

| | |
|--|--|
| 令和4年4月27日（水） 開会09：50 閉会12：09 | |
| 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 | 市長、副市長、総務企画部長、人事研修班長 |
| 議 題 | ①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設置に関する決議（令和3年12月17日可決）に定める調査事項に関することについて（説明員招致） ②陳情第1号 市役所内におけるパワハラ及び不当な降任人事に関する調査について（陳情）処理について |
| ～ 開 会 ～ | |
| <p>【委員長】 ただいまより、豊見城市役所内部における市長等特別職からのパワーハラスメント等実態把握調査特別委員会を開会いたします。</p> <p>本日の事件は、事前に通知した説明員の委員会出席要求及び各委員への招集通知書のとおりとなっております。なお、本日は、忙しい中、説明員として山川仁市長にお越しいただいております。</p> <p>では、事件番号①及び事件番号②について、早速ではございますが、一括して各委員より一問一答方式にて質疑を求めたいと思います。なお、山川市長への質疑制限時間は、現在、午前9時52分となっておりますので、午前10時52分までの約60分間となっております。双方、効率的な質疑と明解な答弁をよろしくお願ひしたいと思います。</p> <p>それでは山川市長に対し、各委員より質疑を許します。挙手の上でよろしくお願ひします。</p> <p>【徳元次人委員】 市長、今日は出席ありがとうございます。早速、事前通告したものに沿って行きたいと思うのですが、私が事前通告した（1）の②からまいりたいと思います。これは職員に対して、市長から「20年余り働きあなたはこの程度なのか」と机をたたいて叱責したのかどうか。これをお答えいただきたいと思います。</p> <p>【市長】 おはようございます。お答えしたいと思います。（1）②の20年余りのお話は、中間報告の中のケース2のことを指していると思います。その中で、献血に関するお話が参考人のほうからあったと、この中間報告の中にはあるかと思ひますけれども、今、「20年余り働きあなたはこの程度なのか」と、また最後の机をたたいて叱責したかどうかについてですが、私としてはそのような事実は一切ないとお話をさせていただきたいと思ひます。その中で、追加として大変申し訳ないのですが、先日、2月定例会の一般質問の中でもお話させていただいたように、この赤十字献血に関する取組に関しては、多くの皆様方にご協力いただき、南部圏域の中では、豊見城市は数ある数値をたたき出して、いろいろな方々にご協力いただいていることもまたお伝えさせていただきたいと思ひます。</p> <p>【徳元次人委員】 机をたたいて叱責したのかどうかって、今ご自身で、全くその事実はないとおっしゃっていたのですが、市長は、第三者委員会の報告書があるのですが、第三者委員会に個別で対応しましたよね。そのときには、机をたたいたかどうかというところの中に、書類を丸めたり、激しくたたくことはないけど、たたくことはあった、軽くたたくことはあったと言っているのですが、この辺の説明はどうなっていますか。</p> | |

【市長】 今回、「20年余り働きあなたはこの程度なのか」の部分に関するものかどうかも含めて、全体的に机を「どんどん」という形、もしくは「とんとん」なのか、そういったニュアンスがあると思います。その中で私は、机をたたいたという事実はないという発言です。

【徳元次人委員】 それはどういうことですか。職員に対して「こんこん」とはやった？

【市長】 それぐらいやりました。こうやって。

【徳元次人委員】 それぐらいはやったんですね？ これぐらいはやったと。それがパワーハラに当たるかどうかというのは、第三者委員会も示しているとおりでであると思うのですが、机をたたいたかどうかというのは、今の話で理解しました。でも「20年余り働きあなたはこの程度なのか」というのは、今、ご自身では「言っていない」と言っていたのですが、我々が調査するアンケートでももちろん出てきていますし、聞いたという方もいますし、何なら、市長が設置した第三者委員会の中の報告書でも、パワーハラスメントに該当すると指摘を受けた行為の中にそれがあるといいますよ。市長への報告がなかったことに対して「20年余り働きあなたはこの程度なのか」と。これは第三者委員会で否定したのですか。

【市長】 第三者委員会で否定したかどうかというのは、第三者委員会の見解でございますけれども、多分新聞報道に載って、その部分を引用していると思うんですね、第三者委員会のほうは。それでいろいろ聞き取り等があった中で、いろいろなやり取りの表現が、その報告書の中に入っているかと思えます、そこは。

【徳元次人委員】 いや、第三者委員会の委員長と個別に対応したんですね。そのときに、こういうことは聞かれなかったのですか。こういうことを言いましたかということ聞かれて、どう答えたのですか。今、私には、そういう事実はないと断言しましたが、第三者委員会にはどう答えたのですか。

【市長】 第三者委員会には、報告書に載っているようなものです。すみません、いいですか。

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

【市長】 今、第三者委員会の報告書の中には、45ページのほうにパワーハラスメントに該当する指摘を受けた行為として、ポツ2のところ、市長への報告がなかったことに対してということで、同じような設問があります。これは、そういう事案が議会特別のパワハラ委員会からあったということの例を指していると思うんですね。その中で、47ページのほうに、こういった聞き取りの中で、机をたたくという指摘がある。その具体的対応、例えば両手を振り下ろし、両手のひらで机を激しくたたくといった対応であればパワーハラスメントを肯定する方向になる。小刻みに机をたたき続けるといった対応であれば否定する方向に働くと思われる。この点も、具体的な状況が明らかとはならなかった。なお、市長自身からは書類を丸めたり、机を激しくたたくことはない。軽くたたくことはあったと、括弧書きであります。また、熱が入り過ぎた言い方になってしまったかもしれない旨の説明があったと、聞き取りの中ではやり取りをさせていただきます。

【徳元次人委員】 今、私が聞いているのは、第三者委員会の委員長に「20年余り働きあなたはこの程度なのか」と言ったんですかということに対して、市長はどう答えたのですかということですか。

【市長】 報告書の内容のとおりです。

【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】いいですか。今は、この委員会で私が最初に聞いたときには、このような事実はないと断定しましたよね。第三者委員会の中では、非公開かも分かりませんよ。委員長とのやり取りがどうだったかというのは明らかになっていませんよ。なっていますが、こういうことについては、第三者委員会の委員長に対しても、私はやっていませんと言ったのですか、ということを知っているのです。

【市長】先ほども伝えたように、報告書の中には47ページの上から6行目、なお、市長自身からは書類を丸めたり、机を激しくたたくことはしていない（軽くたたくことはあった）。また、熱が入り過ぎた言い方になってしまったかもしれない旨の説明があった、という聞き取りのやり取りがあったということです。

【徳元次人委員】分かりました。テレビで報道していますので、撮影していますから、きちんとここは載ると思うので、きちんと答えていただきたいと思うのですが、今の市長の答え方からしたら、47ページの、また、熱が入り過ぎた言い方になってしまったかもしれない、とご自身が答えているということですね。ということは、この「20年余り働きあなたはこの程度なのか」と言ったということですね？

【市長】その部分に関しては、言葉として、そのような表現はなかったと記憶しています。

【徳元次人委員】先ほどは、このような事実はないと断定していたのですが、今、いよいよ記憶がないみたいになっているのですが、この辺はどうなって、第三者委員会の委員長に対してもそういうことは言っていないよ、と否定しましたか。どうですか。

【市長】聞き取りの内容のやり取りは、先ほど申し上げたとおり、それぞれの個別の案件でしたので、非公開となっています。その中では、今、報告書に付されている内容が、第三者委員会が公開できるものと認識していますので、そのものをもって理解していただければと思っています。

【徳元次人委員】では、このやり取りは言えないということでもいいですね？

【市長】言えないではなくて、報告書にしっかりと、●●委員長をはじめ、複数の立会いの下でやり取りをさせていただいています。それが、個別具体的な事案になりますので、その内容については、報告書の中で●●委員長たちが、どういう部分をしっかりと載せたほうがいいのかというのは、精査した結果、このような表現になっているということなので、ご理解いただきたいと思います。

【徳元次人委員】今は、この特別委員会に市長に来ていただいたのは、やはり市民の監視度も高いし、こうやってメディアの皆さんも来ているというのはそれなりの理由があると思います。だから、本当にそういうことをやったのか、やっていないのか、言ったのか、言っていないのかというのが聞きたいことだと思います。今みたいに、報告書の内容以上に言えませんというのは、市民に対して大変不親切ではないかと思うので、この先の質疑にも、きちんと真摯に向き合っていただければありがたいと思いますので、次にまいりたいと思います。

③「誰が課長にしたと思っているのか。飛ばすから覚悟しておけよ」という発言をしたのかどうか、聞かせてください。

【市長】お答えします。この部分に関しましても、私としては、言った事実はないと認識しています。

【徳元次人委員】これは、お一人だけではなくて、結構な方々の証言とか、それを聞いたというこ

とを言っているのですが、我々特別委員会、多くの参考人の方に来ていただいて証言もいただきました。その方々は真実だという発言をしています。ということは、今、市長は、完全否定をしました。でもその多くの参考人の方は、こういうことの発言を、勇気を持って証言しました。ここに矛盾が生じていますね。お互い食い違っている部分があります。これは、職員の皆さんがうそをついたという認識でいらっしゃるのですか、市長としては、そうなりますよね。受け止めはどうですか。

【市長】 職員に対する発言の内容については、それぞれが思うところだと思いますけれども、私として、受け止め方の中では、今、「誰が管理職にしたと思っているのか。かっ飛ばすから覚悟しておけよ」という内容については、事実はないと思っています。また、申し訳ないですが、「飛ばすからな」と言われた方がいるという内容ですけれども、豊見城市内、何を理由に、どこをもって飛ばすのかというのが、私の中には持ち合わせていないので、職員間との認識の違いもあるのかと思います。

【徳元次人委員】 我々が取ったアンケート、自由記述の一覧の中で、今のお話なのですが、市長室にて、某課長が、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、自ら受けたということを証言しているのです。ここについても、今おっしゃるように、いや私は言っていないということの認識でいいのですか。

