いただけでも、●●さん本人が市長から受けたパワハラでもって叱責されたのが2回、机をたたかれたりとかしたのが4回、嫌みを言われたのが3回、副市長からは「もう何もしなくていい」って、疎外ですね。1件と。ご自身が受けただけでもこんなにあるという中で、相当精神を病まして、3か月休職をしてしまうという結果に陥ったということは、本当に苦しい状況だと察することができますし、このアンケートの内容についても、●●さんだけではなくて、大多数の方々が市長から受けただけで22件もありますし、見た、聞いたでは91件あるわけで、もう全庁的というか、市長が実際に、日常的にやっていた。本人は恐らく、この状況だと気づいていないおそれがあるんですけど、やっているという

のが、我々はパワハラを認定するわけではないんですが、読み取ることができます。実際に、市長がパワハラを日常的にやっていたんだなということがうかがえますし、それを勇気を持って証言していただいたことは、今後の豊見城市の改善というか、職員の皆さんがしっかり働かれる環境づくりにとっては、いいきっかけになることを我々ももちろん、全力でバックアップしないといけないと思っています。そのご自身の訴えもあった中でも、見聞きしたというのもしっかり記載をしてくれていて、その問6ですね。ちょっと読み上げさせていただきたいと思いますが、某課長が市長室にて市長から、「誰がお前を課長にしたか分かっているのか。お前はあっち側の人間か。次の人事で飛ばすから準備をしておけ」などの発言を受けたというのを、これをもう少しご説明ができるんだったら、お願いをしたいと思います。

もう一点、某課長が、部長と共に連日市長室へ呼ばれ、激しい叱責を受け続けた。その際に机をたたき、書類を机に投げつけるなどの行為があった。課長のみが一方的に叱責を受け、隣にいた部長は一切フォローすることもなく黙っていたと。この2件の具体的なことがあれば、お願いします。

【参考人●●】この見聞きのところにつきましては、うわさとして聞いているのも含めるともつとあるんですが、今回はこの2件、私が当事者から直接聞いたものとして、この2件を書かさせていただいています。まず1件目なんですが、こちらもそこまで詳しく聞いたわけじゃないんですが、本人に廊下で会って、実はこういうことがあったという話を受けた内容です。仕事で市長との調整の際に、担当課長として市長の意見にちょっと意見的なことを言ったところ、急に気分を害されたようで、ここに書いてあるような発言をされた。そのときは課長だけじゃなくて、そばにその担当班長も2人いる状況で、課長は一方的にこういうのを言われ続けたということがあったというのをお聞きしたところです。

2件目のほうになります。こちらも同様、課長とそこの担当部長2人が連日、そこは庁議室だったそうなんですけれども、そこに呼ばれて、市長から仕事内容についての強い叱責、部長のほうは一切しゃべらなくて、市長はずっと課長にだけ、一方的に机をたたきながら、「お前はそれでも管理職か。明日までに答えを持ってこい」というふうな言われ方を、これを3日、4日連続で受けています。そのうち何回かは、市長の隣に総務企画部長と総務課長も座っていたそうです。そういう状況で言われて、この職員は結局、私と同じようにその後、休むことになりました。今は復職していますが、復職するまで彼は6か月間休んでいて、年明けから復帰はしていますが、今でも定期通院と、まだ薬の服用は続いていて、様子を見ながらというところになってきます。彼は1月1日から復職、ある程度体調は戻っているということで、復職が決まった時点で、実は昨年12月に人事課に対して、班長への希望降任願いを提出しています。これは私、本人から直接聞きましたが、完全に自信をなくしているというところもあって、「自分にはもう管理職の職責は重たい」という発言と、また、恐らくこっちが本年かなとは思いますが、管理職から降りれば、直接市長、副市長とやり取りすることはなくなるだろうということもあったそうです。彼は1月からの復職というのが決まっていたので、それを見越して12月に人事課に提出していたところなんです。人事課からは何の打診もなく、新年を迎えて復職。復職は参事としての復職辞令をもらっています。管理職ですね。通常、参事となる特命事項が与えられるものになるんですけれども、彼に出されたのは参事という復職辞令だけで、特命事項は付与されていません。全く仕事を与えられていないという状況で、復職だけ認められて、1か月間、彼は朝出勤してやることもなく、1日席に座って帰るというのを1か月繰り返していました。その間に彼は自分の直の部長、また人事課に特命事項を与えてほしいというアピールはしたそうなんです。特に何の動きもないまま、2月1日時点で急遽、この12月に出した希望降任を認めると

いう形で、2月1日付で班長に降任で異動となっています。メンタルで半年休んで、何とか回復して復職まで至った職員に、僕は、この仕打ちは幾ら何でもだと思えます。以上です。

