

総務委員会記録 【速報版】

令和8年7月30日開会

速報版

- ・ この会議録は録音を文字起こしした初稿のため、誤字脱字がある場合があります。
- ・ 正式な会議録が作成されるまでの暫定的なもののため、今後修正されることがあります。
- ・ 正式な会議録が掲載された時点で速報版は削除されます。

横 浜 市 会

開会時刻 午後 1 時00分

◎ 開会宣告

- 大桑正貴委員長 これより委員会を開会いたします。

議題に入ります前に、私からも先日発生いたしました熊本県を震源とする地震により被害に遭われた方々に心よりお見舞いを申し上げます。一日も早く安全と平穏な生活が戻りますよう、お祈りを申し上げます。



◎ 参考人の招致について

- 大桑正貴委員長 それでは、議題に入ります。

総務局関係の議題に入ります。

横浜市長の言動にかかる第三者による調査報告についてを議題に供します。

本日は、参考人として、横浜市長の言動にかかる第三者による調査、調査委員、弁護士、伊藤信吾氏、須山園子氏、齋藤守氏、補助員、弁護士、野口容子氏、吉田正穂氏、澄川圭氏に御出席をいただいております。

初めに、私から本日の運営方法について御説明いたします。

先ほどの参考人招致に係る本委員会で決定いたしましたとおり、市会全員協議会において、横浜市長の言動にかかる第三者による調査報告が実施されたことを受け、本委員会において調査報告に関する質疑を実施することいたします。

調査委員及び補助員の皆様には、委員からの質問に御答弁いただけるようよろしくお願いします。

なお、参考人招致の実施時間は3時間を上限といたします。

また、本委員会に所属する議員がいない会派及び無所属議員について、質疑の機会を設けることとしておりますので、事前に申出のありました共産党古谷議員、無所属議員として太田議員、輿石議員、荻原議員、田中ゆき議員、大野議員につきましては、横浜市会会議規則第76条第2項に基づき、委員外議員として発言を許可いたします。

次に、答弁を含んだ質疑時間の目安ですが、委員については1人当たり10分程度とし、委員外議員のうち、交渉会派については1人当たり10分程度、非交渉会派及び無所属議員については5分程度として質疑を行っていただきます。

なお、発言の順番は多数会派順を原則とし、委員の質疑は終了した後に委員外議員の質疑を行います。

この際、私から一言申し上げます。

このたび、横浜市長の言動にかかる第三者による調査が行われ、調査報告書が提出されたことにつきましては、本委員会としても大変重く受け止めるべきことと考えております。

調査委員、また補助員の皆様におかれましては、大変お忙しい中、報告書作成をはじめ、市会全員協議会での報告や本委員会への出席に御対応いただき、誠にありがとうございます。委員会を代表して御礼申し上げます。限られた時間ではありますが、どうぞよろしくお願いします。

また、私から皆様へのお願いとなりますが、本日の委員会は時間に限りがあること、参考人への質疑の場であることから、意見表明ではなく質疑を中心に行っていただくとともに、簡潔な質疑・答弁としていただくよう御協力をお願いいたします。加えて、職員個人を特定した発言や個人の言動が特定されるような発言は行わないよう、重ねて御協力をお願い申し上げます。

また、傍聴人の皆様におかれましては、本日の委員会が3時間と時間に限りがあることから、傍聴に当たっては受付の際にお渡しした注意事項を遵守していただくよう、ぜひお願いいたします。

質疑に入ります前に、この際、参考人を代表して、調査委員3名より、本調査報告書提出に当たっての率直な所感をお伺いできればと思います。

なお、発言に際しては着座のままでお願いいたします。

それでは、お願いいたします。

○ **伊藤参考人** 調査委員の伊藤でございます。

本調査は、約4か月半という非常に限られた期間内でございました。我々は、中立・公正かつ客観的な事実究明に向け、委員一同、全力を注いでまいりました。市会の皆様に対しましては、第三者調査という重い決議をされた後、私たちの調査を信頼して見守っていただきましたことを感謝申し上げる次第でございます。

報告書の内容に関しまして、御不明な点や詳細な説明が必要な箇所がございましたら、本日時間が許す限り、この場にて御説明を申し上げたいと思っております。

1点だけ、午前中の説明でケアレスミスなのですが、字句の訂正をお願いしたい点がありますので、ここで申し上げます。概要版の3ページ、事項4、前人事部長の主張の②のSNSでと書かれておりますが、SMS、ショートメールサービスのSMSの間違いでございましたので訂正させていただきます。同様に、報告書本文では48ページの一番最初の行、市長がSNSでと書かれているのはSMSの間違いでございます。ここも重ねて訂正させていただきます。