【市長】 自由記述欄の内容ですけれども、その方がそういう状況になったのでしょうか。そこが分からないのでお答えができないといえますか。

【徳元次人委員】 今、私は、言ったか、言っていないかを聞いているのであって、だから、そういう認識なのですかと聞いているのです。どうですか。

【市長】 先ほども言ったように、豊見城市、どちらにも飛ばすという表現のところはないかと思っておりますので、言った事実はないと思います。

【徳元次人委員】 では次にまいります。⑥、これは献血の活動、商工会の青年部の皆さんが一生懸命やったことのできごとだと思うのですが、その報告の不備によってお怒りになって、市長は、「商工会は、売名したいならよそでやらせ」と発言したのかどうか。

【市長】 こちらも、先ほどの最初の②とも少し重複していると思いますけれども、商工会の皆さん方が、特に青年部の方々が、市政に対する、献血に対するお力添え、連携は十分に図っていただいていると思います。昨年の末にも青年部の部会長に来ていただいて、役員の方々も数名来て、そういったボランティア活動の報告、協力・連携等のお話がありましたので、快く受けている次第です。そういった中では、売名等の行為があった、なかったという話は、私の中ではないとお伝えさせてささせていただきます。

【徳元次人委員】 これも証言と食い違っているのですが、それは職員が、ない事実をでっち上げたという認識なのですか。

【市長】 いろいろと私なりに、管理職等には、いろいろな業務報告等の中で指導助言等も行っていますので、議会答弁にもあるように、誤解を与えるような表現がありましたら、正すところは自ら検証して改善していきたいという旨のお話もさせていただいております。ただ、その中で、商工会についての売名の類いのようなものは、今あるような、管理職に対してお伝えしたことはないと思させていただきます。

【徳元次人委員】 続いて⑧です。これはコロナ禍において、学校が休校するかしないかというところのタイミングでだったと思うのですが、当時の学校教育課長に対して「お前はそれでも管理職か。明日までに答えを持って来い」という旨の内容を連日浴びせたのかどうか。

【市長】 この部分に関して、皆さん方の中間報告の⑤に当たるのでしょうか。少なからず、この当時のやり取りの中では、私のほうでは、そういったやり取りをした記憶はありません。

【徳元次人委員】 これ全部、ことごとく否定をしていますけれども、事実関係としてはそれで大丈夫なんですよ。市長の認識としては。全部、我々が取ったアンケート、その前に有志の会で取ったアンケート、そして第三者委員会が取ったアンケート、全てにおいて、これは全部入っています。今、私が質疑していることは。市長から職員に対してこういうことを受けました、聞きましたということは、一定数、アンケートを取れば取るほど案件が上がっているんですよ。第三者委員会のほうが、我々が取ったアンケートよりも、より件数も増えているはずなので、そういうところが、全てにおいてこういう項目があるけれども、市長は否定するというのでいいんですね？

【市長】 こちらに書かれている皆さん方が質疑として出された内容については、なかったと記憶しています。

【徳元次人委員】 では最後に9番、前教育長に対して、これは私たち特別委員会も、こちらにおいていただいて、前教育長からは断言されていました。「私は山川市長からパワハラを受けました」ということで、しっかり証言もいただいております。その内容については「許さんからな」とにらみつけられたという発言があったんです。そういうことをしたのかどうか。いかがですか。

【市長】 お答えいたします。その件につきまして「許さんからな」とにらみつけられたという、前後の話をお聞かせいただければと思います。どういう状況があってそのような行為になったのか、教えていただきたいと思います。

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

【徳元次人委員】 私の記憶で、議事録を見れば当然ながら前後が分かると思うのですが、お話を伺ったときには、与根の体育施設の件です。もちろん長い間、議会と執行部との意見の食い違いがずっと進んできて6回の否決になったと思うのですが、その関連だと思います。前教育長が認識していることと、市長サイドが考えていることが食い違っていた。こういうことに対しての発言だったと記憶しているのですが、そういう中で「許さんからな」という言葉が出てきた。いかがですか。

【市長】 いろいろと、その当時は、与根体育施設、再生医療産業の誘致の件等々で、教育委員会とも協議を進めている中で、なかなか合わない部分もあったかと思いますが、そういった中でも、当然、組織として一体となってやらないといけない状況ですので、お願いをする立場の部分はお願いをし、また、指導するところは指導するという立場の中で、しっかりとやり取りをさせていただきましたので、そのような与根体育施設の件に対して「許さんからな」というような発言があったのは、私としてはないと思っております。

【徳元次人委員】 もう一回いいですか。発言をしたことはない？ どうですか。

【市長】 はい。

【徳元次人委員】 私は一旦以上です。

【新垣繁人委員】 時間がありませんので、できる限りコンパクトに進めたいと思います。ほかの委員も通告を出していますので、また後ほども含めて再質疑も考えていますのでよろしくお願ひします。

まず私のほうからは、(2) 議会設置の特別委員会についてということで、①のほうで、特別委員

会中間報告の中であったアンケート自由記述欄や、参考人（職員）の発言内容などの事実関係についてということで、先ほど徳元次人委員からもありましたように、商工会に対して「売名したいならよそでやってもらえ」ということを言っていないということでありましたけれども、自由記述欄を実際読み上げます。自由記述欄の3ページの下のほうです。自由記述欄15の下のほうです。これは職員本人がしっかり記述欄で書いた内容を読み上げます。「市役所で献血を行う際、豊見城市商工会青年部より、献血活動に協力したい旨の申出があった。申請などの手続を要する案件ではなく、また、ボランティア活動への協力であったため、協力への感謝を述べた」、これは担当課長がですね。「また、その旨を、部長へ報告を行った」と。ここからなんですよ。「後日、市長室へ呼出しを受け、当該事案について報告がなかったことについて叱責を受けた」、報告がなかったことに対してですね。「報告を行っていなかったことについては反省すべき点もあり、おわびをしたが、その際、机を何度もたたきながら「あなたは二十数年も役所で働いていてその程度か。今までの政権は職員の育成がなっていない」などの発言があった。また、「商工会は売名をしたいならほかでやってもらえ」との発言もあった。商工会は民間企業ではなく、公益的団体かつ献血というボランティア活動に協力していただいている」ということを課長が述べたわけなんです。「その意見を述べたところ、机をたたかれ、にらまれながら、「言い訳をするな」と言われたため黙るしかなかった」と書かれています。これは市長が課長にですよ。まず、これが全て事実ではないということではよろしいでしょうか。

【市長】先ほども、徳元次人委員にも発言させていただきましたが、同じような内容でご理解いただきたいと思います。

【新垣繁人委員】ですから、事実ではないということ、今ははっきり言っていただきたいです。

【市長】はい、そのように捉えて結構だと思います。

【新垣繁人委員】だとしますと、職員は事実と違うことを述べたわけなんです。大問題だと思いますよ。そこら辺、市長としてどのように考えていますか。

【市長】大問題かどうかは、その内容が、今、議事録に載っている部分の中で、いろいろと皆さん方に参考人として発言したかと思えますけれども、私の中ではその内容を見る限り、なかったという回答をさせていただいていますので、ご理解いただきたいと思います。

【新垣繁人委員】逆を申し上げますと、職員は、特別委員会の中で事実でないことを申し上げたということになるのですか。その認識でよろしいですか。

【市長】その内容については、職員が考えるところなので、私がどうこうというお答えはできません。

【新垣繁人委員】続いて行きます。(3) 令和3年度に行った職員に対するパワハラ認定及び分限懲戒処分などについてということで、市長は今、ご自身にパワハラ疑惑がある中で、その前に職員を既にパワハラで認定し処分を行っております。そこでお聞かせください。①どのような基準で市長として、その職員に対し、パワハラ認定や、また地方公務員法第6条に基づく分限懲戒処分等を行ったのか。市長としてどのような基準を行ったのか、お聞かせください。

【市長】お答えいたします。この件に関しましては、地方公務員法及び本市の分限懲戒審査委員会というものがありますけれども、その中の規則等の関係規定に基づいて適切に対応させていただいております。

【新垣繁人委員】続いて②です。市長自ら設置した懇話会の報告書に基づいて、新たにパワハラ調査などを行うため、市ハラスメント対策委員会、そういった設置を行うのか。また、雇用管理上の措置をどのように行っていくのか、市長の見解をお聞かせください。

【市長】 お答えいたします。豊見城市の職員のハラスメント防止等に関する規則第7条第6項に基づいて、人事課長が相談等の内容、または状況によりハラスメント対策委員会の開催を要請することになっています。設置されたハラスメント対策委員会において、相談等を審議し、公正公平処理に当たることとなりますので、必要に応じ対応してまいりたいと考えているところです。また、報告書に当たる提言につきましては、具体化検討委員会にて検討を進めていきたいと考えています。

【新垣繁人委員】 そこでお聞きしたいのですが、次の③と一緒にすけれども、市長として、この職員をパワハラ認定、そして分限、懲戒するに当たって、指導助言も含めたことを行っていないとおっしゃっています。それはなぜなのかお聞かせください。

【市長】 お答えします。先ほど申し上げたように、本市の分限懲戒審査委員会の規則にのっとって、適切に対応をしたという理解で、ご理解いただければと思います。

【新垣繁人委員】 分限を行った内容を聞いているのではなくて、まず、この職員に対して事実確認をした上で、本来であればこの職員に対して、部長も通しながら指導すべきなんですよ。これは規定で書かれていますよね、豊見城市のハラスメント規定の第11条の中で。第11条、ハラスメントの事実が確認された場合は、必要に応じ、ハラスメントの行為者及び所属長に対し懲戒処分などを含めた人事管理上の措置を講じるものとする。ですから、もちろん規則に基づいて分限とか懲戒処分するのは分かります。私はそれに至るまでの話をしております、これは市長が判断するんです、最終的には。地方公務員法第6条に基づいて。だからそういったマニュアル、基準がない中で、市長はなぜ分限に至る判断をされたのかを聞いています。

