

○副議長（福井利道君） 議長に対する御意見、御要望として承っておきます。

では、議事を続行いたします。

次に、本市幹部職員のパワーハラスメントについて、本件について、大塚のぶお議員の発言を許可いたします。

7番、大塚議員。

◆7番（大塚のぶお君） =登壇=傍聴席においでの方の市民の皆さん、そしてネット中継を御覧の方の市民の皆さん、こんにちは。会派BE ASHIYAを代表いたしまして、大塚のぶおがこれから通告に従って一般質問を行います。テーマは、本市幹部職員のパワーハラスメントについてです。

今年6月16日に、私が一般質問したことによりまして、一気に市幹部のパワハラ疑惑が発覚、翌日からマスコミ報道が相次ぎ、その後、市が設けた調査委員会の調査結果によると、新聞報道でも一様に報じられていますが、**都市建設部の幹部職員（57歳）が、遅くとも2017年度以降およそ3年間にわたって、X課の複数の部下の職員に対して、過大な要求などパワハラ行為を繰り返していたということで、パワハラ認定をいたしました。**

幹部のパワハラ認定とは、市にとって一大不祥事です。しかもその調査結果によれば、特に被害職員、X課のAさんには、2018年度以降、断続的に大声で叱責をし、精神的な攻撃をしていたことも明らかになりました。本当に異常と言うしかありません。

私の質問直後、市の職員からよくぞ質問してくれたとか、市役所のパワハラは今回の件は氷山の一角だというようなお声も頂きました。また市民の方からも、これは年配の男性ですが、自分は昔、市の職員に叱責された覚えがあるが、いまだそのようなことを、しかも市の幹部がやっているのかという驚きの声も聞かされました。一市民として恥ずかしいばかりです。

**この間、被害職員の1人ともお目にかかってお話を伺ってまいりました。今回のパワハラの内容を少なからず解明するであろう資料などの情報提供も受けてきました。今、私の手元にあります。例えばこれが1つです。（資料を示す）**

そして、6月16日、あの質問がなければこの問題は闇に葬り去られていたと思うと、そのようにも付言されています。

理解を深めるためにも、今回の一大不祥事、パワハラ事案について、経緯を押さえておきたいと思います。モニターを切り替えてください。（資料をモニターに映す）拡大します。

私も日付を上げて、昨年8月9日、市の言うパワーハラスメントと記載され、その調査を求める申出書が当該課のX課職員8人の連名で人事課長に出されました。それから、なしのつぶてであったことを今年6月の質問でただしました。

その後、昨年9月6日、いとう市長がX課の職員である課長級2名と面談をしました。そしてその後、市長に加えて副市長が申出書を出したX課の職員全員と面談をしています。昨年9月13日と25日に2回やっています。2回の面談時間だけでも5時間近い時間をかけています。就業時間外です。これほどの時間をかけながらも、パワハラの手紙を出していたかもしれず、それに気づくことがなかったと、いとう市長は今年8月7日の記者会見でも述べていましたけれども、にわかには信じられません。全容を解明するためにも、そのときのやり取りなどはつぶさに検証していかなければなりません。

ここにはありませんけれども、**この間、被害職員の1人は退職をされました。**

そして、今年6月16日、私のパワハラ疑惑を指摘する一般質問で問題発覚。市が調査委員会を設置した

のは2週間近くたった6月29日でした。

そして、佐藤副市長が委員長を務める調査委員会で調査結果が出たのが8月7日。パワハラ認定の幹部は停職1か月という極めて軽い処分だと私も思います。

ここで壇上からの質問です。申出書に10か月間も回答せず放置し、同時に調査結果で述べられている複数の職員に対してパワハラ行為を行い、そのうち職員Aさんは断続的に精神的な攻撃を受けていた。しかし、そのことに市長、副市長共に6月17日の神戸新聞—これですね、神戸新聞朝刊。この報道まで気づくことがなかったというわけですけれども、これが本当に不可解で仕方がありません。その理由をお聞かせ願いたいと思います。

2つ目です。今回のパワハラは、市の調査結果によると数年間にわたり、しかも複数の職員に対して行われていたもので、一過性、偶発的、そういったものとは完全に一線を画します。画するものと思わざるを得ません。上層部の関与の可能性も否定できないようなパワハラ幹部の常態的かつ断続的な、極めて罪深い行為だったと私は思います。

