

## 第3回ハラスメント根絶等推進特別チーム検討会議議事要旨

- 日時：令和3年2月26日（金曜日）午後1時30分～
- 場所：市役所東庁舎5階大会議室
- 議題：（１）ご遺族・弁護団からの意見聴取

### あいさつ

○リーダーから

- ・ご遺族・弁護団より意見を聞くため、会議を開催した。
- ・構成員紹介

○ご遺族・弁護団から

- ・パワハラ根絶対策を考える上で、遺族・弁護団の意見を聞くよう依頼し、今回、時間をつくってもらった。
- ・山下市長をはじめ、小牧市が、パワハラを含むハラスメント根絶への取り組みを進めていただきたい。
- ・ご遺族から意見を聞き、あわせて、弁護団で提言書をまとめた。
- ・ご遺族・弁護団紹介

（※◇構成員、☆ご遺族・弁護団、◆事務局）

### 議題（１）ご遺族・弁護団からの意見聴取

☆4月下旬にハラスメントの定義や具体的な対応を検討とあるが、遅くないか。

◇第1、2回の検討会議で、ハラスメントの定義について、意見交換をしている。

☆第三者委員会の提言について、構成員はその内容を知っているのか。

◇あのような事件があり、ホームページでも提言書が公表されているので、当然読んでいる前提である。

☆（ご遺族・弁護団より提言書のコピーが配布される）

☆非常に重要な点は、目に見えるような基準、絶えず何がパワーハラスメントか、認識をしっかりとってほしい。

◇現在、特別チーム検討会議を2回開催し、ハラスメントの定義について、

議論を交わしている。今回の提言書も参考にしながら、特別チームの中で議論をしていきたい。

◇提言の中の、パワハラがあれば元の職場に戻さないについて、そのとおりであり、第1回の検討会議の中でも意見があった。

◇提言の、相談のアフターケアで、相談してもどうなるかわからないという意見について、第2回の検討会議の中でも意見があった。十分に配慮して、できる限り結果が分かるような形にしていきたい。

◇たくさんの提言をもらった。この提言を踏まえ、今後、検討していきたい。

◇アイデア等があれば聞きたい。ハラスメントの相談にあたり、匿名希望の場合、相談の具体的な内容が分からず、必要な調査ができない、職場の改善につながりにくいこと等がネックだが、その点について、何か意見等があれば教えてほしい。

☆相談にもレベルがあり、職場も分からない相談では、対応策がとりづらい。ある程度の情報は、相談を受ける側としては欲しい。ただ、実際に、相談者は、自分の申告が特定されて、何か不利益を受けると懸念を持つ人もいると思う。糸口としては匿名の相談を広く受け付け、相談員が事実を引き出していく対応をすると良い。

☆職場できちんと指導してほしいという要望であれば、当然、実名等が必要になる。休職やカウンセリングの希望等の場合は、必要な情報も減ってくると思う。まずは、匿名で広く相談を受けて、相談の中で、相談者の希望を聞いて進めていくことが良い。

◇もう1点、広く相談できる体制が必要だと思うが、その点について、何か意見等があれば教えてほしい。

☆厳罰によって抑え付けることが第一ではなく、啓発によって理解を広めることが必要である。何がパワハラなのかという論議も大事で、本音を引き出すような論議を職場で行う等、文章で学ぶだけではなく、ディスカッションが大事だと思う。

☆職場ごとに状況が違う。職場の論理を上から押し付けるのではなく、職場で論議をしながら、本音を言いあえる組織にしてほしい。

☆パワハラに該当するかどうかで、是非押さえてほしいのが、パワハラには二段階あり、裁判でも違法として評価され、損害賠償の対象になるような場合と、そこまではいかないが、職場内の優越的な地位を背景として、

職場環境を悪化させる行為で、前者は、一般的にかなり狭く解釈されるもので、そういった事件が報道されている。過去に裁判例や、報道を意識し過ぎて、パワハラを判断しないことがとても重要である。

◇裁判や懲戒処分になるパワハラは非常に分かりやすいが、そこに達する前に、広くとらえて、そのようなパワハラにならないように、職場で取り組むことも必要だと思う。今後、指針を作っていくが、その中でも、ハラスメントにつながらないような取組みを考えていきたい。

☆第三者委員会の報告書にもあるように、パワハラの自覚もなく、特別な場合の対応をどうするかも決めなければいけない。

◇平成27年の件では、当時把握が出来ず、周囲に広く聞くことが必要であったと考えている。当事者では、うまく相談が出来ない場合もあり、周囲からも相談できるような体制をつくっていかなければならない。