【市長】 繰り返しになって大変申し訳ないのですが、この分限懲戒審査委員会の規則の中で、しっかりと適切に進められたというご理解でお願いしたいと思います。

【新垣繁人委員】 すみません、全然答弁ができていないんですよ、市長。本来でしたら、この規則、豊見城市職員のハラスメント防止などに関する規定の中でも、場合によっては指導する、もしくは助言をするというのがあつた中で、それをまずされましたかというのを聞いています。市長として。

【市長】 お答えします。この件に関して様々なケースがあつて、人事課において適切に分限懲戒審査委員会なるものと連携を図りながら、適切に対応してきたと理解しています。

【新垣繁人委員】 やはり職場を管理するのは、基本部長になると思います。部長等の管理職を処分するに当たっての調整はされていますか。私はされていないと聞いていますが、どうですか。

【市長】 内容が細かい内容なので。

【委員長】 答弁は市長のみとなっていますので、総務企画部長がアドバイス、助言はできますので、答弁は市長がやってください。

【市長】 分かりました。

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

【市長】 私のやり取りがあつたか、なかつたかのお話でよろしいですか。まず、その事案が発生したときに、人事課において適切に対処させていただいています。その状況の中は、当然私のほうにも、今このような状況でやり取りがあるという報告は受けています。そこから分限、先ほど言った分限懲戒審査委員会のところで、規則に沿った適切な対応等も、話の内容がまとまった後の報告として、こういうお互いの聞き取りがあつたと伺っていますので、特に私のこれまでのやり取りの中で

は、報告はしっかり受けていて、指導監督は部長等にもしっかりと伝えさせているというところですか。

【新垣繁人委員】 この案件ですが、当時、課長職が分限懲戒の処分をされております。上司である部長のほうから課長に対して、それを改善する上に当たって助言、指導がされたということによろしいですか。

【市長】 すみません、今の話の内容は、結果が出て、その後に当該課長の方が、部長から何かやり取りがあったという話ですか。

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

【市長】 当然、処分を下ろす前に、お話をお伝えする前に、しっかりと報告等を受けて、また総務企画部長を含め、人事課のほうには、いろいろな適切な対処をするようにということで、お話しはさせていただいています。

【新垣繁人委員】 総務企画部長ではなくて、所属長は総務企画部長ではないんですよ。当時、生活環境課長ですよ。ですから、職場を知っているのは所属長なんですよ。それを総務企画部長が注意するのではなくて、事実関係も含めて所属長、当時で言えば市民部長ですか、そういうところに指示を出したということによろしいですかというのを聞いています。

【市長】 失礼しました。報告と案件、その当時の状況がまだはっきりしていないものですから、総務部長とお伝えしたかと思うのですが、規則にのっとって、しっかりと当時の部長、総括する総務部長等々から、このような案件の報告は受けて、やり取りをさせていただいているというふうにご理解いただきたいと思います。

【新垣繁人委員】 ですから、その後なのです。報告は受けた。受けたけれども、報告を受けた中で、市長として、長として、それを助言、指導、または部長を通してとか、そういったことはやりましたかというのを聞いています。

【市長】 当然ここは、お伝えさせていただいています。

【新垣繁人委員】 当時の部長から、課長に対して助言、指導されたということによろしいですか。

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

【市長】 当時の部長にも、その旨、やり取りをさせていただいていると思っています。

【新垣繁人委員】 では、その助言、指導に、さらに応じなかったから、分限懲戒処分に至ったという認識でよろしいですか。

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

【市長】 先ほど言ったように、人事課内できちんとした整理をした上で分限懲戒審査委員会なるもので、規定に基づいて適切に対応した。その流れの合間合間、そしてまた結果報告等々の中で、いろ

いろなやり取りは当然あったと思っています。

【新垣繁人委員】なぜ私が聞くかと言いますと、前回、この案件で、総務企画部長も人事課長も来ていただいております。最終的にはルールがないんですよ。規則に基づいて処罰をしたと。最終的には地方公務員法第6条に基づいて行った案件ということで答弁いただいているんですよ。そこで、第6条とは何ぞやと言ったら市長なのです。最終的に市長はそれを判断することができるかとあります。ですから、この判断に至ることを、市長としてどういった基準で、本当に指導をされたのか。その指導をして助言をしたにもかかわらず、それにも応じない。それで市長の判断として分限処分に至ったのかというところを聴いています。

【委員長】休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】再開します。

【市長】分限の流れがいろいろありまして、先ほど言ったように人事課でいろいろな調査等を行いながら、分限懲戒審査委員でしっかりと適切に対応させてもらった中で、その過程で、いろいろとやり取り、報告、また担当部長等々に指導監督は行っております。

【新垣繁人委員】すみません、時間がないので、1回この質疑をして、私は質疑休憩します。市長は、先ほどから答弁で、職員の発言に対してその事実はないと。今、実は傍聴席で陳情者も含め、いろいろな方々が傍聴しています。私、状況によってはかなり恥ずかしい発言をされているのではないかと感じておりますし、そこで確認したいのが、やはり職員がこのようなアンケートを、記述も含め、特別委員会に参考招致として来て事実と異なることを言った。ということは、これまで豊見城市を混乱させたわけなんです。これに対して市長は、分限懲戒処分は考えていないのですか。

【市長】この件に関しては、人事課の窓口、もしくは何か不適正な人事配置等々がありましたら、県の人事委員会等々のいろいろな機関がありますので、しっかりとした法令に基づいて、公務員の服務規程の中でしっかりと対処していただければと思っています。

【新垣繁人委員】全然違います。私が答えているのは。市長として、職員の方々を、これだけ市政を混乱させているわけですよ、市長が言うことが事実であれば。それって、分限処分に値するのではないですか。

【市長】今、現時点では、分限に当たるかどうかという判断はできていませんので、しっかりと検討していきたいと思えます。

【新垣亜矢子委員】通告を読み上げます。第三者委員会ではハラスメントの有無を認定するものではなく、パワハラをしたと訴えられた当事者である市長が報告を受け、その内容を取りまとめることは想定して設置しているはずだが、ご自身のことを冷静に第三者的に判断することはできるのか、伺いたいと思えます。

【市長】お答えいたします。この第三者委員会の報告書、報告作成に当たる経緯として、以下の内容が記載されているのはご承知だと思いますが、各団体から推薦された5名の委員、豊見城市と何ら利害関係を有していない。第三者委員会の中で、第三者委員会の運営に当たり、総務企画部長、総務企画部人事課、職員に庶務を担当してもらっています。

【新垣亜矢子委員】ご自身のことを聞いているんですけども。

【市長】日程調整、議会議事録、書き起こし等ありますが、人事課の職員は、第三者委員会の議論、アンケートの結果、分析、ヒアリング、報告書の作成には一切関与しておらず、第三者委員会の

意思決定に影響を及ぼす行為はしていません。報告書の作成は、第三者委員会の各委員のみで行っているものであります。以上のように、独立性が確保された5名の委員による公平公正かつ専門的知見に基づく調査、検討の結果として本報告書は取りまとめられたものであり、私自身の関与や判断が入る余地は一切ないと考えております。

【新垣亜矢子委員】 私はそんなことは聞いていません。ご自身が、市長という立場で、自分に訴えられたパワハラのことをどう受け止めるのかということなんですけれども、どう判断するのですか。報告は終わっていますから。しっかり教えてください。一般質問では、報告を受けていないからと逃げていましたけれども、ここでは全部報告は終わっていますから。教えてください。答弁間違っていますよ。

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

【市長】 私としての第三者委員会に関するもの、この内容について、先ほど申し上げたとおり、判断は一切入る余地はありませんけれども、当然、結果の受け止めとしては、真摯に受け止めながら、これまで職員とのコミュニケーションの在り方についても、自ら検証して、風通しのいい職場環境づくりに向けて、反省すべき点は反省をし、改善すべきところは改善していきたいと、自分自身では考えております。

【新垣亜矢子委員】 では、この自ら検証してとか、改善してということは、何のことですか。何をするということですか。

【市長】 これまでそのような思いを持った職員も、当然複数いるというふうに、アンケート等、第三者委員会の報告でも上がっておりますので、そこはしっかりと真摯に受け止め、検証していきたい。また自分も、自ら改善するところはしっかり改善をして、風通しのいい職場環境づくりに努めていきたいというところです。

【新垣亜矢子委員】 認めていないのでこんな感じだと思うのですが、先ほどから新垣繁人委員もおっしゃっているように、昨年、分限懲戒処分された職員ですね、本人が弁明書で訴えたことに対しても回答がなかったと、先日答弁をされていたと私は記憶しているのですが、それを取り合わずに、即刻処分が下されたという感覚があります。その職員に対して、市長が規則や規定に基づいて、その処分を下したと認識しているのですが、職員を処分することは、職員の人生を大きく左右して精神的な苦痛も与えるものであります。この処分を受けた職員の弁明は意味をなしていないのかなと思っております。一方の意見だけを基に処分したことになると考えていますけれども、市長がパワハラをしたとしても、職員に行った処分は、この分限処分に当たりませんか。先ほどから、自ら検証して改善とは、私はもう何のことかなと疑問があるのですが、市長のパワハラが、事実認定をここではしませんが、市民の信頼を失うことは市職員の職務にまで支障が生ずることを意味すると、第三者委員会の報告書にもございます。市の行政運営にも影響が出ることを意味すると思っておりますが、パワハラが事実ならば、何をもちて責任が取れると考えているのか。この分限処分には当たりませんか。先ほど言った処分された職員は、一方的な形で処分されたような彼は認識がありますので、両方の意見をしっかりと聞いて処分を受けたという認識が彼にはありませんので、今回、市長のパワハラの記事でたくさん意見が出てきた、証言が出てきたことについて、パワハラが事実なら、何をもちてその責任が取れると考えるのかを聞きたいです。