SOSに気づくことがなかったというふうにおっしゃっていますいとう市長の、いま一度の反省の弁をお聞かせいただきたいと思います。

以上が、私の壇上からの質問でございます。(資料の提示終了)

○副議長(福井利道君) 答弁を求めます。

いとう市長。

◎市長(いとうまい君) =登壇=大塚のぶお議員の御質問にお答えをいたします。

申出書の内容は、時間外勤務申請の却下に関するものであり、それだけではパワーハラスメントに該当しないと判断したことから、現状への改善要求と捉え、人事異動の検討も含めて対応してきたところでございます。

しかし、調査委員会の報告にもあるとおり、当該職員に対し苦情処理委員会を開催しない理由を長期間にわたり説明しなかった点は、不適切な対応であったと考えております。

また、私や副市長、人事課長の面談で、パワーハラスメントに気づけなかったことにつきましては、その場において職員から直接、パワーハラスメントに当たるような具体的な訴えがなかったとしても、職員から申出があったことを受けて苦情処理委員会の開催を促すなど、可及的速やかにパワーハラスメントの正式な手続を指示すべきであったと考えております。

当該職員と複数回の面談を行いながらも、パワーハラスメントとして受け止めることができず、適切な指示ができなかったことにより、被害に遭われた職員の方々に長期間苦しい思いをさせたこと、また、市政に対する市民の皆様の信頼を損なったことについて、深くおわびを申し上げます。

今後このようなことが起きないように再発防止に努めるとともに、万が一の場合に備え、適切な対応を迅速に行えるよう早急に対策を講じてまいる所存でございます。

○副議長(福井利道君) 大塚議員。

◆7番(大塚のぶお君) 答弁いただきまして、ありがとうございます。

2回目の質問ですけれども、今、市長の反省の弁の中には、パワハラの被害を受けていた職員、先ほども触れましたけれども、先般の総務常任委員会でも答弁があって、この間、退職をされたという事実があります。御自身ではパワハラがなければこのタイミングでの退職はなかったとおっしゃっているんですけれども、こうした退職も踏まえての答弁でしょうか。いかがでしょうか。

○副議長（福井利道君） 佐藤副市長。

◎副市長（佐藤徳治君） 退職とパワーハラスメントの直接的な因果関係に関しましては、ヒアリングをできておりません。当然のことながら我々としては、退職願が出ましたときに、その理由について人事課長を通じて確認をさせていただきました。

これは時間軸としては今回のパワハラ的事案の確知よりも前ということになりますが、その段階ではその事実が確認できなかったことから、退職と直接的な関わりがあったのではないかという疑いの念を持って今回、調査の対象にしたわけでございますけれども、本人からの聞き取りができなかったということでございます。

○副議長（福井利道君） 大塚議員。

◆7番（大塚のぶお君） これはあまり言いたくなかったんですけども、その方の許可を頂いているので申し上げますけれども、退職願というのは依願退職届だったということで、「願い」ではありません。要するに、自分たちの精神、あるいは身を守ってくれることがなかった市に対する反発ということで、依願退職届というものを出されたというふうに聞いています。

関連で申し上げておきたいと思うんですが、いとう市長は、被害職員には日を空けず直接会っておわびをしたいというふうにおっしゃっていましたが、それはいかがでしょうか。直接お会いになったのでしょうか。

○副議長（福井利道君） いとう市長。

◎市長（いとうまい君） 御質問ありがとうございます。

お会いしたいということはお伝えしたんですけども、今まだお会いができておりませんので、取りあえずの手段といたしまして、お手紙で謝罪はさせていただいております。

○副議長（福井利道君） 大塚議員。

◆7番（大塚のぶお君） やっぱり非常に厳しいお気持ちを持っているようで、現段階においてはお会いするというのは全く意味がないというふうにおっしゃってましたので、そのところをしんしゃくするしかないのかなと私も思います。

話は前後するんですけども、8月7日に報告されました調査結果、7枚物で本文はあるんですけども、それを要約したものであるということで、今さらながらの幹部職員のパワハラ認定というのは、人権侵害行為という被害を受けられた職員のことを考えると、あまりにも遅きに失した感は否めないと思います。

