

第4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3月2日（火曜日）午後1時30分～
- 場所：市役所本庁舎3階301会議室
- 議題：（1）小牧市職員のハラスメントの防止等に関する要綱について

あいさつ

○リーダーから

- ・前回の会議で、ご遺族・弁護士より意見聴取を行った。ご遺族・弁護団の提言書も基にしながら今後検討していきたいと思う。
- ・本日は、前回まで議論してきた内部相談窓口、外部相談窓口、対応委員会について、意見をもらいたい。
- ・防止要綱については、できる限りのものを反映して、改正後も、不都合等があれば、その都度、改正していけば良いと考えている。

（※◇構成員、☆アドバイザー、◆事務局）

議題（1）小牧市職員のハラスメントの防止等に関する要綱について

◇内部相談窓口について、人事課以外にも拡充していくということについては、異議ないか。

◇異議なし

◇内部相談窓口の拡充先については、県内の状況も参考に、事務局でそれぞれの部署と相談しながら決めていくということか。

◆県内の状況をみると、市によりまちまちのため、すぐには答えが出ない。人権や、消防など色々な部署にわたっており、悩ましいが、今後検討が必要であると考える。

◇内部相談窓口については、アンケートでも意見が非常に多かった。先の会議でも、拡充することに関しては、意見が一致したと思うが、ハラスメントの内容に応じた、窓口を設置していく必要がある。職員組合については、すでに、職員の相談、悩みなどを、職員組合の機能として行ってきた。内部相談窓口の制度の中に取り込むよりも、独立した組織であり、別に考えたほうが良いと思う。相談員のスキルの向上という点に関して、職員の研修については、要綱でも義務づけている。相談員に対しても、スキルの向上をきちんと明文化していく必要があると思う。

◇相談員のスキルの向上について、事務局としては何か考えはあるか。

◆資格の取得については参考だが、認定ハラスメント相談員という、国家資格ではないが、このような資格もある。一種、二種とあり、二種はオンライン研修で資格が取れ、一種は、問題集も販売されており、資格試験のように半日かけて試験を受ける。資格取得により、相談員のスキル向上を図れる一方、費用や、職員の負担の問題もあるため、まだ検討段階である。

◇今後、拡充していく際、相談員も色々悩むこともあると思う。相談者のためにも、よく検討してほしい。もう一つ、内部相談窓口で、構成員より、職員組合は独立した組織のため、別として考えたいという意見があった。相談員の充実として、現状だと人事課に相談できない職員は、職員組合に相談していることが多いため、前回の会議で、職員組合の推薦職員を入れる意見があったと思う。

☆大学で労働法を教える以外に、企業の顧問や、社会保険労務士の資格を持つため、企業のハラスメント対策や、自身も人事部長をしていたことがある。その経験等を踏まえて、ハラスメント対策で最良は、過去の特別チームの資料を見たが、相談率を上げることで、一番情報が入ってくる。それを考えると、職員組合のように、人事に係る部署と、相談しやすい窓口に分けたほうが、相談率が上がる。ハラスメントもセクハラやマタハラなど多岐にわたるが、基本はいじめである。いじめは、色々な種類があり、相談にとっても時間がかかる。そのため、相談を受けている人事課の職員が疲弊してしまう。専属であれば良いが、そうでないことが多い。そこで導入したのは、相談カルテをつくることである。病院でも複数の医者が、一つのカルテで一人の患者を診る。一方で、相談窓口を増やすことも実施したが、最終的には人事権がある所と、その対極に相談が集まる。資格について、国家資格の公認心理師、臨床心理士、あるいは精神保健福祉士以外にも、民間資格は枚挙にいとまがない。資格取得は良いと思うが、大事なのは、相談員同士で、継続的な勉強会を行い、資格取得できっかけを作り、その後、勉強を続けることで、専門家集団までいかないが、そういう相談員を増やしていくことである。

◇内部相談窓口の拡充については、構成員の異議もないため、その方向でまとめてもらいたい。資格について、アドバイザーから話しのあったとおり、スキルアップが必要だということも、構成員の異議はないと思うので、そのあたりも要綱にしっかり記載してほしいと思う。拡充の状況について

は、今ここで決めるのも難しいため、一度、拡充できるような部署と調整をお願いしたい。県内の状況を見ると、安全衛生委員や、各職場の所属長が相談員になっているところもある。当然、所属長にも相談できるが、調査結果からも、本市の状況をみると、それでは補いきれない部分があるので、今回、特別チームを設置した。人権や、相談など、色々なノウハウがあるという前提で、各市も決めていると思うので、そのあたりも含めて、一度調整をしてほしい。続いて、2の外部相談窓口のほうに移りたいと思う。