本日は、これから3時間どうぞよろしくお願いいたします。

○ **大桑正貴委員長** ありがとうございます。

○ **須山参考人** 調査委員を務めました須山でございます。よろしくお願いいたします。

この調査に携わって4か月半、一番感じましたのは、横浜市をよりよくしたいという職員の皆様の使命感と熱意でございます。多くの職員の皆様にヒアリング、アンケート、情報提供窓口による情報提供に御協力いただきましたが、皆様大変お忙しいところを、また様々な迷い、葛藤があった方も多かったのではないかと思いますところ、たくさんの方から率直な御意見をお寄せいただき御協力いただきました。この点について深い感銘を私は受けました。職員の皆様に心から敬意を表しますとともに、深く感謝申し上げます。

本日はどうぞよろしくお願いいたします。

○ **大桑正貴委員長** ありがとうございます。

○ **齋藤参考人** 調査委員を務めました齋藤守と申します。

私は、職務を遂行するに当たって、中立・公平・独立性を常に念頭に置いて職務を行ってまいりました。それとともに、横浜市の方の保護、これも最優先にするということで職務を遂行してきました。

本日はよろしくお願いいたします。

○ **大桑正貴委員長** 先生方ありがとうございました。

それでは、質疑に入ります。

初めに、委員の質疑に入ります。

○ **横山正人委員** 自由民主党の横山正人でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

まず、6人の弁護士の皆様方には、短い時間ではありましたが、真摯に調査をしていただいたことにまず感謝申し上げたいと思います。

それでは、順次伺ってまいりたいと思いますが、第三者の調査は任意の調査であると報告書の中で記載がされております。本件調査において最も大きな限界は何であったのか。また、その限界が事実認定に与えた影響はどのように評価していらっしゃるのか伺います。

- **伊藤参考人** 御指摘のとおり、我々の調査は任意の調査でございまして、この人の話を聞きたいと思って、その人が応じてくれない、アンケートもそうですけれども、ヒアリングもそうですけれども。となると、それを深追いして多少お願いはするとしても、これはそうしてもらわなければ困るとか、そういうような物言いもできませんし、あくまでも協力してもらうということで対応せざるを得ないという点は確かにございました。

しかしながら、そういった中で、では認定が不十分だったか、あるいは強制的なことがあれば、もっと違ったものになったかということ、我々が調査している中では十分に事実認定ができる情報は集められたと。一部真偽不明な点がありますけれども、では、それを何か強制的なのでできたかということ、何とも言えないところでありまして、我々としては、今の調査で、そういった第三者調査の限界で調査し切れなかったという点があるという認識ではないという感じかなと思っております。ありがとうございます。

- **横山正人委員** 久保田前人事部長の録音の中には、久保田前人事部長が当初告発していなかった内容が含まれていると思いますけれども、そういった内容が今回の報告書の中に出てこない理由について伺いたいと思います。
- **伊藤参考人** 今回、報告書に録音内容について引用しているところはしているかと思います。それ以外の点について、この認定に必要な部分につきましては、我々録音は全部聞いておりますので、引用させていただいて回答していると認識しております。
- **横山正人委員** 市長が、前人事部長に対して飛ばされるかもしれないという恐怖を与える、人事部からのジャブを与えることはできないかと発言をして、これが認定されているわけですが、自ら手を加えずに、立場の弱い部下からハラスメントさせるハラスメントの連鎖が問題となっている事案ではないかなと思います。

このヒアリングの中から、副市長など他の特別職が、こういったハラスメントの連鎖に関わっているような証言はあったのかどうか伺います。

- **伊藤参考人** 個々の誰がどういう証言をしたのか、あるいは証言の内容について誰がということを言わなくても、こういう証言があったということで誰がということを特定されかねないということもありまして、証言にどういうのが出てきたかというのは、この報告書に関するものは全て報告書に入れ込ませていただいております。ですので、そういったこの報告書作成のスタンスを御理解いただいて、具体的に誰が何かということについては回答を差し控えさせていただきたいと思っております。
- **横山正人委員** 次に、証拠の評価について伺いたいと思うのですが、証言が対立した事項について、どのような基準で証言の信用性を判断されたのか。また、録音やメールなどの客観的な証拠と供述証拠は、どのような比重で評価されたのか伺いたいと思います。
- **伊藤参考人** ありがとうございます。認定に当たっては、御指摘のとおり様々な証拠、証言がございます。直接的な録音データですとか、あるいは自分の目で見たという直接的な現認、あるいは文書ですね。そのことについて書かれているメールの写しなり、SMSの写しなりという客観的な文書、証拠は最優先で最重要証拠ということになります。直接現認したというの、そういった証拠の中では証拠価値が高いと思っております。