同時に、先ほど同僚議員からもありましたが、多くの点で事実認定がなされておらず、その評価はずさんというそしりを免れないと考えています。

6点指摘しておきます。

まず問題その1、パワハラ認定された幹部が、平成30年度以降、断続的にX課の職員Aさんに対して叱責の際、大声で精神的な攻撃をした事実を認定したとありますけれども、この職員Aさんへのパワハラ行為の終点。つまりいつに至るまで、どのようなパワハラが続いていたのか、そして、そもそもなぜ始まり、なぜ終わったのか、認定ができていません。調査不足と言うしかありません。

問題その2、職員の時間外勤務が100時間を超える件ですけれども、これだけ取ってみても大変な問題です。月の残業時間が100時間を超えるというのは過労死ラインを超えるもので、公務員にも準用されます安全配慮義務違反に問われるのではないのでしょうか。

そして、この100時間を超える残業時間がいつの段階で、どれぐらいの期間、どの職員に対して、そしてその人数すら特定できていない。こんなことで調査に値すると言えるのでしょうか。

問題その3、肝腎の加害職員、つまりパワハラ認定された幹部職員の肉声がないのはどうしたことでありましょうか。何をきっかけにパワハラを始め、なぜ、かくも長きにわたり部下の職員にパワハラを繰り返していたのか、繰り返すことができたのはなぜか。これこそが私の今回の最大の注目点だし、不可解な点です。こうしたことにメスを入れてこそ調査の意味があると思います。

今どのように反省しているのかも含めて本人の具体的陳述なき調査結果というのは、今回のパワハラを奇貨として、真に職場環境の改善を目指すための調査結果につながると言えるのでしょうか、私は言えないと思います。

もし加害職員のことと言及すると、それを見過ごしていた背景や理由に触れざるを得なくなり、パワハラを容認していた疑いのある上層部の責任に波及することを恐れた。だから加害職員の幹部について触れなかった。それが率直なところの見方ではないのでしょうか。

問題その4、被害職員の被害認定が抜け落ちているのはどういうことなのでしょう。どれぐらい、どういう理由で休んだとか診断書の存在、これは実際お持ちです。因果関係は別としてもこれが明らかにされ、本来ならばそれを懲戒処分の重さに反映させるべきものだと思いますけれども、一切ないのはどうしたことか。

問題その5、今回の調査に当たり、極めて重要な証拠になる、いわゆる「男性職員の文書」、これです。  
(資料を示す)

平成30年度の8月から翌年度の9月上旬まで書かれていますけれども、これが調査委員会としては入手できなかった。調査結果には頻繁に、この「男性職員の文書」というものが出てきます。この男性職員が幹部からどのようなパワハラ的な言動や威圧行為を受けたのか、どういう状況で、いつどこで、それが克明に書かれています。

幹部のパワハラという不祥事を解き明かすであろう事実が記載されたこの文書を入手できなかった。それはなぜだと思いますか。

○副議長（福井利道君） 稗田総務部長。

◎総務部長（稗田康晴君） 調査の中では、その文書の存在を知っている、知っていない。また、持っていれば資料として提供いただきたいということをお願いをしてみました。結果的には提出をされていません。

今お尋ねのような、具体的にそれが提出されなかった理由までについては、ちょっと計りかねます。

○副議長（福井利道君） 大塚議員。

◆7番（大塚のぶお君） 先ほどもちょっと触れましたけれども、やはり被害者の方の中で、最大の怒りというのは、人権侵害であるパワハラ行為を知っていながら対応しなかった—できなかったのかもしれないけれども、しなかった市の上層部への強烈な不信感、それが市の調査委員会への提供を拒んだものというふうに考えます。

さて、調査結果のずさんさに戻りたいと思うんですが、問題その6、今回は昨年9月に2回もX課職員に

面談したということで、事案の当事者とも言える佐藤徳治副市長が、このパワハラ問題の調査委員会の委員長というの、調査結果に大きな疑問符をつける要因となっていると私は思います。

裁判でいえば、裁判長たる立場の佐藤副市長が、当事者でありながらも言わば判決文を書く、そのようなことがなされているのが今回の調査過程における欠陥ではないか、そう思います。完全なマッチポンプ。中立性、公正性、透明性に大いに問題があります。

それが証拠に、この問題が生じた背景として、調査結果の後段のほうにこう書かれています。「ハラスメントに対する理解が不足していた」、こんなことは、こういう事案が起これなくても書けるものです。このように安易にまとめているのですが、あまりにもおざなりで、こんな手ぬるいまとめ方で許されるはずありません。せんだって同僚議員がこのことを指摘していました。

