

○議長（中島健一君） 休憩前に引き続き会議を開きます。

次に、パワハラの調査を求める「依頼書」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＝傍聴においでの方の皆さん、そしてインターネット中継を御覧の方の皆さん、こんにちは。会派BE A S H I Y Aの大塚のぶおです。

これより通告に従いまして、私の一般質問を行います。

昨年夏、市長肝煎りのタウンミーティング2回目の前日の8月9日、とあるセクションの職員の連名でパワーハラスメントの調査を求める依頼書が総務部人事課長に手渡されたという情報が複数の方から私にもたらされました。

この依頼書の内容とは、具体的にパワハラの有無を判断するための苦情処理委員会の設置、当該委員会での事案の審議及びその結果の書面での報告—回答ですね。これをハラスメント対応マニュアルに基づいて求めているものです。

その依頼書が手渡されたかどうか、事実かどうか確認するため、先ほど川上議員からもありましたけれども、情報公開制度を用いて開示を求めました。その結果がこれです。（資料を示す）

今、私の手元にある「公文書存否応答拒否決定通知書」とちょっと長いんですけども、いとう市長の赤い角印があります。要するにこの依頼書というのは、あるかないか、その存在をお答えすることをしかねます、拒否しますと、このような非常に中途半端な結論を示してきたわけであります。

この決定というのは、平成28年から直近の平成30年までのデータで1件もありません。ゼロ件という極めてまれな結果をいただきました。ないのであれば存在しないという、不存在という結論を出すこともできたわけですけども、それもできなかった、なかった。この依頼書の存在は、その蓋然性は高いと言えます。しかも当局は、この私の質問の取下げを求めてきました。行政監視機能への明らか、かつ不当な介入と言うしかありません。

パワハラとは、平成29年1月につくられました本市の職場におけるハラスメント防止に向けた取扱指針では、次のように定義づけをしています。ハラスメントというのは、悩ませること、あるいは苦しめることという意味ですが、その定義は、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる」そういう行為です。重大な人権侵害行為です。侮ってはいけません。結果として精神疾患を患い、鬱病などになってしまう。そして仕事ができなくなる。最悪の場合は命を絶ってしまうことになる。

職員たちは団結をして、そして必死の思いで依頼書を当局に出したんだろうと、そのよ

うに想像に難くありません。この依頼書は、言うならば優越的な地位を濫用して、パワハラとも言えるような行為を加える上司である管理職を何とかしてくれという中堅若手職員からの悲痛な嘆願書ではないかと私は考えます。

その依頼書を元に、当局としてパワハラの調査をどのように行い、そしてどのように結論づけたのか教えていただきたいと思います。

以上、私の壇上からの質問です。

○議長（中島健一君） 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。

ハラスメントは、個別の事案については、相談事実の有無を含めて、一切お答えすることはできません。

なお、ハラスメント事案発生時には、相談員や人事担当課において、漏れなく対応しているところでございます。

以上でございます。

○議長（中島健一君） 大塚議員。

◆7番（大塚のぶお君） 非常に簡潔な答弁をありがとうございました。

今回、私が問題を指摘しているこの件、昨日、今日起こった案件じゃありません。行政幹部の皆さん、御存じですよ。昨日、今日の問題ではない、もうここ数年ですよ。私が知るだけでも2年前の夏からあるんです。

そういうことを見過ごしておいて個々の案件には答えられない。これは組織をむしばむすさまじい案件ですよ。これを放置しておいたら大変なことになる。そういう思いで私は、微力ではありますが、行政内部の自浄能力が働かないのであれば、せめて行政監視機能で少しでも前に進むことができないか。そして実際に被害を被った方もいる。今日この後、紹介しますよ。どのような発言があったのか、どのような行為があったのか、それを皆さんにもう一回紹介しましょう。

個別の案件といいます、今、私が申し上げた、これは組織的な疑惑隠しです、はっきり申しましょう。一つ一つ情報を確認していきたいと思います。

私がこの事案を知ることになったのは今年の2月です。その情報をもらったときに私は椅子から転げ落ちました。こういうことがあったのかと、薄々私も感じてはいましたけれども、市役所内部からの非常に詳細な情報です。

この情報を、ごく一部ですけれども、他の職員にも見てもらいました。ここまで赤裸々な情報というのはないですねと、そのような感想を私はお聞きしました。そこで、私の持っている情報を一つ一つ、一体これはどうなんでしょうか、それは事実でしょうかということを確認をしていきたいと思います。