一方、伝聞ということになりますと、悪意がないにしても、聞き違いというのはどうしてもこの件に限らずあるものですから、伝聞証拠というのは一段、証拠価値は低めにはなるのですが、ただこれも複数人がその証言をしている。その場面だけではなくても、いろんな場面で同じような言動の証拠があるというのが積み重なりますと、やっぱりそれなりの証拠力があると我々は認定しております。

そして、議員が御質問の言い分が違う、あるいは矛盾するというか、違う証言なりが出てきたとき、どう優先するかというのは、もちろん直接的な証拠、要するにデータとか文書とかに沿っていない発言と沿っている発言があった場合には、当然、直接証拠に照らして信用性があるのは、そういったものに整合している証言ということになります。そういった観点で、逆に客観的な証拠と矛盾しているということになりますと、やはりその言い分は信用できないということになろうかと思います。

また、そういった客観的な証拠との整合性だけでなく、その言い分自体が普通で理解できる言い分か、ちょっとそれ不自然な言い分ではないかという観点からも、もちろん判断させていただいております。そういうのが重ね合って、我々としては今の報告書記載の認定に至ったということでございます。

○ **横山正人委員** 次に、市長本人の説明について伺いたいと思いますが、市長本人のヒアリングでは、認定された行為について合理的な説明や反証が示されたのかどうか伺います。また、その説明を採用しなかった理由は何なのか伺います。

○ **伊藤参考人** 市長の説明が、事項1から事項7まで多岐にわたっているものですから、どれが一つ一つというたくさん量になってしまうのですが、1点、ほとんどの事案につきまして市長が認めている、例えば、市長が発言を認めているポンコツとかダチョウとか、そういう発言を認めているところはよいにして、認めていないような発言あるいは行為のところにつきましては、ほとんどの場面において、客観的な証拠に照らして市長の主張は採用できないという結論、あるいはその発言自体が不自然さがあるということで採用していないというものが多いかと思いますが、1点、切腹発言ですね。この切腹発言が、市長は自分自身への言葉だったとおっしゃっています。前人事部長は、いや、自分含めた周りに対するものだったと。この点につきましては、市長が自分自身への発言と言ったことを、それは違うと否定する要素が少し、そういった要素が出てこなかったものですから、そういったこともあり得るということで真偽不明にはしております。

ただし、そういった自分自身への切腹発言であっても、そういった状況の中で、家の中で発言しているならいいのですけれども、職員がいる中での発言はパワハラになるということで、認定としてはパワハラにしていますが、事実認定としては、市長の言い分も否定はできないと、認めたというよりも否定はできないということになっております。

以上でございます。

○ **横山正人委員** 次に、調査対象外の問題について伺いますが、今回の調査対象は前人事部長の記者会見で指摘をされた事項が中心でございますが、調査対象外とした事案の中にも、追加調査が必要と思われるものがあるのかどうか伺いたいと思います。

○ **伊藤参考人** 前人事部長が問題としていないものにつきましても、我々のヒアリングの中で出てきたものといったしまして、例えば、事項3の流れで出てきたはさみできるしぐさというのがありました。それから事項4の中でも、ばかとかあほとか、こういった発言は人事部長の中にはなかったのですが、そういった発言も幾つか本文のほうにも記載させていただいておりますが、認定をさせていただいております。

それで、それ以外にいろんなことが、いろんなパワハラとなりかねない事情があったのか、なかったのか、

どういうヒアリングで誰が何を言ったのかということにつきましては、こういう事項がという話をする事、あるいはあったか、なかったかをちょっと話をする事自体、では、どのことだったのかという、そういう追及とか、そういうことになってしまうと、職員との間で一切人物が特定できないという前提でヒアリングをさせていただきますという約束が崩れてしまいますので、ちょっとこれは回答を控えさせていただきたいと思っています。

○ 横山正人委員 事情はよく分かりました。

次に、アンケートの結果について伺いたいと思います。

アンケートの回答者294人のうち、実に約65%がパワハラを直接・間接に見聞きしたと回答しております。この結果を委員としてどのように受け止めているのか伺います。

○ 伊藤参考人 アンケートに答えること、イコール市長を糾弾するアンケートかというのと、そうでもなくて、アンケートというのはあくまでもアンケートですから、実際半数近い、逆に言えば、35%近い人は何もなかったと答えているところだと思います。情報提供のほうもそうかと思えますけれども。

そういった意味で、これがあまり100%に近いものとか、80%、90%になると、そういう人しか書いていないとなると、逆にそのアンケートの信用性がという気持ちも、疑念も生じないこともないかなと思っておりますので、このぐらいの数字ということは皆さんが、職員の方が誠実に答えられていただいているんだなということを実感できる数字かと思っております。