また、稗田総務部長の対応、さらにいとう市長、佐藤副市長の対応についての記述が調査結果にあるんですが、いずれも「本市のハラスメント取扱指針に反していたとは言えない」というような一文があります。

実際、これはどこに該当するのか私も気になって人事課長に問いました。聞きましたところ、6月に改定された指針の16ページ—今あるんですが時間がないのでちょっとお見せできませんけれども、問題の解決というところに、「ハラスメントとされる事案については、被害者、行為者、上司、その他関係者に対する調査や関係部署との協議等を通じて、迅速かつ適切な解決を図ります。」、このようにあります。

パワハラと記載されていた申出書が、提出されてから10か月以上も流れて放置されていました。一体このどこが迅速かつ適切であったのか、これなどは小学生や中学生が読んでも首をかしげてしまうんじゃないでしょうか。

判決文を書く立場の裁判長たる副市長が委員長を務めているからこうなってしまうわけではないでしょうか。あまりにも分かりやすく、自分たち上層部の保身のための一文が挿入されているというふうには言わざるを得ません。市として何かございますか。

○副議長（福井利道君） いとう市長。

◎市長（いとうまい君） 繰り返しの答弁になるかと思いますがけれども、今回は迅速かつ、しっかりと対応するために、芦屋市と今まで何の関係もなかった外部の弁護士さんをお願いさせていただきました。状況を聞いていただきやすいように、その弁護士さんだけでヒアリングなんかも行っていただいておりますので、私は公平性は担保されているというふうに思っております。

○副議長（福井利道君） 大塚議員。

◆7番（大塚のぶお君） 今回の調査結果のずさんな点を今、指摘をしました。市長からの答弁もあったんですがけれども、やっぱり調査というのは、例えば今、私がお示しをしました男性職員の方の経過記録、こういった非常に重要な書類すら入手ができていない。入手ができていないのにじっくり調査ができるんだろうか。要するにファクトそのものが曖昧で詰め切れていない部分が多々あります。今るる指摘しました。

今回の調査は機動性を優先したと言うけれども、それがために信憑性の低いこのように雑駁にまとめられたものを読まされても、納得するには程遠いと言わざるを得ません。

早急になすべきは調査のやり直し、それも内部の人間は排して第三者の外部の弁護士ら専門家による委員会で、調査対象が市長であろうが副市長であろうが一切おもねることなく調査をしていく。中立性、公正性、透明性を担保して、完全にうみを出す。その覚悟で調査を行うべきものと痛感する次第です。でないと、このような甘い調査では、今後、第2、第3のパワハラが懸念され、市民の皆さんにも申し開きができせん。

ちなみに、第三者委員会といえば、例えば昨年秋に発覚した神戸市立小学校での教員間での暴行・暴言問題で、今年2月、弁護士3人による外部専門家調査委員会が加害行為の事実関係や背景を盛り込んだ報告書を発表しました。加害教員4人は実に123項目のハラスメント行為を認定され、市の教育委員会ではこのうち2人を免職、すなわち解雇処分をしています。

ということで、ぜひ第三者委員会を、議会としては強く要望していきたい、そう考えています。

申出書について触れていきたいと思うんですけども、もう一回画面を切り替えてください。すみません。(資料をモニターに映す)

先ほど御覧いただいた経緯ですけれども、申出書が去年8月9日、人事課長に手渡された。それはその日の午後5時半を回った就業時間外でした。課員全員がそろって人事課長のところに申出書を渡しに行きました。今年6月にも私は質問で指摘をしましたが、心情としてはまさにパワハラ行為を働く上司である幹部を何とかしてくれ。確かに超過勤務申請の却下という問題があったかもしれません。それに加えて長年にわたるパワハラ行為、その問題を何とかしてくれ。それこそが心の中での叫びだった。私はそのように解釈をしています。言わば嘆願書を全員で人事課長に手渡したんだと思います。にもかかわらず、その後10か月間も放置をされた、この申出書について、検証していきたいと思います。

総務部長、人事課長からその申出書の話聞いたのはいつでしょうか。(資料の提示終了)