○議長（中島健一君） 大塚議員、個人情報に触れてしまうような質問があれば、大変問題になりますので、その辺は注意をしながら質問を進めてください。

◆7番（大塚のぶお君） はい、分かりました。

ちょっと確認をさせていただきたいと思います。実は先ほど申し上げましたこの依頼書は去年の8月に出されている。そして、その半年前の去年2月、総務部長がこの該当する依頼書を出したセクションの課員とヒアリングをしていますね、1時間程度。これはどのような目的でどのような内容だったのでしょうか、教えてください。

○議長（中島健一君） 稗田総務部長。

◎総務部長（稗田康晴君） 個別の事案についてはお答えできません。

○議長（中島健一君） 大塚議員。

◆7番（大塚のぶお君） 現場としては、管理職が無理難題を押しつけてくると、そういうパワハラ行為も含めて、困っているので何とかしてくれと、何とかしてほしいという直訴の場であったというふうに聞いていますけれども、そういうことではなかったんですか、違いますか。

○議長（中島健一君） 稗田総務部長。

◎総務部長（稗田康晴君） 個別の内容はお答えできません。

○議長（中島健一君） 大塚議員。

◆7番（大塚のぶお君） 総務部長と去年の2月に話をしたその職員たちは、大変期待をしていたと、何とか動いてくれるんじゃないかとそう思ったそうです。しかし一向に返答がないし動きもない。ということで、半年後の8月に依頼書を出すに至ったと、そういう経緯です。

彼らの求めた苦情処理委員会、今、手元にデータがありますけれども、ちょっと切り替えてください。（資料をモニターに映す）

ちょっと小さくて見づらいんですが、これは芦屋市の職場におけるハラスメント防止に向けた取扱指針の中の14ページであります。このようなフローチャートで相談がどのように流れていくのかきっちりつくられているんですよ、平成29年1月に。こういう体制は素晴らしいと思います。

まず、本人・第三者からの訴えが一番最初。そして、相談窓口、これは総務部人事課長

です、あなたの部下のところですね。そして本人ヒアリング、相手ヒアリング、周辺ヒアリングで事実関係の有無を確認する。そして苦情処理委員会。つまり、とあるセクションから出された依頼書の内容というのは、この苦情処理委員会で審査をしてくれと、そういうことでした。

この苦情処理委員会はどうかだったんでしょうか、開いたんでしょうか。

○議長（中島健一君） 稗田総務部長。

◎総務部長（稗田康晴君） 個別に対することについてはお答えできません。

○議長（中島健一君） 大塚議員。

◆7番（大塚のぶお君） 何も、苦情処理委員会も開かないということであれば、この下……もう一度出してください。（資料をモニターに映す）

ここですね、一番右の下ですが、ちょっと小さくてごめんなさい。芦屋市職員分限懲戒審査委員会、これは地方公務員法の第28条・第29条の規定に基づいて職員の分限処分、または懲戒処分の公正を期するため、芦屋市職員分限懲戒審査委員会が設置されています。

流れというのは、つまり苦情処理委員会で審査をする。そしてヒアリングをした上で判定をする。これはやっぱり処分の必要があるということになれば、最終的に先ほどの右下の審査委員会で処分が決定されると、ホームページで公表されるということになるんですけれども、そういうことは一切なかったと、そういう審査はなかったという認識でよろしいでしょうか。

○議長（中島健一君） 稗田総務部長。

◎総務部長（稗田康晴君） その有無も含めて個別の内容はお答えできません。

○議長（中島健一君） 当局に申し上げます。

答えられないものは仕方ありませんけれども、質問の趣旨はこういう事案に対する行政の事務の進め方を問うものですので、事務の進め方については答弁をお願いいたします。

○議長（中島健一君） 佐藤副市長。

◎副市長（佐藤徳治君） 質問の内容の中に懲戒処分に言及をされましたが、懲戒処分に至ったケースといたしますと、これは昨年6月6日にパワーハラスメントで2件、この場合には停職処分を打っておりますので、公表に関する条例に基づきまして記者発表もさせていただいております。それ以外の事実に関しましては、お答えはできません。

○議長（中島健一君） 大塚議員。

◆7番（大塚のぶお君） 全く今おっしゃるとおりなんですけれども、それも後で言及します。なぜ去年の6月6日、パワハラの判定を受けて停職1か月の処分を受けたのに、こちらの今日、私が指摘していることはそうではないのか。