【委員長】休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】再開します。

【市長】これは、懲戒処分を受けた職員のことに関するものですか。

【新垣亜矢子委員】違います。市長のですよ。

【市長】私として、職責の範囲で職員を指導し、課題、改善点を指摘してきたところでありませけれども、いわゆる、新垣亜矢子委員がおっしゃるようなパワハラと認定されるような事実はないと認識はしています。

【新垣亜矢子委員】いや、認識を、責任をどうするのか、事実ならどうするのかというのを聞いているのです。

【市長】先ほど申し上げたとおり、パワハラと取られるような認識はないというご理解でお願いしたいと思います。

【新垣亜矢子委員】先ほど私が言った、分限処分された職員の弁明書ですね。見ていないような感じで言っているかもしれないのですが、令和3年6月1日に提出されていますよね。それはご覧になったのですか。それについての回答もしたのかどうか。確認してください。

【委員長】休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】再開します。

【新垣亜矢子委員】これは市長宛てに出ていると思うのですが、見た記憶がないということですか。それとも覚えていないので答えられないということですか。

【市長】しっかりと、きちんとした場ですので、資料がないというところでご理解いただきたいと思います。

【新垣亜矢子委員】では今、書類的に6月1日付で出ておりますので、それについて回答したのか、弁明書について回答をしたのか、確認をしていただきたいので、休憩を取っていただきたいです。

【委員長】休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】再開します。

【市長】今、書類も確認させていただきましたが、6月1日に出された弁明書も全て含めて回答を、処分の量定を決定しているという流れになっています。

【新垣亜矢子委員】ご本人は、例えば市長が先ほどから、自分に熱が入ってとかそんなふうにおっしゃっていますけれども、彼も同じように、職務上のことで指示を出していたと思いますけれども、そのことに関して、弁明書の部分を、これがパワハラだと捉えられて処分を受けたということで、そういう認識でいいですか。

【委員長】休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】再開します。

【市長】今の質疑に関しまして、分限懲戒審査委員会なるもので、加害者また被害者のお二人から事実確認を行った上で、適切に、先ほど申し上げた処分の量定というものを下しているという流れになっています。

【新垣亜矢子委員】この人事の処分に関しては陳情も出ております。このことに関して、被害者側の訴えのほうが大きく捉えられてこれは処分されたという認識です。結局、分限処分に対して、弁明書も出ていたにもかかわらず、取り扱っているところが薄いのかなと私は思っているのですが、そのことに関して、解決というか調べていただきたいという陳情ですので今回聞いているのですが、市長として、この弁明書、回答など、見たのですか。どうなんですか。

【市長】個別に弁明書をいただいたからと言って、その弁明書に対する回答ではなくて、それを受けた上で、被害者、加害者等々の事実確認を、きっちり委員会の中で取った上で処分がなされているという流れになっています。

【楚南留美委員】時間がないので通告どおりに質疑をしたいと思えますけれども、①長が設置した第三者委員会では、あらゆるハラスメントの問題は明るみになりはしたものの、懇話会形式であるがゆえに、その不適切事実に対する事実解明の認定に難しく、この報告書が問題の本質的な解決につながるものとは到底思えません。4月7日に、委員を議会へ参考人として招致した際、第三者委員会の委員長から、今後は附属機関での調査も検討が必要になるかもしれないとの発言があり、新たな局面を迎えたと思うが、市長は、附属機関の設置による事実解明に挑む考えはないのか、お伺いいたします。

【市長】お答えいたします。第三者委員会の●●委員長の発言について、内容の詳細を把握していませんので、委員長の発言を受けてのお答えはできませんが、第三者委員会において、法令に基づく調査や捜査とは異なります、独立性が確保された5名の委員によって公平公正に、また専門的な知見に基づく調査検討が行われていますが、その結果として報告書が取りまとめられたという認識を持っています。今後は、この報告書に盛り込まれたハラスメント防止条例等、制定に向けていろいろな提言がありましたので、その具体化に向けては、しっかりと迅速に取り組んでまいりたいと考えています。

【委員長】休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】再開します。

【楚南留美委員】今の質疑の件ですけれども、4月7日の議事録の13ページ下段のほうの、新垣繁人委員の質疑からなるのですが、ここが重要なポイントとされていて、先ほど先生のほうが、内容によっては第三者委員会が信用できていなかったところもあるかもしれないということもおっしゃっている中で、確かに私、それはあると思うんです。職員は、懇話会ではなく、しっかり条例に基づいて制定された第三者委員会の下で発言をしたいという方も実際いましたというところで質疑が続くのですが、今後は条例に基づいた制定の中で、附属機関として私はやるべきだなと思っているんですけども、ここは今後の先生のご意見として聞かせてもらってもよろしいですかという質疑内容だったんですよ。それで、委員長のほうからは、形式については、我々は決める側ではありませんので何とも申し上げられませんが、アンケートを取る段階で、ちょっとそのあたりを配慮しておけばよかったかもしれませんという趣旨の内容で、私はこの質疑をしました。

【委員長】休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】再開します。

【市長】すみません、もう一度質疑をお願いします。

【楚南留美委員】いいですよ、もう。あの答弁で大丈夫です。

【委員長】休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】再開します。

【楚南留美委員】時間もないので進めたいと思います。今回、第三者委員会の報告書の47ページにも上がっているのですが、客観的な証拠（映像や録音）がない状況では、言った、言わないの水かけ論になってしまい、判断は困難を極めるというふうに報告書でも上がっているんですよ。やはり今、市民の中でもそうですが、職員全体が、市長のパワハラがあったのか、なかったのかという事実認定ができていない中で、市長が設置した第三者委員会でも認定できなかったわけですから、改めて附属機関で設置すべきだと思うのですが、その辺の見解をお伺いします。

【市長】お答えいたします。今回のハラスメント事案に関しまして、第三者委員会においては、独立性が確保された5名の委員の方々が、公平公正かつ専門的知見に基づく調査検討が行われ、その結果として本報告書が取りまとめられております。その中に、ハラスメントの未然防止に向けての取組、また様々な項目、発生後の体制について提言が盛り込まれておりますが、今後、この提言の具体化に向けてしっかりと取り組んでいきたいと考えています。

【宜保安孝委員】今後、本特別委員会からの招致に応ずるつもりかという質疑通告を出しましたが、今回人事課も、総務企画部長も、我々の委員会に対し真摯に時間を取ってもらって、丁寧な説明を二度、三度来ていただきました。今回、この1時間ではなかなか議論が尽くせないと思っております。市長は、今後も続く特別委員会の招致に応ずるつもりですか。

【市長】お答えします。第三者委員会からの提言が、今回行われました。提言の実現に向けて、対応をしっかりとしていきたいと思いますが、特別委員会について、特別委員会においての、こういった内容は検討されるものだと考えております。しかしながらその中で、このパワハラ特別委員会において、いろいろな内容の結果を踏まえて、検討をしっかりと我々も受け止めて、適切に対応していきたいと考えております。

【宜保安孝委員】100条委員会も含めて検討しておりますので、そうならないためにも、しっかりと招致に応じていただきたいと思っております。

そして3番、参考人として出られた職員、勇気を持って訴えをしていただきました。そういった方に対して、その後、不当な人事異動と感じられるものがありました。それについては、与党の皆さんからも懸念の声が上がったと思います。市長室に、与党の皆様が、いくら何でも、証言した人を役所以外の部署に異動させるのはおかしくないかという指摘があったと思いますけれども、それについてはどのように考えておりますか。

【市長】お答えいたします。適材適所の人事配置を行っているところでございますけれども、不当人事という事実は一切ありません。与党のお話もありましたが、与党議員の皆様方とは幅広く意見交換をさせていただいておりますので、個別具体的な内容については差し控えたいと思います。

【宜保安孝委員】 個別に対して差し控えたいのではなくて、もう多くの職員が、ここまでやるのかということではびっくりしているのがこの件なのです。与党の皆さんもびっくりしておりました。これに関しては、今後またいろいろ続くと思いますけれども、しっかりと市長に対応していただきたいと思っております。

第三者委員会委員長より、三十数名の実態把握に対して、何らかの提言が市長に対してなされたと思います。その内容について説明し、そして市長は今後どのようにするべきだと考えているのか、伺います。

【市長】 お答えいたします。第三者委員会からの報告書の中には、提言として、未然防止に向けて4項目、あと発生後の体制として4項目の計8項目の提言がなされたと考えています。今後、第三者委員会の指導助言をしっかりといただきながら、ハラスメント防止条例の早期制定、また提言の具体化に向けて取り組んでまいりたいと考えています。

【委員長】 約60分経過しましたので、最後に宜保安孝委員、どうぞ。

【宜保安孝委員】 この三十数名の意見に対して、やはり皆さん、仕事を休まれたり、今でも心を病ましている職員もいます。市長、そういった職員に対して心のケアをされたほうが良いと思います。いかがでしょうか。

【市長】 しっかりと今後また、第三者委員会の指摘を真摯に受け止めながら、これまで職員とのコミュニケーションの在り方をしっかりと検証しながら、風通しのよい職場環境づくりに努めていきたいと考えております。

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

10分休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 それでは、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再開します。

本日の事件は、事前に通知した説明員の委員会出席要求及び各委員への招集通知書のとおりとなっております。なお、本日は説明員として山川仁市長に引き続き、ご多忙の中、小川和美副市長にお越しいただいております。

では、事件番号①及び事件番号②について、早速ではございますが、一括して各委員より一問一答方式にて質疑を求めたいと思います。なお、小川副市長への質疑制限時間は正午までにしたいと思います。双方、効率的な質疑と明確な答弁のほどよろしくお願ひしたいと思います。