☆平成27年の件では、直属の部下とその前任者も、ひどいパワハラを受けており、全庁的にもかなり前から有名だった。人事課で調査をしたと聞いたが、どういう姿勢で調査をしたのか。その時の失敗がなければ、今回の件は、おそらく発生しなかった。どういう姿勢で調査に臨んだのかという点は、きちんと検証する必要がある。

☆第三者委員会の報告書でも、制度に問題があるという指摘がある。特別チームの中でも、人事課のシステムがきちんと休職者に対して、対応しているのか、色々な事例も含めて検証するということが大切である。

☆特別チームでは、メンタルヘルスや、発達障がいに対する配慮についても、検討対象になるのか。

◇職員が快適に働くことができる職場環境について、特別チームの中で検討する。メンタルヘルス対策については検討内容ではないが、別途考えていかなければならないと思う。市にも、様々な障がいを持つ職員がおり、目に見える障がいには、周りが関与しやすいが、目に見えない障がいについては、周りの職員になかなか理解が得られない。それが重なり、ハラスメントや、職場の嫌がらせに繋がっていく。来年度から、障がい者を多く採用する計画があるため、特別チームとは別に、人事課として対応していかなければいけないと思っている。

☆会計年度任用職員が問題である。職場の力関係の中で、パワハラを受けやすいことが想定されるため、意見を聞くという姿勢を本当に見せないと、意見自体が出ないのではないかと思う。是非、力点を置いてほしい。

◇会計年度任用職員も対象にしているが、実際に、市の対策が会計年度任用職員に届いてるかは、難しいところがある。会計年度任用職員にいかに知らせるかを考えており、特別チームの中で検討していきたい。

☆職場ごとに、パワハラ状況は違うと思う。女性が多い職場や、男性が多い職場、上下関係が厳しい職場など色々ある。職場ごとの状況に応じて検討していく必要がある。

☆特別チームでは、保育園や病院の対応もしているのか。

◇アンケート等で意見は聞いている。ただ、職場の特色等も違うため、特別チームで、対策を話し合っても、届かない恐れもある。別に何か対応していかなければいけないと考えている。

☆特別チームの構成員には、病院や保育園の職員は入っているのか。

◇入っていない。

☆構成員にいないのは、何か理由があるか。

◇市民病院は、独立した組織であり、病院事業管理者、病院総務課が対応する。

☆パワハラが起きたときに対応する人がいるのか。

◇市民病院は、病院総務課で対応する。保育園については、一般的な職場とは違う部分もあり、一緒に議論してしまうと、まとめることが難しいため、部署ごとで対処しなければならない。

☆検討スケジュールを、素案として示したと聞いたが、充実した審議をするという点で、固定的に考えず、十分な情報収集等、検討をしてほしい。また、要綱の改定案や、新たにつくるマニュアル等は、パブリックコメントのような、案の段階で、職員の意見や、場合によっては、我々に対して提言を聞く機会をお願いしたい。

◇パブリックコメントについては、特別チームの中からも話があり、職員に広く周知して、職員が自分事だと考えてもらうためにも、実施していきたい。またご遺族等にも、必要に応じて情報交換をしていきたい。

☆アンケートは、職員の意見を聞く重要なツールだと思うが、アンケートの回収はどのようにしているか。上司が目にする形だと、書きづらいと思う。

◇前回は、インターネットを利用して実施した。インターネットが利用できない環境の部署には、紙を配り提出してもらった。

☆部署で集めると、実際の声を出しづらい。無料の封筒で投函ができるよ

うにするなど、上司の目に触れない形で、アンケートを回収することを要望したい。

◇そういう意見も寄せられている。かなりの職員がインターネットを利用しているので、例えば、職場でなくても、インターネットで回答ができるようなことも工夫できれば、検討していきたい。

☆抽象的な話ではなく、職場ごとの個別的な事情があるので、そこを踏まえて行わないといけない難しさ、問題意識が、特別チームの中にもあることが分かり、非常に良かったと思う。抽象的な議論を進めていくことは、非常に意味がない。小牧市の中で、痛ましい事件が起きて、亡くなったという事実を直視して、今後の研修についての議論も、特別チームで行われるはずで、細かい点までは、特別チームでは議論しないかもしれないが、是非、職員が亡くなった事件については、ケーススタディという形で残していってほしい。

◇本日もらった提言書及び意見交換も参考に、検討チームで防止策を練っていきたい。