そして、このパワーハラスメントの調査を求める依頼書、10人近い数の職員からですよ。1人や2人という数を私は軽んじて言っているわけではない。民間でもこんなに大人数の職員が一度にとというのは前代未聞です、空前絶後です。常識的にはこのような苦情処理委員会、開いて当然だと思いますよ、一般論としてどうですか。

○議長（中島健一君） 稗田総務部長。

◎総務部長（稗田康晴君） 個別の内容についてはお答えをしかねますけれども、先ほど市長からも御答弁申し上げたように、ハラスメント等の申立て、相談があった場合に、こちらが全く放置をする、対応をしないということは絶対にございません。

○議長（中島健一君） 大塚議員。

◆7番（大塚のぶお君） ならば聞きますが、なぜその後も状況が変わらないのかということなんです、後でまた聞きますけれども。

そうすると、苦情処理委員会も開かない、そして分限懲戒審査委員会も当然やらないと。じゃあ何をやったんでしょうか。つまり市長や副市長は、違う形でこの職員たちの話を聞いた、あるいはそういうことを試みようとしたんでしょうか。いとう市長、どうでしょうか。

○議長（中島健一君） 佐藤副市長。

◎副市長（佐藤徳治君） 個別の事案については一切お答えできないということを市長が申し上げたその真意は、今、質疑を重ねるに際しまして、徐々にではございませんが、不特定多数の聴衆、聞き手が、こちらで一定の職場を推定したり、あるいは特定の仮に個人を推定したりできてしまうということになりますと、そもそもパワハラ防止策を講じている企業、官庁におきましては、その相談をためらったり、これをちゅうちょすることによって、我々が目指しております円滑な業務の執行に資する職場環境の安全配慮に支障を来す場合がございますので、その情報について機微な部分が含まれておりますので、取扱いに最大限の配慮をしてきたし、お願いをしているところでございます。

以上でございます。

○議長（中島健一君） 大塚議員、当局は個別案件には答えられないと答弁しておりますので、繰り返しの質問にならないように一般論として質問していただけますでしょうか。

◆7番（大塚のぶお君） やっぱり10人近い職員がパワハラの調査をしてくださいというふうに言っていたことについて、それは個別の案件かもしれませんが、これはちょっと極めて異常な案件だと思います。後でどのような発言があったかというのを紹介したいと思うんですけども。

やっぱりこの事案を調査せずして一職員も総務部長に会ってヒアリングをしてもらって期待したわけです。けどそういうことがなかったということは、やっぱりまずそういうところから職員の気持ち、つまり士気を高めるためには、一つ一つきちんと対応していないと。

例えば相談窓口で止まってしまっていると、結局この依頼書というのが握り潰されてしまったんじゃないかと、このようにも言われているわけです。だからそこは素直に受け止めて調査をして差し上げれば、私も今日このような質問をする、そういう機会はなかったと思うんです。やっぱりそういう職員の安心・安寧、そういう職場をつくるのであれば、まずはこのような事案をきちんと解決をすべきだと、そう思って今日は質問をしております。

それでは、この事案で私が入手した情報として、去年の9月にその依頼書を出したセクションの方々と、市長と副市長は複数回お話しになっていませんか。

○議長（中島健一君） 佐藤副市長。

◎副市長（佐藤徳治君） お答えできませんので一般論で申し上げます。

パワーハラスメントの防止策というのは6項目にわたって、まず企業としての責任を明示する。パワハラに関する法的な意義づけというのはどこでもできておりませんので、これは裁判でもできておりませんので、これに反する行為があった場合の取扱いを、それぞれ千差万別な人間関係、あるいは職務を囲むその背景などの経緯・経過から、一つ一つ個別に判断をするというのが一般論としての取扱いでございます。その取扱いの中で、時として市長、副市長が過去にも直接、職場の意見を聞くというのはございましたし、それを殊さらに今回の個別事案で実施したかどうかということに関しては、お答えができません。

○議長（中島健一君） 大塚議員。

◆7番（大塚のぶお君） そういう部分もあると思います。やっぱり私が思うのは、こういう調査をしなかった、正式なルートに乗せなかった。だけれども市長と副市長が直接会って、業務に事寄せて話をした。その中で、私が指摘をしているこの問題についても話をされているというふうな認識なわけですけども、お二人が面談をしたそのときに、どの