では、小川副市長に対し、各委員より質疑を許します。

【徳元次人委員】 副市長、出席ありがとうございます。早速ですが通告の（1）です。副市長においては観光協会への出向人事について伺います。①ですけれども、これは自由記述を引用します。副市長室へ呼ばれ、副市長から直接、市観光協会への派遣について同意を求められた。観光協会の財政的自立が派遣理由であることが確認できたため、財政課も観光業務の経験もない自分は、適任ではないのではないかと申し伝えたところ、副市長から、向こうで何もする必要はない。3年間行ってくればそれでいいとの発言があったと。そういう発言をしたことは事実ですか。

【副市長】 ただいまの質疑は、特別委員会中間報告のケース1の件かと受け止めますけれども、この観光協会、シルバー人材センター、体育協会、この3団体への職員派遣についてですが、これについては、それぞれの団体、1,000万円を超える補助金を、市の単費補助金を交付している団体です。それぞれの団体の組織基盤の強化、事業体制の強化を通して、当該団体への財政基盤の強化を図ることによって、将来的には市の財政負担も軽減していこうという目的であります。派遣に当たりましては、私のほうがそれぞれの3団体を訪問し、課題や方向性などについて意見交換を行った上で、共通認識の下で、各団体からの派遣要請を受けて派遣したものであります。派遣に当たっては、もちろん本人の同意が必要となりますので、派遣する職員に対しても同じような派遣の趣旨を説明し、同意の得られた職員を派遣したものであります。派遣に係るこのような趣旨や経緯については、この間の議会の一般質問でも答弁をしてきたところであります。向こうで何もする必要はない、3年間行ってくればいいとの認識は、私は持っておりませんし、当然ながら、そのような内容の発言をしたこともございません。

【徳元次人委員】 では、第三者委員会では、その職員がわざわざ参考人招致をして、勇気を持って出て、この特別委員会で言ったことは、全くなかったことを発言しているとは考えにくいということの趣旨も、第三者委員会の委員長の報告としてありますよね。そういう意味合いで考えたら、今、食い違っている部分があるので、職員はそういうふうに発言、主張した、言われたということを行っています。でも今、副市長ご自身は全く否定をしました。この相違点についてはどう思いますか。

【副市長】 第三者委員会のアンケート調査や事実確認の調査においては、このようなことはなかったと聞いております。こういう職員からの訴えはなかったと聞いておりますが、職員の同意を得る中で、先ほども申しましたように、その趣旨や目的については、これまで一貫して説明してきたことを職員にも説明してきておりますけれども、私の説明のどのような部分が、本人にそのように受け止められたかについては承知をしておりませんけれども、少なくとも私としてそのような内容の発言をしたことはございません。

【徳元次人委員】 ということは、やはり言っていないことを、言ったかのように、事実かのように言われている職員が存在しているわけですね、今現時点では。副市長は否定していますが、それってやはり、言ったことになればパワハラにつながる事実にもなるし、それは困ると。そういうふうに言われていると、副市長としては名誉棄損とか、そういう考えだというのはありますか。

【副市長】 職員とは毎日毎日、いろいろなことを、いろいろな形でコミュニケーションを取るわけです。その中で、職員が、私が思うところと異なるような受け止めをしたりすることはあり得ることだと思います。それについて、私のほうから、上位者という立場もありますので、一つ一つを問題にしてどうこうというつもりはございません。

【徳元次人委員】 こういうふうに言われていることを、特に解明するつもりはないということですね？

【副市長】 少なくとも、今指摘を受けた「3年間遊んでいていい」というようなことについては、私は、そのような発言をしたことはありませんし、派遣の趣旨については、議会でも当該団体でも、また派遣する職員についても同じように説明をしてきておりますので、それ以上のことは考えておりません。

【徳元次人委員】 では②に行きます。豊見城市の職員は無能な人ばかりだという発言をしましたか。

【副市長】 この発言は、どのような場面でいつ頃行われた発言かということについて、まずお聞か

せをいただければ、私も記憶や記録をたどって答弁の仕方があると思いますけれども、その点はどうか。私は全くこの背景が把握できておりませんけれども。

【徳元次人委員】 結構、証言だとかこの委員会でもなくても、聞いている話では、いろいろなところでそういうふうに言われたという方が複数名いらっしゃいます。なので、どの場面で、何月何日どういうタイミングで言われたとかではなくて、そういう認識があるので、副市長の意に沿わなかった現象が起こったときに、そういうふうに言われるんだということがあるのでしょから、多岐にわたって言われているのかなという思いがあるのですが、そういう事実はないという認識ですか。

【副市長】 私はかねがね、市の職員に対しては、いろいろな場面で、調整の場面とか説明を受ける場面で、評価をすれこすれ、言われているような、無能な人ばかりだということは、発言したことはございません。これは、市の職員に対する私の認識、評価とは相入れないものでございます。

【徳元次人委員】 これも完全否定をしたということで、次に行きたいと思うのですが（２）のところで、職員の処分について、先ほど山川市長のところでお聞きしたとは思うのですが、②のところで、この職員に対してのパワハラを認定して下した処分というのは、非常に重いものだと思うんです。降格と停止という部分が。ダブルパンチということを食べさせるぐらいのレベルだったのかなということは、あのスピードの決断からしても、やはり受けた側からしたら、職員の人生が変わるぐらいの話ですから、もっともっと考え抜いて本当に慎重にするべき事案だったのではないかと思っています。そこで聞きたいのですが、そういうことについて、総務企画部長と人事課長においでいただいたときに、いろいろなことを、本人の証言の後にも聞きました。この公表している範囲内ではしか答弁できないと言ったのです。その根拠は何ですか。

【副市長】 まず、公表しているわけですが、その公表基準に、豊見城市懲戒処分の指針の第5に公表基準というのがありますが、その公表基準に基づいて公表しております。併せて、豊見城市情報公開及び個人情報保護に関する条例第7条においては、個人情報是非公開情報とされております。ただし、一定の場合には公表できるとされておりますが、そのような規定に基づいて公表しておりますので、公表された以外のものについては、私たちは守秘義務があるという認識をしているところでございます。

【徳元次人委員】 この特別委員会に関してもですか。

【副市長】 はい。これはどちらに対してでも、職務を退いた後にもそうです。

【徳元次人委員】 これは、我々が権限を持てばその限りではないという認識ですか。

【副市長】 条例及び規定に基づけば、情報公開請求をすることによって、基準に基づいて対応されると承知しております。

【徳元次人委員】 あと、当然こういうことが解明されないのは、陳情も出ている以上、私たちとしては事実関係を、やはりそれが正しかったのかどうかというのは、調べる必要はあると思うんです。市民も求めていることですし、重く受け止めた職員の今後の人生のこともあるので、これは絶対に解明しないとイケないと思っています。そういう意味では、この特別委員会では、今、副市長が言ったようにこれ以上公表できないという状況にあるので、100条に転換した場合、それは応じられると思うのですが、その認識は大丈夫ですか。

【副市長】 条例及び規定に基づいて公開しておりますので、この条例及び規定は、どのような場合にも我々としては守っていかなければいけないことだと思います。100条委員会については、私がコメントするものではございません。

【新垣繁人委員】 副市長、ご出席ありがとうございます。私のほうから、先ほど市長のところで質

疑ができなかった、時間切れということだったのですが、そこで（４）のほうです。今回、令和３年度に、生活環境課長に分限懲戒処分を下しております。それに対して、市民のほうから陳情が上がっております。その陳情の提案理由が、市長によるパワハラ疑惑や、役所内で発生している不当な降任人事に関する調査を求めるということで、市役所内におけるパワハラ及び不当な降任人事に関する調査についてということ、陳情のほうは今上がっております。実際、傍聴もされております。ですから、今副市長に、本当は市長に聞いたかったのですが、この陳情第１号の調査について、副市長の見解をお聞かせください。

【副市長】 この懲戒処分は、地方公務員法及び本市の分限懲戒審査委員会規則等、関係規定に基づいて、適正な手続の下で、また量定についてもその基準を踏まえて適切に対応されたものだと考えております。

【新垣繁人委員】 先ほど市長も答弁で言っていたのですが、このような重い、重要な分限懲戒処分を下すに当たって、その上司となる部長も通して、その指導助言を行ったということをおっしゃっていたのですが、副市長も同じような認識でよろしいですか。

【副市長】 規定に基づいて取るべき措置については、適切に取られたものと考えております。

【新垣繁人委員】 私が聞いているのは、規定に基づいて云々ではなくて、もっと分かりやすい答弁をいただきたい、市長、副市長を含めて、やはり一管理職を、分限懲戒処分を下すに当たっても、一度所属長としての助言、指導をすべきだと思うんですね。その指示をされた中で、実際部長も、その指示をした中で、助言もした中で、それが改善に至らなかったからそのような決断に至ったということは、同じ認識でよろしいですか。

【副市長】 これはもう個別処分の具体的内容に関わる問題ですので、これ以上の踏み込んだお答えは避けましても、規定に基づいて取るべき措置については、適切に取られたという理解でございます。

【新垣繁人委員】 規定のどの部分に基づいていますか。

【副市長】 何がでしょうか。質疑の趣旨が分かりかねますが。

【新垣繁人委員】 規定の何条に基づいてそのような判断をされたのかを聞いています。

【副市長】 懲戒処分を行うに当たっては、分限懲戒審査委員会規則等がありますので、それに基づいて手続を取っているところでございます。

【新垣繁人委員】 私が聞いているのは、分限懲戒の処分を下す規定を聞いているのではなくて、豊見城市職員のハラスメント防止に関する規定がありますよね。そこで助言、指導をしていくようなことがうたわれているかと思えます。ですから、何条のどこに基づいてそれを行ったのか、お聞かせください。