○ 大桑正貴委員長 横山委員、時間が少し過ぎていますが。

○ 横山正人委員 すみません。次に、組織風土への影響について伺いたいと思いますが、今回認定した事案は、個人の問題にとどまらず、組織風土にも影響を与えたと分析をされるわけですが、今回の横浜市役所の組織運営にどのようなリスクが残っているとお考えでしょうか。

○ 伊藤参考人 報告書で言えば88ページからかと思えます。ここでは、ハラスメントの連鎖、要するに市長に何かハラスメントされた人が、さらに下の部下にハラスメントをしてしまうというハラスメントの連鎖、それから職員がそういった中で士気が低下している可能性、そして人材流出の懸念ということで書かせていただいております。

後段の士気が低下しているというのは職員の認識の問題もありますので、低下している人もいれば、いない人もいるのかもしれませんが、ヒアリングの中では多数そういう声を聞かせていただきました。

人材の流出につきましては、これも御案内のとおり、今、地方公務員の転職、退職が非常に増えている中で、果たして横浜市役所がこの理由でそういう退職者が多いのかというのは、何とも言えないということを経営報告書で書かせていただいておりますけれども、そこは何とも言えないのですが、やはりヒアリングの中ではそういう懸念の声が、要するに自分の仲間ですという感じの人がいたという声はそれなりにいただいておりますので、ここに付言させていただきました。

ハラスメントの連鎖につきましては、その中でも一番回答が、そういう連鎖が起きて、末端というか、下のほうの職員まで振り回されている状況についてはヒアリングで聞いております。

以上でございます。

○ 横山正人委員 最後に、今回の調査を終えた委員の立場から、横浜市民と横浜市会に最も伝えたいことは何なのか伺いたいと思います。

また、他の委員または補助員の方々の中から補足がありましたら、併せて伺いたいと思います。

- **伊藤参考人** 市会の皆様には、私冒頭で所感でお話ししましたとおり、皆様の決議があつて、これが動き出しております。報告書に書いてありますが、もし、特別職も含めたハラスメントの申出があつたときの調査体制なり、調査公表の仕方なりというそういう制度があれば、それに乗って動いたんだと思います。そういった制度がない中で、皆さんが重い決議をされたことで動いたということには、私は市会の皆さんに非常に敬意を表し、しかも全会一致ということですので、敬意を表したいと思っております。

市民の皆様には、私どもが直接何かを申し上げる立場でもないかとも思いますが、市議会の皆さんも含めて、物事を改善していく力が、市会の皆様も市役所の皆様も持っていると考えておりますので、どういうふうに今後なっていくかはともかく、市民の皆さんはその辺を見守っていただきたいと思いますと思っております。

もし何か補足があれば。

- **齋藤参考人** 私、冒頭の所管で、職員の方の保護を徹底するというをお伝えしました。その中で、今回私お伝えしたいのは、報告書の概要版の最後に書いてある、改めて市及び関係者の皆様に、証言者の特定とか利益・不利益の取扱い、これはもう厳禁するということを徹底的に守っていただきたいと、それは本当に強くお伝えしておきます。

以上です。

- **横山正人委員** 今日、調査をされた方々からお話を伺いましたけれども、私からお願いしたいのですが、正副委員長でお取りまとめをいただいて、次回当委員会に市長の出席を求めて開催することをお願いしたいと思います。

以上です。

- **大桑正貴委員長** ただいま横山委員から御意見がございましたので、御意見として承りまして、今後の委員会の運営につきましては、正副委員長において整理をいたしますので御承願います。

なお、本日は参考人への質疑を中心に行っておりますので、御理解いただければと思います。よろしくお願ひします。ありがとうございます。

- **山下正人委員** 続きまして、横山議員に続きまして山下でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

私のほうからは、補足で何点かだけお聞きしたいのですが、まずこの報告書を読んで、非常に衝撃的なといいますか、真っ黒やなというふうな印象を受けたんですけども。これ、市長は答えられたのは、市民目線で話したんだという意見が多い中で、自分は悪くないんだという印象を受けるんですね。一方で、職員は相当精神的な圧迫を受けていると。これ、市長と職員の間のこの事案に対する受け止め方に大きな差異があるように思うのですが、調査をされた弁護士の先生方はどのように感じられたでしょうか。

- **伊藤参考人** 市長のヒアリングは2回行いまして、それなりの時間を費やして、細かな話だけではなくて、今回調査に至った心境とか反省点なども聞かせていただいたところであります。市長は、私は一切悪くないんだというスタンスでもなく、もちろん一部の発言を認めておりますし、職員の方にそういう言葉を使って非常に申し訳なかったという言葉もあつたところではあります。

ただ、報告書の最後、83ページ以降に書かせていただいておりますけれども、やはりその出した言葉がどうのこうのという、理由が、根本的な何かそういう言葉を出してしまう、そういった面があるということについて、あまり認識をされていないかなということで、ここに84ページの真ん中辺ですけれども、人権意識の希薄さというのはやはり感じざるを得なかったと思っております。