☆委託の案について、問題点が気になる。匿名希望や、事実確認を拒む場合に、対応に限界がある。様々な市が同様の意見を述べており、調査を望まない場合は、対応が難航し、状況把握に時間を要する。現実的に手が出せず、様子を見るしかないものも多い。窓口には、相談しやすくなるが、解決できないものが増えないか心配である。相談を受ける場合、ハラスメント被害者かもしれない人の話を聞いても、了解が得られず、了解を概ね得ても、人事課への報告拒否などにより、対策が進められないことが現実にある。それに対処する方法を考えないといけない。

◇前回の会議で、匿名希望の相談の取扱いについて、ご遺族・弁護団の意見を聞いたが、なかなか難しい問題であった。一定の対応が必要なものについては、実名等を聞かざるを得ず、相談者に対し、依頼が必要である。一方、話を聞いてほしい等の、相談のレベルによっては、匿名希望で受け付けるというような話が、ご遺族の弁護団からのアドバイスであった。

◇外部相談員の事務局（案）として、プロの相談員とあるが、こういった見地から相談にに応じてもらえるのか。守秘義務の観点から、相談内容はどのように市にフィードバックされるのか。

◆カウンセラー等の資格を持つ人が、相談者の気持ちに寄り添い、気持ちの整理や不安感の軽減などのため、まずは話を聞き、安心してもらい、必要な助言を行うものである。まずは、本人が一人で抱え込まず、悩みを聞くため、一定のスキルがある相談員が対応することによって、抜本的な、組織の難しい部分にまで手が出せないのかもしれないが、まずは心の面からのサポートをしていく。もう一つ、業者の受けた相談の情報については、明らかに重大かつ明白な不祥事などの場合は、基本的には匿名相談は出来ない。匿名相談については、件数の報告のみで、相談者が人事課に内容を報告して良い場合は、具体的な内容についても報告してもらえる。匿名の

場合は件数のみだが、その説明も、相談員から相談者に対して十分説明したうえで、対応してもらえる。

☆プロの相談員でも、国家資格を持つ者から、講習会だけで取れる資格まであり、相談員によってスキルに違いがある。どこまでその人に寄り添えるかは相談員によると思う。外部相談窓口はやはり必要だと思う。市職員が市職員に相談して、そのことで人事評価や異動、報復があるのではないかとすると、相談しにくい。また、時間外も対応してもらえる外部相談窓口は、非常に有効だと思う。ただ、フィードバックが件数だけでは意味がないと思うので、その部分は、先ほど他のアドバイザーからもあった、市職員の中での勉強会や、例えば委員会が定期的にあるのであれば、そこにも参加して、情報を共有しながらの検討や、市職員の中で資格を持っている職員に相談員になってもらう等、内部の相談はもちろん必要だが、内部の相談員と外部の相談窓口がどのように補完しあっていくかだと思う。

☆外部委託について、自身も経験したが、一番の基本は、傾聴、共感であり、職場復帰の支援までしているところもある。共通して言えることは、外部委託に出した部分の内容は、本市の当該者に対する、再発防止策の材料にはならない。秘密主義になる。そこは少し使いにくいだが、内部と外部の併用ということならば、それがカバーできるので、ものすごく機能すると思う。

◇調査結果のところ、セクハラ、パワハラに関する相談とあるが、それ以外にもハラスメントがあるので、その他のハラスメントも相談できる内容としたほうが良い。

◆業者に会って確認したところ、ハラスメント全般に関する相談と聞いている。

◇外部委託の案としているが、一方で、弁護士の外部相談窓口にしている市もある。今回、弁護士ではなくて、民間企業への業務委託にした理由があるか。

◆先の調査結果で、名古屋市と蒲郡市が、弁護士に外部相談窓口としている。名古屋市に確認したところ、相談者が弁護士へ直接相談するのではなくて、人事課が、間に入って日程調整等をする。特別チームやアンケートで、人事課に相談しづらいとの意見があり、仲介だけにはなるが、相談のハードルが高くなる。蒲郡市については、市の顧問弁護士への契約であり、原則は中立な立場で相談に応じると思うが、相談者の中には、市側の弁護

士では、相談しづらいと思う職員もいると思う、同様に相談のハードルが高くなると考え、民間企業への業務委託とした。

◇内部相談窓口については、職員からの意見も多い。外部相談窓口を設置する以上、形だけの設置は、防がなければいけないと思う。行為者の行為自体が、人権侵害や違法行為に当たるのかをしっかりとジャッジする相談体制でないと、解決に繋がらないと思う。相談者に寄り添うことも大事だが、現時点でもこちらの相談員により実施をしており、今の体制で十分ではない部分は、労働問題に対する違法行為かをジャッジする相談体制ではないかと思う。