○副議長(福井利道君) 稗田総務部長。

◎総務部長(稗田康晴君) 具体的な日時は記憶をしてございませんが、その申出書を受けて速やかに報告を受けているということでございます。

○副議長(福井利道君) 大塚議員。

◆7番(大塚のぶお君) 8月9日に人事課長が申出書を頂いた。それについては総務部長のほうにも報告があったという理解でよろしいですか。

○副議長(福井利道君) 稗田総務部長。

◎総務部長(稗田康晴君) はい、そのとおりでございます。

○副議長(福井利道君) 大塚議員。

◆7番(大塚のぶお君) 総務部長は副市長にそれをいつ、どう報告しましたか。

○副議長(福井利道君) 稗田総務部長。

◎総務部長(稗田康晴君) 私がこの申出書のことについて報告を受けた際の理解としましても、調査報告書にもございますように、これそのものをハラスメントとして認識までには至っておりません。具体的には職場の改善要求であろうと、主訴としてはそうであろうという理解の下で、その後、速やかに職場の職員とヒアリングを進めるようにということで人事課長のほうには指示をしたということでございます。

○副議長(福井利道君) 大塚議員。

◆7番（大塚のぶお君） 就業時間外にX課の課員全員が、人事課長のところに申出書を手渡しに来る。忙しいさなかでしょう。これ、通常の組織においては紛れもない事件です。違いますか。芦屋市は通常の組織ではないんですか、総務部長。

○副議長（福井利道君） 稗田総務部長。

◎総務部長（稗田康晴君） 職場の複数名でもってそういう形の訴えがあったということは重く受け止めました。速やかにそれぞれの職場の現状というのを職員のヒアリングの中から聞き取って、その上で今後の対応をしていくということを考えてございました。

○副議長（福井利道君） 大塚議員。

◆7番（大塚のぶお君） 何か一般的な手続論みたいなものをお話しになっても全く響きませんね、このような大きな事案になって一大不祥事になったわけですから。まさにこれは先ほどもほかの議員が指摘をしていましたが、リスクマネジメントー危機管理の範疇です。単純に言えば、初動を完全に見誤った。放置していたらどうなるかぐらいの想像力が働かなかったんでしょうか。あるいは動くな、動かなくても構わないというようなことを是とするような重い空気があったんでしょうか。

○副議長（福井利道君） 稗田総務部長。

◎総務部長（稗田康晴君） 後段おっしゃられた部分については全くそういう思いはございません。

ただ、前半御指摘をいただいたように、そのときの私の感じ方が甘かったという部分は今となっては反省点ということで、大いに反省をしているところでございます。

○副議長（福井利道君） 大塚議員。

◆7番（大塚のぶお君） 甘かったということでありましてけれども、申出書と、それから被害職員Aさんというのは同根です。つまりその段階でもパワーハラスメントは、人権侵害行為は継続をしていたんです。その重さを考えないと駄目だと私は思います。

ちょっと画面を切り替えてください。（資料をモニターに映す）

ハラスメント対応の流れ。これは、今年6月議会でもお見せしたんですけれども、一番上、本人・第三者からの訴え、要するにX課の職員が申し出た。相談窓口はこの場合でいうと人事課長であるわけです。

人事課長はこの申出を受けて本人ヒアリング、それから周辺ヒアリング、これを去年8月から今年5月まで22回行っています。そういうようなことはもう既報されていますけれども、しかし、真ん中の相手ヒアリング、つまり調査対象となる幹部職員に対してはやっていないと思いますが、どうでしょうか。（資料の提示終了）

○副議長（福井利道君） 稗田総務部長。

◎総務部長（稗田康晴君） 申出を受けた後に当該職員とは面談をしております。

○副議長（福井利道君） 大塚議員。

◆7番（大塚のぶお君） 当該職員というのは幹部の職員ということですね。

では、お尋ねします。じゃあその記録はありますか。いつそのような面談をしたのか、ヒアリングをしたのか、そこから何が分かったのか。議事録はありますか、教えてください。

○副議長（福井利道君） 稗田総務部長。

◎総務部長（稗田康晴君） 議事録は残しておりません。日時についても具体的な日は定かにはなっておりません。

○副議長（福井利道君） 大塚議員。

◆7番（大塚のぶお君） それ、市民の皆さんも今日たくさん来られていますけれども、市民の皆さんをばかにしていますよ。私たち議員もばかにしている。もうそういう体質です。

私は今回のパワーハラスメントというのは偶発的、そして一過性なものではないと申し上げましたけれども、これは、この組織のよどみ、それを正すべきだと私はそう考えて今この追及をしているわけです。