ただ、市長が、私、市民目線だから何も悪くないというスタンスではなかったことは御報告させていただきたいと思います。

○ 山下正人委員 ありがとうございます。

この報告の中で、言動として常軌を逸しているという表現があったり、今、先生御指摘いただいた83ページでは、圧倒的に優位的な地位にある市長が行った行動としては極めて深刻であるとか、職場環境を悪化させる、決して看過できない重大なということ、これは表現としてはかなり厳しい表現をされているなど感じているのですが、様々なこのハラスメント案件というのは、弁護士という立場でやられていると思うのですが、先生方の認識では、これだけ圧倒的な地位のある市長の発言としては、これは相当重いものだという認識でこれを書かれたのでしょうか。

○ 伊藤参考人 報告書に記載のとおり、ページで言うと結論の部分ですから、まとめ82ページ、83ページのところに書かせていただいておりますが、一つ一つがばらばらとあるだけではなくて、銃撃ポーズ、それから職員を侮蔑する行為等、たくさんの行為が継続的に職員の前で行われていたということが非常に深刻であると認識しております。一つ一つのことを取り上げると、もしそれしかなかったら、それほど深刻ではなかったかもしれませんが、全体として見ますと、この7項目を、これだけ多岐にわたる項目について、しかも長い期間行われたということで、やはり重大だという認識を持っております。

○ 山下正人委員 今回の調査範囲としましては、この横浜市役所の市長になられてからの部分だと思うのですが、山中市長においては、実は横浜市大時代に遡って、非常にハラスメントのことが取り沙汰されてきました。

先日、当常任委員会で、同じくハラスメントのあった首長の調査に行ってきたのですが、その案件では20年前に遡って実は続いていると。これ、私自身としては、市大時代からの問題も本来であれば、調査案件として入れていくと、もう少しこの深刻さというのは変わってくるような気がするのですが、その辺の認識はいかがでしょうか。

○ 伊藤参考人 市大時代のハラスメントというのは確かに報道もされていましたが、認識はしていたところではありますが、1つには、我々の調査の目的が、この前人事部長の記者会見文書と、それに関連するというところで、重点がやはりこの前人事部長の告発に置かざるを得ないところがありました。関連はないとは言いません。関連は同じパワハラではあるのかもしれませんが、この4か月半という中で、この件だけでも60人近いヒアリングをしておりますので、なかなかそこまで手を回していると、報告期間が延びる一方であるということと、もう一つは、我々のスタンスとして、以前パワハラがあったから今回もあったらという予断を持ちたくはないというのがありました。プレーンな頭で臨んで、その中で一体何が今回起こったのか。要するに、過去悪いから今も悪いと書いても説得力はないという前提で、今回の調査を中心的に臨むということにさせていただいております。御理解いただきたいところだと思います。

以上でございます。

○ 山下正人委員 ありがとうございます。

私のほうは、ではもうこれを最後にします。今回の案件の調査の中にも入っているのですが、涙ながらに辞めていった職員というのが数多くいる。私も実は何人か、そういった職員と間接的・直接的に話を聞いております。

これ、横浜市としては、いわゆる何十年にもわたって育ててきた優秀な人材が、このようなことで辞めざ

るを得ない、退職に追い込まれるというのは極めて残念だと思っているのですが、こういった行為に対して、一首長の独善的な行為に対して職員を失っていくということに関して、これは法的に教えていただきたいのですが、山中市長に対して損害賠償請求ってできないものなのでしょうか。

- **伊藤参考人** 申し訳ございません。我々の調査は日本弁護士連合会の基準にのっとって行っておりますが、日本弁護士連合会の調査基準の中でも、責任追及の点については範囲外であると。倫理的責任であろう、道義的責任であろう、法的責任であろうと、そこは範囲外であるということを明確に書かれておまして、そこについては個人的な見解はありますけれども、申し訳ないですが、意見を差し控えさせていただきたいと思っております。

- **山下正人委員** ありがとうございます。結構です。

- **黒川勝委員** ありがとうございます。自民党の黒川でございます。自民党の持ち時間30分ということでございますが、1人10分程度ずつという委員長からの最初のお話もありましたので、多少のお目こぼしはお許しいただければと思います。

なるべくはしよって質問していきたいと思いますが、この報告書では、人事部長が指摘した市長の言動の多くは認定すべき事実とされていますが、市長のこれまでの説明の多くが事実と異なっていたということなののでしょうか。それとも、どなったことが指導したということというように、同じ行為に対する評価や認識の違いが中心だったのか伺います。