◇そのジャッジは、外部相談窓口でジャッジするのではなく、対応委員会でジャッジするのではないか。

◇最終的なジャッジは、対応委員会だと思うが、違法行為に当たる可能性が高いのか、素人では分からないので、しっかりアドバイスをもらえる体制が必要だと思う。

◇外部相談窓口で、最終的なアドバイスは多分出来ない。対応委員会が何のためにあるのか分からない。

◇対応委員会に進むかどうかも含めて、相談者からすると、曖昧な部分が多く、専門的な見地で、しっかりと相談に乗ってもらえる体制が必要になる。もちろん心の相談も大事だが、行為に対しての具体的なアドバイスが求められていると思う。

☆パワハラは、特に不法行為や人権侵害に当たるという判断が難しい。その判断は、傾聴では無理である。

☆相談の段階では、加害者が、放置されたままで、それ以外の人たちが議論している構図だが、もしかしたら、本当にハラスメントをしているかもしれないしそうでもないかもしれない。一番心配なのは、冤罪の場合である。相談者の話を聞いて、被害を本当に受けていたら大変なため、ハラスメントの枠組みがあるから、訴えるように促すが訴えない。

☆被害者が、加害者だった場合もたくさんある。先ほど匿名の話が出たが、企業によって、匿名や、名前を出すなど対応は様々だが、必ず実施したことは、誹謗中傷に対する教育である。それをしないと、どちらか分からないという相談事案が幾つもあった。

◇加害者が置き去りという話があったが、一番最初の窓口になるので、最終的なハラスメントの判断は、双方の意見を聞いていくべきだと思うが、

最初の取っかかりの部分で両者の意見を聞かないと受けられないとすると、本当に必要な人を救っていく相談体制にはならない。まず、一方的かもしれないが、その話を聞いて、適切に法的な見地で判断するというのも、相談者にとって必要だと思う。

◇外部相談窓口はどこまで求めていくのかの問題ではないかと思う。その意味では、最初の取っかかりとしてカウンセラー的なことまで求めるのか、それとも、ジャッジを求めていくのかの話だと思う。市の手続きとしては、対応委員会を用意しており、全体の中で、どこまでこの外部相談窓口役割を求めるのか、少し整理が要と思う。現状、人事課のみで相談窓口を抱えている状況で、色々な業務を抱える中、十分な対応がしづらいこと、これを改善する意味であれば、外部相談窓口を活用すれば、人事課としても、相談が来たときにしっかり対応できるような余裕も生まれる。最初の取っかかりとして、事務局案で、全体の仕組みの中で考えれば、うまく機能するのではないかと思う。

☆先ほどの話も全部踏まえ、人事課で相談を抱え込んでしまっている印象を受け、大変だと思う。小牧市の人事課を含めて、他の市など、市自体が相談できる窓口はあるのか。

◇当市職員の業務上の相談は、顧問弁護士になる。他の市との交流では、人事課では近隣市町と協議会をつくっており、その中で意見交換はできるような状況である。

◇外部相談窓口の業者委託は、職員からの意見であった、24 時間受付や、気軽に相談しやすい、人事課に知られずに相談できるような方法として上がってきている。一方で、ジャッジをしてほしいという観点で、弁護士が上がってきているわけだが、名古屋市の事例を見ると、直接、職員が弁護士のほうへ相談することは出来ず、人事課を通すため、気軽に相談ができない。

◇アンケートの中でも、土日や、時間外に相談がしたいとの意見があり、事務局案で前進していると思うが、不法行為に当たるかどうか、アドバイスをもらえないと解決に繋がっていかないと思う。解決に繋がらないなら、相談しなくても良いと思う相談者も出てくる。

◇弁護士については、引き続き検討していくこととし、まずは事務局案で検討していくこととする。3の対応委員会に移りたいと思う。

◇相談はすべて対応委員会に諮り、検討するという進め方か。

◆今の要綱だと、必要に応じてという形になる。相談窓口からまずどこまで対応委員会に上げていくかは、ポイントとしてあると思う。フローを見ると人事課長は全部把握し、人事課長が、対応委員会に上げるかどうかの判断をすることになっている。対応委員会については、定期的に報告する形や、その都度、必要に応じて開催する考えもある。

☆ハラスメントの相談を全部、対応委員会に上げる場合、アドバイザーからも意見があったが、相談員は疲弊してしまうと思う。精神科医や心理士は目の前の人しか見られない。弁護士は情報を全部揃えたうえで、専門的なコンサルテーションという形になると思う。この形で進めていくと、うまく機能しないのではないかと心配である。