ような発言があったのかというのを、ちょっと情報として入手をしました。職員が……

○議長（中島健一君） 大塚議員。一般質問の途中ですが、暫時休憩いたします。

〔午前 11 時 54 分 休憩〕

-----

〔午前 11 時 56 分 再開〕

○議長（中島健一君） 会議を再開します。

一般質問の続行については、会議再開後ということで、午後 1 時まで休憩をとりたいと思います。

〔午前 11 時 56 分 休憩〕

-----

〔午後 1 時 00 分 再開〕

○議長（中島健一君） 休憩前に引き続き、会議を開きます。

先ほど休憩中に議会運営委員会を開催し協議いたしましたが、大塚議員の質問についての取扱いは、議長において議事整理権をもって整理することといたしました。

この件については、当局は個別事案についてはその有無そのものを事務の性質上答えられないと答弁しています。このまま質問を続けても平行線になると思われます。

また、個別案件を特定してしまうことにもなりかねませんので、一般論でならともかく、これ以上の質問は控えていただきたいと思います。

なお、後日、会議録を確認いたしますが、午前中の質疑の中で、仮に個別案件を特定するような発言があれば、当該部分は議長において削除いたしますので、あらかじめお知らせいたします。

それでは大塚議員、何かございますか。

◆ 7 番（大塚のぶお君） 個別の案件に答えられないということではあるんですけども、今日はこの一般質問をするに際しまして、細心の注意を払いながら弁護士にも相談をし、そういう中で確認を重ねていく、事実をそこで積み上げていくというような作業をしようと考えておりました。

この後の質問ということで考えていましたが、パワハラ被害を被ったとされる方がどのような威圧的な発言や行為を、その上司から受けたのか。本当に察するに余りあるような状況も分かりました。それを御披露することはできないということですが、個別の案件ということのを隠れみのに、市民に対して疑惑隠しということが仮に続くならば、そちらのほうがより大きな問題であろうというふうに私は思いますし、この組織にとって深刻なことになるのではないかと、そのように考えます。

結果として、パワハラ行為のために士気が低下をして、職場の環境が悪化するというふうになれば、質の高い行政サービスを納税者たる私たち市民として受けることができなく

なってしまう。不利益を被ることになってしまう。そういうことがあってはいけない。そのような芽は摘んでいかなければいけない。その思いで質問をいたしました。

このままの状態が続くということになりますと、私は今まで民間に長いこといましてけれども、組織内に事なかれ主義、あるいは傍観主義といったものが蔓延するばかりか、公務員として極めて重要な公正なことは何か、公務員としての高い倫理観とは何か、そういう視点が毀損される、そういうことにならないか。行政の自浄作用がこのような事案で機能しないのであれば、組織として立ち行かなくなるのは目に見えている。そのような懸念すら持ちました。

だから、微々たる力ではありますが、行政監視機能という議員の持てる力を発揮するしかない、そのような思いで事実関係を尋ねた次第でございます。マスコミの皆さんもぜひ、私どもの質問と行政の答弁との食い違いから、今後事実を探っていただきたいというふうに思います。

芦屋市は、今日私が指摘をしたパワハラ疑念に対してきちんと答えるべきであり、それは市民の皆さんへの義務でもあると考えます。そして「OPEN芦屋」とおっしゃるのであれば、きちんと調査をした上で結果を公表する。そして再発防止策を講じていただく。必要とあらば記者会見も開くべきだと、そのように思います。

ぜひ強い危機感を持って善処をしていただく。そのようなことを心からお願い申し上げます。ことで、私の質問を終わらせていただきます。

○議長（中島健一君） 以上で、大塚議員の一般質問を終了いたします。

山口議員。

◆3番（山口みさえ君） ただいまの大塚議員の一般質問のことにに関してなんですけれども、パワハラやいじめや差別事件というのは、事実確認が行われて初めて事が動いていきます。事実確認ができていないことを、この本会議場で発言をなさるというのは不適切ではないかというふうに考えます。先ほど議長のほうが議事整理権で整理をなさいましたけれども、今の大塚議員の発言でしたら、その事実を明らかにするためにこの議場に立ったというふうなことをおっしゃいましたので、それはきちんと事実の確認ができてから発言をしていただきますように、議長のほうでも整理をよろしくお願いします。

○議長（中島健一君） ご意見として承ります。