そしてまた、市長への2回聞き取りを行ったということでもありますけれども、それまでの記者会見等での説明を改めたり、あるいは誤りを認めたりという点があれば伺います。

- **伊藤参考人** 市長の発言が間違っていたのか、間違っていないけれども、その評価が変わったのかという御質問だったかと思いますが、ちょっといろんなところでいろんな発言されていますので、例えば机をたたくという行為は、机をたたくこと自体は手のひらでたたく癖はあったということで話していっておりますので、たたくという行為は、いろんな場面の認定の中ではあり得たかなと思いますが、その状況等に鑑みて、単に癖でやっているのか、威圧的なものなのかという評価が違うということもありました。

また、記憶がないという発言も、今の机をたたくは、令和5年6月16日の市長室では記憶がないということをおっしゃっておりますので、その記憶がないということについて事実関係、直接証拠と認定したということもあります。

銃撃ポーズなんかも、銃撃ポーズというのは認めています、それは自分に向けたものだということの主張でしたけれども、自分に向けたということではなく、人に向けたというヒアリング結果が非常に多数ありまして、やはりそれは、もしかしたら自分に向けたことも絶対はないかどうかということは認定できないのですけれども、人に向けたことがあれば、どこかの場面で自分に向けていたということがあったとしても、やはり認定せざるを得ないということで、そのように市長の発言が全くうそを述べているのかどうかということとは関係なしに、周りのヒアリングと市長の話が前提としても、そうではないという認定しているところはたくさんあるかと思います。

- **黒川勝委員** ありがとうございます。相手が受け取る感覚によっていろいろ違うのかなという感じもしますが、やはり市長としてリーダーシップを発揮していくには、ある程度厳しい指示を出す場面もあるのかなとも思いますが、一方で拒絶しにくい力関係というものがある中で、正当な指示だとか指導ということと、人格を傷つけるとか、恐怖や威圧によって従わせる行為ということとの境界線というのは、どのような基準

で判断したのか。もし御所見があれば伺いたいと思いますが、いかがでしょうか。

- **伊藤参考人** パワハラか否かというときには、必ず指導なのか、そういう個人的な感情的な威圧なのかということは必ず問題になるところでございます。そういった場面で本人が、発言する側、行為をする側がどういう目的でやっていたか、本人はどういう気持ちでやっていたかということは本人が一番弁解するところでありまして、自分は部下の仕事ぶりを直すためなんだと、目的の正当性は必ずパワハラのは害者は話すものでございます。

市長も、自分は市民目線ではないことは許せない、前例踏襲型は許せない、ここは改革をしていくんだというその目的の正当性は何回も繰り返して、多分記者会見でもどこでもお話しされているかと思いますが、そういう目的が正当だからといって、客観的な行為、受け止める側の気持ちがどうかということを超えて、目的の正当性が認められるということはないと認識しております。

今回も、客観的な行為、例えば目的が正当だからといって、銃で打つ行為で人に手の銃口を向けていいのかというその客観的な行為が駄目であれば、目的としては、何かそれが仮に崇高な目的であったとしても、パワハラと認定せざるを得ないということにはなります。

ですから、今回もいろんな発言がありますが、その目的が間違っているという認定の仕方はしておらないつもりで、その行為、そして受け止める職員が通常の平均的な労働者の感情としてどうかということを、そちらをメインにして判断すると、全体的にそういう流れになっております。

- **黒川勝委員** ありがとうございます。相手の感情を考えないで、様々な行為が行われていたということなのだと思います。

あと、調査の結果、市長に異論も言えないとか、市長と面会できないとか、必要な情報が届かないといった萎縮とかか付度が組織内に生じていたと認められたという報告書の読み取りでございますけれども、それによって市政の運営が妨げられた、適正な意思決定や情報共有が妨げられた、あるいは人事権を背景に職員を支配するなどの市政の停滞や後退を招いたとも読み取れました。

このような状況に対する市政のトップの責任の取り方として、市長の反省や研修の強化、特別職のハラスメントに対する条例制定などで解決をするのだとお考えでしょうか。もちろん横浜市政の停滞を数値化、金額換算して損害賠償請求などは今もありましたが不可能ですが、責任の重さや責任の取り方に対する御所見を、3人の調査委員の先生方から一言ずつ伺いたいと思います。

- **伊藤参考人** 前提といたしまして、この案件が今御案内のとおり、こういったことがどういった具体的な市政のいろんな施策の中にどういう停滞を招いたとか、どういう不利益を招いたかという一つ一つの検証というのは、なかなか因果関係の問題もあってできないところではあります。

我々が、報告書90ページで、行政運営の停滞と市民利益の低下への危惧と書かせていただいているのは、ヒアリングの中でそういう声が非常に多かったということです。生で現場で働いている方々がそういった声を出すということは、非常に調査委員としてもそういった今後の行政運営の停滞、市民利益・サービスの低下ということが非常に危惧されるなということで、危惧と書かせていただきました。