◇全部対応委員会に上げるかは別として、案2のほうだと、相談した案件でのうち、かなり精査して上げていく。案1の場合は、相談があったものについて、対応委員会にあげて情報を共有して、ジャッジをしていくイメージである。

◆案2だと副市長がトップのため、対応委員会に上げていくには、慎重を要すると思う。

◇2案でかなり違いが大きいと思う。案1で、職員組合の推薦職員が過半数を占めているが、他市と比較してもかなり思い切った案だと思う。

◇前回の会議で、案2では、頻繁に開催ができないとの意見があり、もう少し気軽に開催できるメンバーということで、今回、案1が示されたと思う。実際に、1年間に数件しか相談状況がない状況で、その点にも問題があるとする、案1だと対応委員会でのジャッジが増えていき、その中で知見、ノウハウを習得していけるのではないかと。案2だと、基本的に処分をしていく前提になることが想定され、気軽に開催できる体制ではないと思う。

◇現在は人事課長が、各相談窓口の情報を集約する役割を担っている。対応委員会に上げるに当たって、依頼の仕方や、相談をすべて対応委員会に上げるのか、それとも人事課長として、何か役割を持って、中間的な作業をする必要があるのか、そのあたりが不明である。人事課長として、相談者、相談内容に対して、調査するのであれば、幾らか相談案件をさばけるのではないかと。ただ集約し、対応委員会に上げると、膨大な件数になりかねない。それを対応委員会で検討すると、回数、件数を含め、すごい作業になる。対応委員会に上げる前段階で、一つ段階を踏むと良いと思

う。

◆人事課長に集約し、相談内容に対応委員会に報告するのであれば、それほど難しくなく、うやむやにならない点では効果はあるが、フローの中にある調査が、非常に大きいという気がしている。相談を受けた際に、事実確認として一番聞きたいのは、相手方、第三者の意見である。この調査が先ほどアドバイザーが言っていた、人事が疲弊する要因でもある。結局、対応委員会で審議するにしても、調査は避けては通れず、この調査が膨大かつ慎重を要する。どんなに見識のある方や、法律の専門家でも、調査して情報がないと、ジャッジが出来ないと思う。当然、対応委員会でもジャッジが出来ない。

◇相談窓口から対応委員会のへ流れを明確にするのは、本当に難しいと思う。人事課の負担も考えると、全てを対応委員会に上げていくのは、現実的ではない。ただ、以前の会議でも話したが、本来、対応委員会で処理しなければいけない案件が、全て人事課で判断されてしまう危うさも感じていて、きちんと対応委員会に上げるべきことは、判断しなければいけない。案1に賛成だが、これまでの管理職だけではなく、多様な委員構成をお願いしたい。その中で、対応委員会の側からも開催を要請できるような、制度設計が出来ればと思う。

☆民間での経験では、役員、部長級が中心として構成され、労働組合や、一般職は構成に入っていなかった。何故かというと、民間の場合、最終的な経営判断に、労働組合は関与できないため、人事権の行使が判断根拠になる。

◇対応委員会が判断して、市長に報告し、市長が最終判断をしていく。ただし、処分をすることになると、別の委員会を立ち上げてきちんと処分をしていくことになる。

☆先ほどからジャッジという言葉が出ているが、ジャッジしない方法もあるので、説明したい。ハラスメントが疑われる行為者に対して、申請者が申出する。それを行為者に対して、申出があった旨通知をする。すべて申出に対して、ジャッジすることは出来ない。まずは、疑いのあるものに対してジャッジをせず、申出がある旨通知をすることを、対応委員会に上げる前段階で実施すると良いと思う。ハラスメントとしてはっきりしているものについては、通知を省略して、すぐに対応委員会で審議すれば良い。

☆行為者がハラスメントをしたことを決めつけているわけではないことを

しっかり周知する。行為者への通知文は、誤解が生じる可能性を排除するため、申出者に直接書いてもらう。

☆民間に勤めていたとき、同様の取り組みをしていたが、申出を受ける側にかかなりの負担がある。性質上、セクハラは除外していた。また、通知文を作成するとき、制度的な問題点として、申出者が文章をうまく書けないことである。

◇以前の会議や、職員のアンケートの中にも同様な意見があったので、その辺も踏まえて参考にしていきたい。

◇案１が良い。身軽に動けるほうが良いと思う。ただ、人事課の負担が大きいのので、負担軽減の案とセットで進めていくと良い。

◇案１と案２の２段構えでも良いと思う。両方ともメリット、デメリットがあり、どちらかにするのは難しい。２つ用意して、事案によりどちらか一方を利用するのも良いと思う。