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

【副市長】 どのような問題を指摘しているのか、大変申し訳ないのですが、正確には、私は今受け止めておりませんが、職員の分限懲戒をする際には、やはり先ほどもおっしゃっていたように、大変本人にとっても重要な処分となりますので、その規定に基づいて、瑕疵がないよう手続を踏んで量定を判断し、処分をしていると理解しておりますので、今回の案件についても、ご指摘されるような問題はないと考えているところで。

【新垣繁人委員】 すみません、私が聞いているのは全然違うもので、市長、副市長、上司として、一管理職、課長職を分限処分にするにしても、双方の意見をまず聞かないといけないと思います。ただそれを、所属長として部長がいますよね。そのような指示をされて助言、もしくは注意も含めて行われたのかという部分をまず聞いています。そうしたら、規定に基づいてという答弁になっているものですから、どの部分で、何条でそれをやって今に至っているという丁寧な答弁をいただければ分かりやすいです。

【副市長】 職場において、今回の処分は、職場におけるパワーハラスメントということが理由でしたので、当然その課が所属する部を所管している部長についても、日常的に快適な環境をつくっていくという責務があるわけですから、そのような観点から、部長に対してもしかるべき措置を取ったものでございます。

【新垣繁人委員】 分かりました。副市長にも確認したいのは、市長も言っていましたけれども、この管理職、課長を分限懲戒するに当たって、まずはその手順として直の上司である所属長からの指示も助言も行ったということは、同じ認識でよろしいですか。その管理職の課長に対して、所属長から、要は部長から、パワハラをしたであろうこの課長に、注意も含めた、助言も含めた指導も行われたという認識でよろしいですか。

【副市長】 処分に至る個別具体的なお話ですので、私のほうからこれ以上踏み込んだ答弁は控えますけれども、処分に当たっては、先ほど申しましたように、関係規定に基づいて適切な手続の下で措置がされたと理解しているところでございます。

【新垣繁人委員】 副市長、ちょっと教えてください。規定に基づいてということであれば、豊見城市職員のハラスメント防止に関する規定があります。ここの第11条、ハラスメントの事実が確認された場合は、必要に応じ、ハラスメントの行為者、今回では課長ですよね。そして、及びその所属長に対し懲戒処分等を含めた人事管理上の措置を講じるものとする。ということは、課長に分限処分をしたということは、部長にも懲戒処分をされたという認識でよろしいですか。もしされていないなら、それはなぜなのか。規定と違うのではないかとこのところを説明してください。

【副市長】 第1条、第11条、必要に応じ、人事管理上の措置を講ずるという規定でございませぬ。これに基づいて適切に措置しているところでございます。

【新垣繁人委員】 私が聞いているのは、所属長にも懲戒処分を下したということによろしいですか。

【副市長】 個別の職員を対象とした処分内容について言及することは控えますが、本規定に基づいて適切な措置が取られております。

【新垣繁人委員】 ですから、当時の生活環境課長は、分限懲戒処分を下されています。それを管理する所属長にも分限懲戒処分を下したと答弁されていますけれども、本当にそれでよろしいですか。

【副市長】 私が答弁をしていることは、分限懲戒処分を下したという答弁をしているわけではございません。規定に基づいて適切な人事上の措置が取られたということを申しているところでございます。

【新垣繁人委員】 ですから、規定に基づくのであれば、規定にうたわれているんですよ。必要に応じてと確かにあります。必要に応じて所属長を、場合によっては処分しなければならない。けれども、必要に応じてでありますから、担当課長だけを処分したのであれば、その理由を教えてください。

【副市長】 繰り返し言いますがけれども、第11条の規定に基づきまして、適切な措置が、その上司た

る部長にも取られたということをお答えしているところでございます。

【新垣繁人委員】分かりました。今の副市長の答弁は、その当時、生活環境課長だけでなく、そこを管理していた所属部長も含めて処罰をしたという答弁だったと思います。

ちょっと質疑を変えます。通告していますので（１）の①です。今回、市長が設置した懇話会。その報告がなされました。第三者委員会ですね。市長たちが言う懇話会ですけれども、その報告書の中で、実際これは50ページから一部抜粋させてもらっているのですが、報告書でこのように書いているんですよ。特に市議会の特別委員会において、7名の職員が参考人として発言していることは、看過することができないと。また、市民からの疑いの目を払拭できたわけではないと。今回この報告はするけれども、市長、副市長、もしくは特別職が、役所職員に対して、実際パワハラをしたかどうかについては、現時点では報告しているけれども、払拭することはできていませんと言っているのです。それに対して見解を教えてください。

【副市長】第三者委員会から、今、委員からご指摘があったように、看過することができないし、また市民からの疑いの目を払拭できたわけではないという記載の報告が出されております。これにつきましては、この報告書自体は、第三者委員会による事実関係の解明の取組の結果として取りまとめられた報告書ですので、記載された内容のとおり受け止めたいと考えております。

【新垣繁人委員】記載されたとおり受け止めていただくということで、ありがとうございます。ここからが大事だと思うんですね。今回、報告書が出たから事実関係の認定に至らなかったというところが終結ではなくて、今回、事実関係に至らなかった理由としては、●●委員長はこうおっしゃっていました。この参考人の7人の職員の方々が全て来ていただければ、場合によっては状況が変わったかもしれないと。事実関係の認定も含めて。今回、参考証人の7名の方から1名の方は●●委員長の面談に応じたと。ただ、6名の職員が応じていないことがかなり重要ポイントの一つになってますよと。事実関係の認定に至らなかったと。この6名がもし来たらどうなりますかと聞いたら、場合によっては認定に至ることもあったらろうということなんですよ。ということは、ここにつながるのです。今、第三者委員会としては、限度もあるということが報告書に書かれていますよね。そこなんです。だから事実関係の認定に至っていないのではなくて、調査が不十分な状態での報告書だと私は思っているんですよ。ですから、私が聞きたいのは、調査が不十分と言ったら失礼ですけども、やはり参考証人として6名の職員に来ていただけなかったのはなぜなのかということも含めて、市民からの疑いの目をまだ払拭できたわけではないと。第三者委員会の報告書にあるのです。ですから（３）の②にもつながってくるのですが、そういった払拭をしていく。職場内のハラスメントを改善していくために、今回上がってきた報告書を基に、もう一度ハラスメントの対策委員会を立ち上げる考えがあるのか。どのように雇用管理上の措置をしていくのか。市長、副市長に対する事実関係の認定をさらに究明する必要があると思うんですよ。それをどうやって今後払拭、市民に対して、私たち議会に対してもそれを示していただけるのか、お答えできますか。

【副市長】豊見城市職員のハラスメント防止等に関する規定第7条第6項に基づき、人事課長は相談等の内容、または状況により、ハラスメント対策委員会の開催を要請することとなっております。設置されたハラスメント対策委員会において、相談等を審議し、公平処理に当たることとなりますので、今後、相談等があって、そのハラスメント対策委員会開催の必要が生じた場合には、必要に応じて対応していくということになります。また、今後の雇用管理上の措置をどのように行っていくかということについては、報告書の中に、未然防止に向けて、あるいは発生後の体制についてといったような観点から提言がなされておりますので、報告書にある提言について、具体化に努めていきます。

いと考えているところでございます。

【新垣繁人委員】 私たちのアンケートもそうですけれども、副市長たちがやった第三者委員会のアンケートでもいろいろあると思います。そのような事実関係の解明には動かないということによろしいですか。

【副市長】 既に独立した委員会として、第三者委員会に5名の専門的な知見を結集して、必要な調査を行い、今回の報告書の提出となっておりますので、この報告書に基づいて、今後、しっかりとした対応をしていきたいということが、現時点での考え方でございます。

【新垣繁人委員】 報告書では、まず条例を制定していくべきだというところがあります。条例は制定する必要があると思っています。その先ですけれども、実際今、役所内でそういったパワハラが、市長、副市長とは限らず、全体的なパワハラがあるというものは、まず事実解明をしないと改善にも至らないですし、実際、それを受けた職員の精神ダメージはずっと残ったままなのです。そこを解明することはやらないのですか。

【副市長】 先ほども申し上げましたが、職場内におけるハラスメントがどのようになっているのか、その事実関係がどうであるのか、それに向けてどのような、今後に向けて対応を取っていくべきなのか、そのようなことを事務分掌として今回の第三者委員会が設置されております。第三者委員会が専門的な知見を結集して必要な調査を行い、その結果としての報告書を提出していただいておりますので、報告書に基づいて提言を具体化していくということが、今、取るべき、我々にとっての必要なことだと考えているところでございます。

【新垣繁人委員】 すみません、私のほうが答弁の聞き漏れといたしますか、今、入っていないものですか、もう一度分かりやすく答えてもらってもいいですか。

【副市長】 繰り返しで申し訳ございませんが、報告書にも書いてあるように、この委員会は、豊見城市と何ら利害関係を有しない5名の委員の独立した運営の下で、必要な調査検討が行われて、その結果として報告書が提出されたところであります。報告書の中に記載されていることを率直に受け止めつつ、いただいた提言について、早期にこれを実現していくということが、今、私たちが取るべき対応だと考えているところでございます。

【新垣繁人委員】 この報告書に基づいてこれから云々という答弁なのですが、分かりやすく、役所内で今、アンケートを通していろいろな声が上がっております。その事実解明はしないということによろしいですか。

【副市長】 第三者委員会において、会計年度任用職員を含む全ての職員に対してアンケートが実施されて、それらの調査分析の結果として報告書が上がってきておりますので、この報告書に盛り込まれた内容を率直に受け止めつつ、かつ提言をいただいた内容について具体化を図っていくという考えでございます。