それから、どういった責任を取るべきなのかという御質問かと思いますが、例えば辞職したほうがいいのかなんとか、そういう話かとも思いますけれども、先ほど申し上げましたが、日本弁護士連合会の第三者委員会ガイドライン第5の3というのがございまして、委員は第三者調査委員会の趣旨・目的を離れて、対象事案の関係者の倫理的、民事的、刑事的、行政上の責任の有無を追及し、又は対象事案の関係者をことさら

に批判しないものとするとしております。個人的な意見はあるかと思いますが、第三者調査の委員としては、統一して日本弁護士連合会のこのガイドラインにのっとって調査を進めておりますので、ここは私のこの発言で御勘弁いただきたいと思っております。

- **黒川勝委員** ありがとうございます。お三方と言いましたが、時間も超過しておりますので、今代表してお聞きしたので、それで結構でございます。

最後になりますが、今回、第三者調査に担っていただいた事実認定と専門的評価に対して、二代表制の一翼を担う議会には、その結果を踏まえて市長の政治的責任や、あるいは今後の市政運営について判断する役割があると考えます。第三者調査と、あと議会が果たすべき役割の違いについてもしお考えがあれば、伊藤先生に最後にお伺いしたいと思います。

- **伊藤参考人** 第三者委員は、あくまで外部の委員でございまして、中立・独立・公平な立場で調査し、調査結果を述べるというところまでかと思えます。この調査結果を受けて、どういった次のステップがいいのか、いろんなステップが考えられるかと思えます。それは、ぜひ市民の信託を受けた皆様方でぜひ御検討いただいて、あるべき市政を目指していただきたいと思いますと思っております。

- **黒川勝委員** ありがとうございました。今回の報告を受けて、市政運営に生じたゆがみがあれば正すという議会の責任は極めて重いと改めて感じさせていただきました。限られた時間の中で調査に当たられた皆様の御尽力に感謝し、私からの質疑は終わらせていただきます。

- **仁田昌寿委員** 公明党の仁田昌寿でございます。

まずは、今回の調査に当たっていただきました調査委員の3人の先生、そして補助員の3人の先生、皆様方に、この調査活動の実績にございますように限られた4か月半という期間、また28回もの会議、そして57名のヒアリング、こういったことで調査書をまとめていただきましたことに、心から御尽力に15名を代表いたしまして感謝を申し上げたいと思います。ありがとうございました。大事な大事な今後の行く末を考えるに当たって重要な報告書だと重く受け止めたいと、まずもって思いますので、よろしくお願ひしたいと思います。

初めに、実際にヒアリング等に当たられた先生方の所感を何点か伺いたいと思いますが、この概要の中で2ページ目のヒアリング調査等の中で、先入観のない初期段階と、ヒアリングをした後に情報の確認と事実関係の精査を行うということで2回されました。この状況でございますが、1回目と2回目の変化であったり、訂正であったり、振り返ってみるとそうではなかったかななどのその辺の2回した意味と、そしてまた、その結果としてどのように受け止められているか伺いたいのですが。

- **須山参考人** 2回というのは、前人事部長と市長に限定してという御指示だと、それでよろしいでしょうか。

- **仁田昌寿委員** はい。

- **須山参考人** おっしゃるとおり、調査を始めるに当たって、何も先入観のない状況でお二人にお話をまず聞き、それは今申し上げましたように、調査を開始するに当たって何もないところから、我々が当事者から聞いて情報を入れていくと、それをスタートラインにしようと、そういう趣旨でございました。そこは本当にお二方が言っていることをもうそれを全部受け入れて、そこをスタートラインにするという、そういう意味合いでございました。

第2回目というのは、主にお二方がどう言っているか、どう変わったかというよりも、その間に積み上げ

ました、こちらが情報収集しまして、ある程度の見通しを立てて、それがそれでよいのか、そういう認定行っているのかというこちらの確認のために、お二方にここはどうですか、そういう認定をしていいのかどうかという観点からお聞きをしていますので、特にお二方の供述の内容あるいは態度が変わったかどうかということについては、正直あまり注意を払っておりませんが、あまりこの間、お二方の3か月ぐらいの間に何か変わったなという印象は率直に言ってございません。別にこの間、何か我々が働きかけたわけではないですから、特におっしゃっていることは当初と同じ。ただ、我々が認定して、こういう認定をしようと思ったことに、それでいいのかどうかということは十分確認できたと思っております。