総務部長、ちょっとあまりにも軽率な発言だと思いますよ。あるならあるで、ちゃんとやっぱり記録は残しておかないと。政府がここまでたたかれているじゃないですか、公文書はないのかと。残さないよ、これは極めて重要な問題ですからね。

そして、22回のヒアリングをやって人事課長としては、根底部分ではコミュニケーションの問題があった。パワハラ認定の幹部の指導が厳しいとは聞いていたが、ハラスメント事案とまでは思っていなかった。そのように総務常任委員会で答弁していましたが、例えばそれはどういうことか。厳しい指導とはパワハラ認定要件の一つである過大な業務の要求の一つである、この仕事を今日中にやれというふうな指示だと聞きました。

こうしたことをたどって本気で調査をしていけば、今回明るみになった数々のパワハラ行為にたどり着くことはできたはずですよ。そういう地道な調査をやらなかった。やらないで済むようなそういう大きな圧力があつたんじゃないですか。人権侵害行為を拡大させることになってしまったわけです、結果として。私はそう思います。

要するに、本当にこの申出書を見ても、やり取りを見ても、実に不可解なことばかり。こうしたことから読み取れるのは、パワハラ行為を繰り返す幹部を守ろうとする上層部に対して、部下に当たる総務部長、あるいは人事課長――人事課長は22回もヒアリングをやっておきながら――大変な犠牲者だと私は思いますよ、この方も。村度をしたんじゃないでしょうか。これが数年間にわたり断続的・常態的に行われたパワハラ行為を許した要因ではないかと、背景ではないかと、私はそのように強い疑念を持たざるを得ません。

そして、9月6日。もう一回経緯を見ていただきたいんですけども、画面を切り替えてください。（資料をモニターに映す）

9月6日にいとう市長がX課の課長級2人とお会いになっています。これは私が聞いたところによると、庁内のある方から、どうもX課においてパワハラの疑惑があるようだ、それはどうしたことかというようなことになって、この課の課長級2人に面談をしたというように聞いていますが、それは違いますか。市長、いかがでしょうか。（資料の提示終了）

○副議長（福井利道君） いとう市長。

◎市長（いとうまい君） 御質問ありがとうございます。

その課の雰囲気がすごく暗かったですよね。それで、お会いしたときもあまり目を見て御挨拶をしていただけないような雰囲気でしたので、私のほうから課長のほうに連絡を取りました。

○副議長（福井利道君） 大塚議員。

◆7番（大塚のぶお君） どのようなお話をなさいましたか。

○副議長（福井利道君） いとう市長。

◎市長（いとうまい君） 話の内容につきましては、私とそのときの課長2人との間のことでございますので御容赦いただきたいんですけども、私を感じましたのは、仕事の進め方が分からない。なぜこの仕事をしているのかをよく理解をしていない。上司とのコミュニケーションがうまくいってないなというような印象を受けましたので、それだったら一度、課全員の人と会いましょうと。

ただ、一つ私を感じましたのは、私が市長になりましてから新たに増えた仕事がありました。その部分でかなり超過勤務になったんだらうなと思いましたが、できればそんな目に遭わせてしまった職員を救いたいなという思いで、副市長と会うようにということで、私のほうから副市長にもお願いをしたところでございます。

○副議長（福井利道君） 大塚議員。

◆7番（大塚のぶお君） 市長の今おっしゃっている気持ちは一部分かります。だけれども今、事実としてこういう形でパワハラ認定もされてしまった。大規模な調査委員会の調査を行った、しかし調査の結果というのはずさんであるという指摘をさせていただきましたけれども、やっぱり事はパワハラです。

そのときに2人の課長級職員がいて、パワハラについての言動をされていますよ。言動をされているけれども、それに気づくことがなかったというのはどういうことなんでしょうか。

それは私がお会いした職員の方から聞いてきたもので、別に話を歪曲しているとかそういうことはございません。

○副議長（福井利道君） いとう市長。

◎市長（いとうまい君） すみません、具体的にどの部分がそれに当たるのかがはっきり分からないんですけども、記者会見でも申しましたけど、その部分に関しましては私のアンテナが低かったんだと思います。しっかりともっと丁寧に対応していればよかったんだらうなというふうに思います。