◇案１が良い。現在、特別職、管理職に限られているので、公平公正な調査、審議を考えると、一般職員が参加することも大事だと思う。懲戒事案については、別途、懲戒審査委員会で審査すれば良いと思う。

◇案１のほうが良いと思う。今、話しがあったように、フロー図を見ると、市長が処分の判断することになるが、処分の判断は、別の組織で行うべきだと思う。

◇基本的には、案１で良いと思う。ハラスメントを根絶するという趣旨から、できる限り迅速に、色々な相談が上がってくる対応委員会としたほうが良いと思う。事務局側が大変になるのは否めず、制度の円滑な運用にも関わる部分のため、その部分を十分手当することが大前提である。

◇どちらかを選択するのであれば案１だが、２択ではないと思う。迅速に開催できる観点では、案１にメリットがある。パワハラに関して言えば業務上必要かどうかという判断が求められるので、管理職の意見も大事になってくる。その意味で、案１では、職員組合の推薦する職員が過半数というところで、適正な判断ができるのか疑問に思う。

◇案１で良いと思う。最終的な審査を行うものではなく、一定の判断を行うものであれば良いと思う。

☆対応委員会でジャッジをする。ヒアリング作業も対応委員会の事務になると思うが、やはり大変だと思う。

◇対応委員会に上がるものが膨大になり、事務局が膨大な調査をしなくて

はいけないことが心配である。本来は、しっかり判断をしなくてはいけないものだけを調査すれば良いと思う。まったく調査しなくても良いわけではないが、そのあたりをどう整理して、どこで実施するかを、事務局とも検討していきたい。アンケートでは、１８３人の職員がハラスメントだと感じている。その１８３人の案件を全て対応委員会に上げて、全て調査するのは無理である。対応委員会に何を求めるのか、少し詰める必要があると思う。

☆案１が、構成員より妥当という意見が多かったが、調査等の制度的なものが、今後、整理されて、対応が出来てくるのかなと思う。職員へのハラスメントに関する教育が行き届けば、相談も妥当な内容にだんだん案件が絞られてくると思う。

☆案１が良いと思う。やはり迅速に動くことに意味があると思う。ただし、委員の部分については、今後、検討する必要があると思う。年代問わず、希望があればハラスメントにより休職して、復職した職員や、ハラスメントの加害者、出先機関の職員も委員にすると良いと思う。

その他について

◆会議の議事要旨の関係で、パソコンを持っていない職員への、議事要旨等の閲覧について、ＱＲコードにより、携帯電話でも閲覧できるように、現在、調整をしている。実施の際には、周知する。

◇今事務局からＱＲコードによる議事要旨などの資料の閲覧について報告があったが関連して、会計年度任用職員は、職場に正規職員がいない職場もあり、なかなか情報が伝わらないこともある。全ての会計年度任用職員には、紙で給与明細を配布しているので、そこに表示ができないか検討している。また、資料のフロー図について、処分は、別の委員会で処分するのが正しいと思う。さらに、対応委員会で判断をするが、当然、その判断に対して、納得いかない場合は、現在の仕組み上、第三者機関として、公平委員会がある。そのことが職員に伝わっていない。さらに言うと、技能労務職は、公平委員会には申出が出来ず、労働基準監督署になる。本当の意味での外部相談機関についても、周知していかななくてはならないので、フロー図も含めて、今後検討していきたいと思う。

◇前回の会議の中で、ご遺族と弁護士から提言書もらった。今回、小牧市が、ハラスメントに重点的に取り組むことになった要因の一つだと思う

ので、提言書に対して、特別チームはどのように検討していくのかを確認したい。

◆専門家の方々が色々な情報を集めて、提言書を作ってもらったので、かなり有効な部分もあると思う。その中で、可能なものについては、対応していきたいと思う。

◇提言はもらったが、特別チームとしての回答は考えていない。市長に出されたものなので、市として判断していくということになると思う。ただし、特別チームでまとめた意見や、対策をベースに、ご遺族や、弁護団に対して、市として対応することは良いと思う。

◇特別チームに出された提言書ではないので、回答は必要ないと思うが、提言書の内容については、丁寧に議論をしていくことが大事だと思う。また、前回の会議の中で、構成員が、本庁と一部の出先機関の職員に限られていて、出先機関等の現場の声をどう吸い上げるのかという意見があった。途中から構成員を変更することは難しいと思うが、出来上がった要綱等は、決定する前に、パブコメのような、しっかりと意見を吸い上げる機会を設けてほしい。