【新垣繁人委員】 すみません、質疑は戻りますけれども、令和3年度に、当時の生活環境課長を懲戒処分、分限もされていますよね。前回、総務企画部長にもこの委員会に来ていただいて、どのような形で、認定も含めて至ったんだというところで、相談窓口、そして相談調査体制のフロー図というのを豊見城市はつくっております。そのフロー図に基づいて、その認定、もしくはこの分限にもつなげていったんだという答弁をいただいているのですが、改めて聞きたいのが、今、総務企画部長もいますので、全然補助で応援、答弁を書いてもいいです。ただ私が聞きたいのは、手順にまだ納得できていなくて、パワハラを認定するにも、まずパワハラを受けたという被害者がいます。その被害者から相談が来ることによって認定までの動きが始まっていくのですが、このフロー図を見ますと、ま

ず、ハラスメント相談窓口は人事課なのです。被害を受けたという方はまず人事課に来るのです。その後、被害者の意向を確認して、あとは加害者と言われる上司に注意をするか、それとも対策委員会につなげるか、どうするかを決めるのは被害者が決めるんだという話をされておりました。ですから、被害者の意向で今回、被害者がハラスメント対策委員会の設置を要望したことによって設置されたと思います。そしてその後なんです。ハラスメント対策委員会でいろいろな議論がされたと思います。その後に、ハラスメント対策委員会として、次に2つの選択があるんですよね。最終的には注意をするか。そして、じゃなければ事実上の措置イコール異動、懲戒処分をするか。この2つの選択がある中で、その処分も、最終的に被害者が選ぶものなのかというところで、そのニュアンスは、はっきり言えば、最終的に、全体的に被害者が決めていくイメージで私は終わっているものですから、副市長、そこはどのような認識をしていますか。

【副市長】 このフロー図に基づいてご質問をいただきましたので、私もフロー図に基づいてお答えしたいと思いますが、まず人事課の相談窓口で被害者が相談に来たけれども、今後の対応を望むのか、あるいは望まないのかという2つがあるわけですが、相談に来たけれども、これ以上の対応を望まないという場合にはそうなるわけですが、被害者の意向はそこまでの確認になります。今後の対応を望むと言われたときには、人事課によって事実関係の調査や関係者への事情聴取が行われ、そして必要に応じてハラスメント対策委員会が設置され、かつ対策委員会でいろいろな検討をした結果、これは人事上の措置が必要であるというときには、例えば懲戒処分が必要であるというときには、懲戒処分の審査委員会が開かれるという流れになっていきますので、被害者が懲戒処分の程度やそこまで関与するというフローではございません。

【新垣繁人委員】 副市長、今の分かりやすかったです。ありがとうございます。この被害者のほうから対策委員会までやってほしいという意向に基づいて対策委員会が行われるわけですね。対策委員会からは、被害者の意向が変わってくるのですが、その後、フロー図として注意と、注意を指導する判断があります。あと一つ、人事上の措置があります。これがいわゆる懲戒処分なんです。ですけども、なぜ、まず注意を選ばなかったのかと、前回、総務企画部長に質問をしたときに、地方公務員法の第6条の話がされておりました。最終的には市長で決断できるのだと。ですから、地方公務員法の第6条に基づいて市長は決断を下したと思います。それには副市長も決裁を押ししたと思います。ですから、どの基準でもって決裁をしたのか教えてください。

【副市長】 ハラスメント対策委員会が設置されて、そこで一定の整理整頓が行われます。その結果、注意ではなくて人事上の措置が必要だということが、ハラスメント対策委員会で判断された際には、市に設置されている分限懲戒審査委員会でしたか、正式名称は。その審査委員会を開催することになります。審査委員会において、加害者、被害者双方の事実確認を行い、かつ弁明を受けて、その結果、確定された事実に基づいて処分が行われるという流れですので、今回はそのような手順が踏まれているということでございます。

【新垣繁人委員】 一応、副市長の答弁は分かります。ただ、副市長が言っているのは懲戒処分を下したことを言っているんですよ。ただ下すにも、懲戒処分を対象とする判断があるんですよ。それがこのフロー図なのです。人事上の措置。その措置が決まって初めて懲戒処分としてどうやっていくのかという話になると思います。その先を話しているのではなくて、私が聞いているのは、フロー図に書かれているとおり、人事上の措置（もしくは異動させる）、括弧でですよ。人事上の措置として（異動）、双方話す意味でも異動。だけれども、そうでもなくても懲戒処分というのものもあるんです

よ。それを下して初めて、懲戒処分は、どのような懲戒処分かというのが懲戒処分の対策委員会ですから、その委員会等で話し合われると思います。私が聞いているのはそこではなくて、懲戒処分の内容を聞いているのではなくて、懲戒処分の判断を一発で下すにも、注意と懲戒処分とフロー図で分かれています。注意ではなく、なぜ懲戒処分に至ったのか。本来であれば注意を指導して行う必要があるんだと私は訴えています。だけれども、市長、副市長もこれまで答弁したとおり、当時の所属長を通して指導をしたにもかかわらず、要は注意をしたにもかかわらず、それが見込まれないから懲戒処分に至ったという経緯なのか。そうではなく、そういうことがないのであれば、一発で懲戒処分をするにしても、その基準は何なのかを聞いています。これまでの答弁では、地方公務員法第6条に飛んで行ったんですよ、総務企画部長の答弁では、これまでの委員会ではですよ。

【副市長】 今回の処分案件ではという前提で話すと、我々も答弁出来ないところが出てきますけれども、一般的な処分の規定に基づく処分として申し上げるとすれば、ハラスメント対策委員会が開かれて、この対策委員会において、いろいろな事実関係の解明や規定に基づくいろいろな整理整頓がされた段階で、これは注意とすべきか、あるいは人事上の措置とすべきかという判断が、ハラスメント対策委員会で行われます。したがって、そのハラスメント対策委員会で、これは人事上の措置として異動が必要だと判断されたときには、人事異動の手続に入っていきます。また一方、これは懲戒処分が必要だと判断されたときには、分限懲戒審査委員会を開催して、事実関係のもう一度の確認や処分量定が審査されていくという流れになるということでございます。

【新垣繁人委員】 では聞きますが、注意をするか、人事上の措置を取るかというのを、今言うハラスメント対策委員会で最終的に判断すると思います。ですから、この事実上の措置を取る判断基準というのは、どのような形で取っているのか。これは重要なことだと思うんですよね。場合によっては、人の人生を変えるのです。だから、丁寧に教えてください。

【副市長】 これは、ハラスメント対策委員会において、今後どのような措置を取っていくべきかということについては、ハラスメント対策委員会における、それまでの事情聴取や事実関係の確認や、あるいは参考すべき処分量定など、いろいろ総合的に判断をして、ハラスメント対策委員会で今後の措置を決めていくということになります。

【新垣繁人委員】 今回、パワハラで分限を受けた当時の課長は、一方的な流れだったということも言っていましたよ。双方の意見を丁寧に聞いたか、一度はあったけどそれっきりはなかったと。もう懲罰処分ありきで進められたという、そう思わせた手続って、私は改善すべきところは改善する必要があると思うんですよ。ですから、そのためには基準というのをしっかりとつくらないといけないはずなんですよね。対策委員会でやるにも。対策委員会でその基準はあるかと聞きましたら、ないと言っていますよ。注意するか、事実上の措置を取るか。答えられていないのです。規定に基づいてしか言わないのです。こういう重い判断を下すには、それなりの基準を設けないといけないはずなのです。そして何度も指導、注意をしないといけないはずなのです。場合によっては双方が話しながら。そういったことはやらないのですかというのをまず聞きたいです。

【副市長】 これは、地方公務員法をはじめとして、それにつながる関係規定に基づいて、適切に手続が取られ、かつ処分が行われているということになります。

【新垣繁人委員】 例えば対策委員会をするにもルールがない、規定に対してもルールがない。このルールがない中で、執行部の答弁は、最終的には地方公務員法第6条に基づいて行ったんだ。その第6条というのは市長の権限なんです。任命権。任命するからには、分限懲戒することもできます。ですからそれをやるには、それなりの基準をもってやらないといけないんだと。それなりに丁

寧、慎重に、背景も調査した上でやるべきなんだというのを、私は訴えているのです。ですから私は、その手続が甘かったと思っております。そのような甘さで、一管理職の人生を変えてはいけません。ですから、その基準は今時点でありますか。あるんだっただこかというのを教えてください。

【副市長】 地方公務員法の規定を具体的に執行していく規定が、先ほど言いました本市におけるハラスメントの規定になるわけですが、このような規定に基づいて、少なくとも職員の処分というのは大変重いものですので、そこに偏りや手続上の瑕疵がないように、手続が適正に踏まれているということでございます。

【新垣繁人委員】 すみません、ほかの委員の質疑もありますので、1回、私の質疑は休憩しますけれども、特別委員会に、逆に資料提供をお願いしたくて。地方公務員法のどの何条からこの規定に基づいて、その要領に基づいて処分したんだという、法的な、規則的な資料を、特別委員会に出してください。とりあえず私の質疑は1回終えます。

【宜保安孝委員】 副市長、ありがとうございます。お忙しい中ですが、副市長に対する質疑は、市長とかぶる部分もありますし、市長よりは少し時間も短くなると思いますが、ただ今後、市長の本日の答弁でも、曖昧なことで、私たちが整理した後に、しっかりと再度招集をお願いすることもあると思いますが、今後も本特別委員会からの招致があれば、それは応じるつもりなのか。人事課であったり、先ほども言いましたが、総務企画部長等は真摯な対応ですごく感謝しておりますが、その時々合った対応をしていただいております。副市長の認識をお伺いいたします。

【副市長】 先ほども答弁申し上げたところでありますが、今回のハラスメントの事案については、第三者委員会が設置をされて、5名の委員の独立性が確保された中で、専門的な調査検討が行われ、その結果として報告書が提出されております。報告書の中には、今後に向けた提言も盛り込まれておりますので、この提言の実現に取り組んでまいりたいということが、今私たちが取るべき対応だろうと考えております。特別委員会のお話しがありましたが、特別委員会について私がどうこうということでもないと思います。