○副議長（福井利道君） 大塚議員。

◆7番（大塚のぶお君） 行き過ぎた言動で市長を辞職された方が兵庫県内にいらっしゃいますけれども、あの市長のごとくの言動であるような発言があったと私はしかと聞いています。

この9月6日だけではなくて、同様の趣旨の発言が9月13日にもあったというふうに、その場にいた方が発言しているわけですけども、いかがでしょうか。

○副議長（福井利道君） 　いとう市長。

◎市長（いとうまい君） 　どこのお話を指しておっしゃっておられるのがちょっと分からないので、何ともお答えのしようがありません。申し訳ございません。

○副議長（福井利道君） 　大塚議員。

◆7番（大塚のぶお君） 　その後の9月13日、それから25日、これは副市長も加わって2回面談してますね。この面談の目的は何だったんでしょうか。

○副議長（福井利道君） 　佐藤副市長。

◎副市長（佐藤徳治君） 　市長が御答弁申し上げましたように、大きな事業を抱えている職場の雰囲気が悪いということで、課長級お二人とお会いになられたということをお聞きしました。そのお聞きしたお話の中に、一度、課の全職員とお話ができないかということでございましたので、それであれば私も出席をさせていただきますということで、8プラス2の10名と対談を、これは御披露されましたように長時間にわたってお話をさせていただきました。

ただ、繰り返しになっておりますように、具体的な発言がなかったから気づかなかったというのは、今に至っては非常に無責任な話、アンテナの低いさびついた話ということになっておりますので、これは当然のことながら改める事柄でございますけども、当時の中では、やはり仕事の仕方についてうまくいっていないこと、あるいは課長と部長との間での情報交換が、うまくそれ以下の職員に伝わってこないことなどが挙げられておりましたので、何らかの人事的措置を講じることによって改善を図りたいというところに、これは報告書でも指摘をされましたが、収れんさせてしまったというのも、今から思えば失点ではなかったかというふうに思っております。

○副議長（福井利道君） 　大塚議員。

◆7番（大塚のぶお君） 　人事的措置というのは、これまでの総務常任委員会や記者会見でもおっしゃってましたが、人事異動というのが選択肢であったというようなことだと思いますけれども、私はやっぱりこれはどうしてもお尋ねしておかないといけないなというふうに思うんです。

3回目の面談というのは9月25日に行われました。その場にいたX課の職員によりますと、25日の面談というのは、前日に10月1日付の人事異動が発表されて、パワハラ行為を働く幹部を何とかしてほしいというふうにしていただけたけれども、その幹部の異動もなかったと。職員たちは残念無念の気持ちで出席をしまいました。

この席である職員から、パワハラ行為を行ってきた幹部はそのまま残るのに、部下の職員は異動となるのかというような――これは真っ当な疑問だと私は思うんですよ、その真っ当な疑問が職員のほうから呈された。市長は何とお答えになったんでしょうか、教えてください。

○副議長（福井利道君） 　佐藤副市長。

◎副市長（佐藤徳治君） 　調査の中でもお答えをした私の記憶の限りでございますが、先ほど申し上げまし

たように、部長級と課長級と部下職員との間でうまく意思疎通が図れていないということに対して、まずは10月は課長級職員を1名増やしたいということをお願いしました。そうすることによって、何とか部長からの厳しい指導について、課全体で理解できるような体制を整え直していただきたいというのが本音の部分でお伝えしたというふうに記憶しております。

○副議長（福井利道君） 大塚議員。

◆7番（大塚のぶお君） 今の副市長の発言は当たらずも遠からずという感じで、記者会見でも記者の方から質問がありましたよね。闘えというような表現、そういったことが入った形でのお言葉が市長からあったんですよ。

私がお場にいた職員の方から聞いた記録では、この肩書はちょっと置いておきますけれども、幹部はほかの課のことも抱えていることもあり、今回は幹部を取った。課長を3人――今、副市長がおっしゃったけれども、課長を3人にした。課長3人で幹部と闘ってほしいと市長は明言をされているというふうに聞いていますけれども、これは違いますか。

○副議長（福井利道君） いう市長。

◎市長（いとうまい君） 御質問ありがとうございます。

多分そのときに、やり取りの中でその課員のほうから「闘う」というような言葉がございましたので、それを引用してそういう発言はしたように思いますけれども、その趣旨といたしましては、先ほど副市長から説明がありましたとおり、みんなで職場づくりをやってほしい、事業を進めてほしいという意味合いの言葉でございました。