【徳元次人委員】ここまで詳しいことは私も知らないところがあって、今非常に驚きを隠せないところなんです、それだけ言葉でも、実際人事の案件でも追い詰めるということは、本当にはないことだと思っておりますけれども、差し支えなければ、これは教育委員会の案件ということでよかったですか。

【参考人●●】はい、おっしゃるとおりです。

【委員長】ほかに質疑はございませんか。よろしいですか。

以上で参考人に対しての聴取を終了いたしますけれども、参考人、何か伝えたいこと、言いたいことがあれば、発言を許したいと思います。

【参考人●●】では最後に、すみません、一言だけですが、ご承知だと思いますが、ハラスメントというのは行為を行った側がどうこうではなく、された側がどう感じたか、どういう精神的苦痛を受けたかというのが重要だと思います。今、第三者委員会設置云々の話がありますが、当然、それはもう理解できている。委員会設置自体はもう理解できていますが、公平性とか透明性、専門性という言葉が飛び交って、そういう言葉だけが先行して、行為を受けた側の私たちが置き去りにされているような気が、正直していました。このままだと、この事実がうやむやにされるんじゃないかなというのを、とても私自身は気にしてまして、今回こういう場を設けさせていただいた議員の皆さんへは、本当に感謝申し上げます。

最近ですと、市長周辺では、今回この委員会招致に応じた8名が誰なのかという、何か探りが始まっているという話が聞こえてきます。恐らくそのうち私の名前も知れ渡ると思いますので、あつてはいけないことですが、それによって、場合によってはまた報復的な扱いも可能性としてはあるかと思えますが、私はここに来るって決めた時点で、ある程度の覚悟はしているつもりです。ただ今でも、今日は誰々が怒鳴られたとか、今日は誰々が机をたたかれたとか、こういう話を聞くのはちょっとんざりしていますので、一日でも早く環境が改善されればいいなと思っています。よろしく願いします。

【委員長】どうもありがとうございました。

以上で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。

本日は名乗りをさせていただいた8名のうち、7名の参考人の聞き取りが終わりました。残り1名の職員がおります。本日は、仕事の都合がつかず参加いただけませんでした。なお、本日事前に私から、質疑した一律の質疑については、事前に書面にて同様に質疑をし、回答を得ております。それがお手元に配付した内容となっております。それに対し、何か質疑をしたい委員はいらっしゃいますでしょうか。もし質疑があれば、同様に書面にて、事務局を通じて回答を求めたいと思います。

これは提案ですが、あと一人に対する質疑については、18日にも委員会がございますので、それまでに回答も取り寄せないといけないということからして、明後日水曜日までにあと一人の●●さんの自由記述に対しての質疑があれば、明後日水曜日までに事務局のほうに書面にて届けていただきたいと思っておりますので、よろしく願いします。

休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】再開します。

最後に、次回の委員会についてですが、前委員会において次回は17日15時から参考人招致を予定していましたが、これは今日で終わりましたので、17日の委員会はなしにしたいと思います。

休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】再開します。

それでは次回の17日の木曜日、3時から元教育長、元教育部長、そして現教育部長を参考人招致したいと思います。よろしくお願いします。そして18日金曜日は、午後4時から第三者委員会に関して、執行部を招致して説明を求めたいということで、事務局を通じて日程調整を行っていただいておりますが、事務局からの結果の報告をお願いしたいと思います。

【事務局次長】お伝えいたします。次回、2月18日、4時から総務企画部長、もしくは人事課長のどちらか、もしくは両方で対応するということが報告は受けております。しかし、こちらに招致したときにどういう質疑がなされるのか。事前に、質疑については取りまとめてお知らせしてほしいということがございましたので、先ほど言った●●さんの回答書と併せて、総務企画部、もしくは人事課長に聞きたいことがあれば、事前に通告を事務局まで提出のほう、お願いしたいと思います。委員長、以上でございます。

【委員長】では、最後に何かございますか。

【徳元次人委員】確認の意味で、皆さんちょっとご意見と申しますか、確認したいことがあります。今日聞き取りした方々については、ほぼほぼ市長、副市長をはじめとするパワーハラが庁舎内にあったかどうかみたいなことを聞いたんですけども、そのうちに教育委員の話もありました。教育委員というのは、たしか議運でも話をしたかと思うんですが、議会に任命責任があるんだと。だから罷免することに達していくのであれば、議会の責任でもってやっていく必要があるんだということがあったんですが、それはそれで間違いなかったのでしょうかというのを確認したいです。

【委員長】休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】再開します。

先ほどの次人委員のご意見に対して、休憩中にいろいろ何名かの委員から意見がございました。結論としては、議会としては教育委員に対する罷免するという提案はできないと。あくまでも市長が提案したらどうするか判断は、最終的には議会にあるということのご意見がありましたので、そのようにご理解をよろしくお願いいたします。

それではほかにないようですので、以上で、これにて本日の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 ㊟