【宜保安孝委員】 私の質疑に答えていないのですが、我々は今後、また特別委員会は続きますので、その中で招致が必要ということになれば、お呼び出しすることになるとと思いますが、そのときはもちろん応じていただけるんですよね。

【副市長】 市長も当然、先ほどしていたところですが、特別委員会の検討状況を踏まえて適切に対応するという答弁だったかと思えます。

【宜保安孝委員】 今回、観光協会の話も含めてですが、参考人として出られた職員への不当な人事異動については、市長を支える与党からも懸念の声が上がったそうです。議員の皆さんが市長室を訪れ、相談があったと思いますが、それについてどのように考えているのか。またそのとき副市長も同席されていたのか、お伺いいたします。

【副市長】 人事については、繰り返し繰り返しの答弁で申し訳ございませんが、適材適所を基本として人事配置を行っており、不当人事と指摘を受けるような事実はないと考えております。また与党とは幅広く意見交換をしておりますので、個別具体的な内容については差し控えるべきものだと考えています。

【宜保安孝委員】 人事異動についての流れですが、本人もその当時は役所内で働いているわけですから、人事異動に向けて、やはり部署が全く変わるとなると、生活環境も相当変わりますし、急な人事異動というのはやはり避けるべきだと思いますけれども、本人については、いつ頃、南部広域連合

への派遣の話をされたのでしょうか。

【副市長】もう個別具体の人事の話ですので、答弁することは適正を欠くと思いますが、人事異動のルールに従って対応しているところでございます。

【宜保安孝委員】これは本人に同意なしで決めることというのは、あり得るのですか。

【副市長】職員の人事異動については、一定の場合を除き職員の同意を必要とするものではございません。

【宜保安孝委員】本人は人事課からそういった提案がある前に、もう既に、本人に相談がない状況の中で、南部広域連合のそちらの新たな名簿の中に自分が入っているという話を聞いてびっくりされた。全く相談もなかった。途中から急に呼ばれて説明を受けたという話はありませんでしたが、そういうやり方というのは、今後改善すべきだと思いますが、もう少しスケジュール感を持った形で人事異動を行うべきことが、先ほどから言うような市長、副市長、また職員と信頼関係を取り戻す策だと思いますけれども、それはどうお考えでしょうか。

【副市長】人事につきましては、これは一定の人事異動のスケジュールに従って、それぞれにふさわしい日程で、職員に内示をしたりということをしてしておりますが、先ほど申しましたように、一定の場合を除いて、人事異動について職員の同意を得るということは、必要ではないと考えております。

【宜保安孝委員】変わらず丁寧な対応はいただけないということで捉えました。今回、市長、副市長、お忙しい中出席いただいて本当にありがたいのですが、うち、この委員会、8人のメンバーがいますけれども、5人がそれぞれの角度から市長、副市長に質疑をしました。大変残念なのが、与党の皆様は、一言も話すことなくただやじを飛ばすばかり。そういった中で、この委員会の在り方について疑問を感じたところであります。

【新垣繁人委員】副市長に（3）の件です。令和3年度に行った元生活環境課長に対する分限懲戒処分件ですけれども、今時点でルールも基準もないと思っております。ただ、弁明する機会を与えましたか。

【副市長】本人の弁明の機会を双方に設置するという事は、分限懲戒審査委員会規則の規定でもあるかと思っておりますので、そのような設定をしております。

【新垣繁人委員】実際、その機会を与えた中で、弁明書というのは出されてはいましたか。

【副市長】その弁明の場で弁明書が提出されたかということについては、記憶がはっきりしませんけれども、取るべき弁明はしっかりと弁明をされていたと記憶しております。

【新垣繁人委員】私が聞いているのは、弁明書の提出があったかを聞いていますので、その補助をするために総務企画部長がいます。今聞いてください。

【副市長】弁明書は提出されております。

【新垣繁人委員】そうですね。弁明書が提出されているということは、弁明することがあるわけです。それに対して、当事者にしっかりと説明はされましたか。

【副市長】分限懲戒の場合のしるしとして、本人からの弁明があり、かつ相手方からの弁明があり、双方の事実確認をして、確定された事実に基づいて処分が行われるというふうになりますので、今回の場合も、適正な手続の下で行われております。

【新垣繁人委員】私が聞いているのは、弁明書に対して、その弁明書を提出した当事者がいますよね。その当事者は、弁明、訴えを出しているわけですから、その訴えに対して答えていますかと聞いています。

【副市長】この弁明書及び審査委員会における弁明などを含めて、それらの審査の結果が処分量定

となります。

【新垣繁人委員】 懲罰をするにも、分限をするにも、その委員会の委員の方々というのは、それなりの専門性のある方がいらっしゃるでしょうか。それとも役所の職員だけでつくられている委員会ですか。

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】 再開します。

【副市長】 豊見城市職員分限懲戒審査委員会規則というのがございまして、その規則の第3条に組織が定められております。委員会は、委員長、副委員長及び委員若干人をもって組織し、委員長に副市長、副委員長に総務企画部長をもって当てるという委員構成となっております。

【新垣繁人委員】 ですから、こういったパワハラとか、そういった専門性を持った方がいないわけですよね。分限を認定するにも、分限懲戒を下すにも。私が聞いているのは、専門性を持った方がいますかというのを聞いています。

【副市長】 懲戒、市の委員会、規則に基づいて委員会は組織されております。

【新垣繁人委員】 いや、そういうことではなくて、専門性を持った方が、その判断を下す委員としていらっしゃるかと。全員職員ですかということを知っているのです。

【副市長】 本市規定、規則によって、本市職員の分限懲戒審査は、このような委員構成で行うとされておりますので、その規定に従ってやっているということでございます。

【新垣繁人委員】 ですから、委員構成を細かく教えてください。

【副市長】 委員構成は、先ほど申しましたように、委員長に副市長、副委員長に総務企画部長を当てます。それ以外にも、委員若干人が必要になりますけれども、これは当該職員が関係している部の部長なりは除斥をされますので、それ以外の管理職で構成されるようになります。したがって、案件ごとに委員の構成というのは若干変わるというふうになります。

【新垣繁人委員】 ですから、ちょっと分かりやすく言います。まず委員長は副市長、副委員長は総務企画部長というのは分かりました。あとほかの委員も役所の職員ですよね？

【副市長】 そのとおりでございますが、例えば法律的な確認とか、そういうことが必要な場合が出てきます。そのときには、この委員の中いわゆる法律の専門家はいませんので、必要に応じて法律顧問と相談をしたりしながら補っているということでございます。

【新垣繁人委員】 ちょうどお二人そろっているのを確認です。まず、ハラスメント対策委員会の委員長は総務企画部長ですよね。今回、委員長として事実上の措置の判断をされたということですよね。その次に、懲戒処分には当たっては委員長が副市長ということで、総務企画部長と副市長の判断で今回されたのか。本当にルールとか……、そこをお願いします。

【副市長】 正式名称が豊見城市職員分限懲戒審査委員会においては、私が委員長をしておりますけれども、要はほかの副委員長、総務企画部長、ほかの委員も含めて、規定に基づいてそれぞれの当事者、加害をしたとされる側、被害を受けたとされる側から弁明を受け、また言われている事実を確認して、確定された事実の下で処分を行っております。

【委員長】 休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】再開します。

【新垣繁人委員】例えば今回、それなりの判断を下すにも、まず専門的なルールがないと思っております。要項、要領ですね。ただこれまで、判断するにしても、まず本人の弁明に対して答弁がされていないはずで、回答が。その回答もしない中で、一職員で判断するのはいかがなものかと思っております。分限懲戒審査委員会か、正式な名前が分からないのですが、1回か数回、行われたと思われるんですよ。対策委員会は1回と聞いています。このような重要な案件を、本当にたった一日の審議でできるものなのかといたら、どうかなと思っております。ですから、なぜそのような早めの判断をされたのか。その判断は間違っていないのかを最後に聞かせてください。

【副市長】繰り返しの答弁になりますが、職員分限懲戒審査委員会は、先ほど言いました委員で構成をされております。法律的な知見が必要な場合、あるいは医療的な知見が必要な場合、いろいろ出てきます。それぞれに応じて、法律顧問や産業医、そういうところの意見も聴取しながら、参考にしながら構成された委員でやっております。お尋ねの弁明書の取扱いですが、これを弁明書という文書で出される場合も、あるいはこういう場で弁明をされる場合も含めて、その弁明書、あるいは弁明に含まれている内容を踏まえて、処分量定がなされますので、処分量定がその回答となります。

【委員長】以上、時間となりましたので、以上で小川和美副市長への質疑を終了いたします。
休憩します。

～ 休 憩 ～
～ 再 開 ～

【委員長】再開します。

楚南留美委員からの発言があるようですので、許します。

【楚南留美委員】先ほど市長に質疑した中の、3行目、4月7日からというところから、下から2行目、かもしれないまでの間を削除したいと思っておりますので、お願いいたします。

【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】削除のところは「4月7日に委員を議会へ参考人として招致した際、第三者委員会の委員長から、今後は附属機関での調査も検討が必要になるかもしれないとの発言があり」というところを削除したいと思います。

【委員長】ただいま、楚南留美委員より、市長招致の際の発言取消しの申出がございました。

お諮りいたします。申出の部分につきましては、取消しすることを許可してよろしいでしょうか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

異議なしと認め、取消しを許可いたします。

休憩します。

～ 休 憩 ～
～ 再 開 ～

【委員長】再開します。

その他、委員より何かご発言ございますか。

【新垣繁人委員】今、陳情案件は図らないのですか。

【委員長】休憩します。

～ 休 憩 ～

～ 再 開 ～

【委員長】再開します。

本日の市長、副市長、参考人招致は以上で終わりますけれども、次の委員会を5月9日月曜日、朝10時より委員会を開きたいと思います。その他何かございますか。

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

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 ㊞