○副議長（福井利道君） 大塚議員。

◆7番（大塚のぶお君） しかしこれ、空気というものをやっぱり読んでいただきたいと思うんですが、課員全員で上司の異動というものを望んでいた。だけれどもそうならなかった。むしろ職員のほうが異動させられてしまった。残念無念というのはそういうことを言っていると思うんですけれども、今、いとう市長がおっしゃった闘えというのは、職員が言った言葉を引用したんだというふうにおっしゃいました。そのときの記録があるんですけれども、その文脈の前を見てもどこを見ても、「闘え」という言葉は一切ありません。

ですので、私はやっぱり記録もない上に、極めて曖昧な記憶に頼り、無理に言葉を発するのは、政治家としてちょっと危うさを感じるなというふうに思います。慎重になさったほうがよろしいかと思えます。

要するに、今回のX課における人事異動、これはパワハラ行為によって重大な人権侵害を受けた職員よりも、パワハラ行為を断続的・常態的に行っていた幹部を守った。大変残念なことではありますが、これが昨年秋の人事異動の本質であるというふうに申し上げなければいけないと思います。

被害職員の方も、せんだって本末転倒な、本来ならば疑惑を持たれた幹部が飛ばされる――飛ばされるという言い方は……。異動になるということが普通の組織にあって当然の定石なわけです。それがそうではないのがおかしいと私は言っているんです。本末転倒な幹部を守るための人事だとおっしゃっておられます。

問題は、なぜパワハラを働いた幹部を守ることに御執心だったのか。実際に幹部を守ろうとした発言が、去年9月25日の面談の際、あったようです。副市長の発言です。こう言っています。「前回9月13日の職員との面談後に幹部と話をし、4月に飛ばすと言っている。ただ、上としては」――自分としては、市長

もです。「本当は来年4月も幹部にいてもらいたい思いがある。」これは、その場にいた方の記録の御紹介ですが、副市長はそう述べている。

実際この4月も、幹部は同じポジションでした。まさに現実として、人事権者であるあなたのその思いどおりになりましたね。なぜこのパワハラ幹部を重用したんでしょうか。

○副議長（福井利道君） 　いとう市長。

◎市長（いとうまい君） 　御質問ありがとうございます。

その10月の人事異動のときなんですけれども、このときは大変申し訳ないんですけれども、私どもはパワハラがあったというような認識がございませんでした。その上での人事異動をさせていただきました。

4月の人事異動に関しましては、実は検討はいたしました。検討はいたしましたけれども、その事業が180度ひっくり返りましたので、私から今の上司をそのまま置いておいてくれということでお願いをさせていただいた結果でございます。

○副議長（福井利道君） 　間もなく時間ですのでまとめてください。

大塚議員。

◆7番（大塚のぶお君） 　それでは申し上げますけど、アンテナが低かったと言うけれども、だったら研修を真っ先にやってください。

9月6日、パワハラに関してどういう発言があったか。1人の職員は、上司たる幹部に対して恐怖すら覚えると「恐怖」の2文字を口にしている。もう一人は「明石市長の暴言のごとくのような」という発言があったわけです。それでパワハラに気づくことがなかったと、よく言えたものだなと私は思います。

これは先般のJR芦屋駅南地区再開発事業調査特別委員会でもただしましたが、実際、今回の事案を受けて市民からは「パワハラ再開発」と、やゆする声も出ているんです。大変厳しいことだと思います。

もし、この威信のかかった事業をこの幹部が担っていたとしたら、常態的かつ断続的なパワハラ行為により、調査結果にもあるけれども、職場環境が悪化し、職員の職務執行が歪められていた可能性は排除できません。そうであれば、その事業の正当性、信用性が厳しく問われることになると思いますが、反論はありますか。

○副議長（福井利道君） 　いとう市長。

◎市長（いとうまい君） 　すみません、その事業のことについてなんですけれども、実は昨年9月に課員の方とお会いさせていただいたときに、その事業の進め方が分からないということをおっしゃっていたので、もしかするとその職員たちの間では、その事業ができないのじゃないかなと不安に思いましたので、その職員さんたちに、このまま事業をやっているのか、止めたほうがいいのか、そういうことまでお話をさせていただきました。

そうしましたところ、職員が頑張りますと言ってくださいましたので、じゃあ一緒に頑張りましょうというお話で終わらせていただいたように記憶をいたしております。