○ 仁田昌寿委員 ありがとうございました。よく分かりました。

今回の判断基準として、まず定義は、厚生労働省の3つの定義に沿って、そしてまた判断基準につきましても同様で、さらには市職員に関することということを前提として、市の指針も採用されたと、2ページ目に記載されておりますが、その判断は基本合議という理解でよろしいのでしょうか。それぞれ様々な御意見がまだある場合もあるかと思いますが、また、その判断にいろんな御意見、多様な意見があり、なかなか難しい状況もあったのか。その辺についての状況を伺えればと思います。

○ 須山参考人 今の御質問は、我々6人の中で、大きく分けると厚生労働省指針と市の指針というのがあり、そのどちらを採用すべきかということで議論があったかということかと思います。それでよろしいでしょうか。

○ 仁田昌寿委員 失礼いたしました、質問が不十分で。一件一件の認定に対して、この指針に照らしてどうかという結論を出すに当たって、先生方の様々な御意見が割れる場合もあるかなと思いますが、今回、その認定について比較的しやすい内容だったのか、かなり微妙なことが多かったのか、その辺のニュアンスなんです。

○ 須山参考人 すみません、私の質問の趣旨を聞き違えて申し訳ございません。

今のお話で言いますと、おおむね6人の認定というか判断というのはそんなに割れて、そこで議論が物すごく時間がかかるということはなかったですが、やはり何点かにおいては、この点についてはパワハラ該当性があるかどうかについて、やはり時間を取って議論した点というのが何点かありました。

○ 仁田昌寿委員 ありがとうございました。

続きまして、この認定事実の導き方について御確認をさせていただければと思います。分かりやすくするために、概要版の3ページに、例えば事項1-1については、認定事実、事実を認定とした後に、証拠・背景として直接的根拠が存在しと書いてございます。一方で、認定された事項の1-3も直接的根拠が存在しと冒頭から入ってきます。事項1-4については、複数の職員による経緯が一致する具体的証言が多数存在と、このように認定に至った根拠が示され方として、本文に今のことをもう一度目を移してみますと、34ページから始まる職員ヒアリング等の証言の信用性についてということで、この調査の大変難しさがそこにまずは書いてある。それは、密室での出来事など客観的な証拠が乏しい場面も多く、職員ヒアリング等における職員からの証言が事実認定のための重要な根拠となったと記載をされた上で、35ページへいきますと、一番最後の第2、1のイ、事実の認定のところ、先ほど概要で示させていただいた当該場面について直接的な根拠が存在し、信用性もあることからすればということが、何をもって直接的な根拠が存在し、信用性もあるのかということがちょっと分からない中で、一方で傍証として、職員ヒアリングによって得られた当日だけではなくて、ほかのいろんな事象をこうやって出てきたという、そういう導き方になっています。

一方で、38ページのところも同様の趣旨なのですが、先ほど申し上げた1－4のところについては、直接的な根拠が存在しというところではなくて、実際にこういう事実が確認されたので、それは次認定事実としてするという手法になっていると、そういうことなのですが、これはどういうふうに理解すればよろしいのでしょうか。

- 齋藤参考人　今の御質問につきましては、恐らく直接的根拠と複数の職員のお話というのがちょっと混在しているのではないかという趣旨だと思うのですが、これは私が冒頭申し上げたように、やはり我々はまずもって職員の方の保護ということを最優先にしております。例えば、具体的に書くことで、例えばあの人ではないかとか、この人ではないかということがやっぱり特定されてしまうのはもう極力避けるということがあります。ですから、我々はその観点から報告書を作成しております。

なぜこうなっているかというのは、そこはちょっと申し訳ないですけれども、具体的な職員保護の観点と反する可能性がありますので、申し訳ないですが、御回答は差し控えてもらいます。

以上です。

- 仁田昌寿委員　分かりました。今回のこの報告書によって、今後いろいろ考えなければいけない。したがって、認定事実の確かさを改めて確信できればいいなと、そんな思いで伺いました。

次に、今回の起こった背景として組織体制の不備ということで、6ページ目の概要に記載されている副市長ら幹部職員が本来果たすべき抑止や牽制、チェック機能が適切に働かなかったという記載がございます。これも今後考えるのに大変重要な知見をいただいたと思っておりますが、こういうことになった原因・背景などを、ヒアリングの中でどのように先生方がお感じになったのか。ちょっと御所見いただければと思います。

- 伊藤参考人　庁内のチェック機能が適切に働かなかったという話はここに書かせていただいております。幹部職員へのヒアリングを多数しておる中で、やはり自分が何かをできなかったかという、そういう自分に問いかけをする職員もたくさんいらっしゃいました。特に市長に近いほうの幹部の方々は、何かできなかったかということを非常に反省している方もいらっしゃいました。

87ページのところに、例えば、副市長は地方自治法167条に基づき云々ということで、市長であってもそれを監督するべきであったということは書かせていただいておりますが、そういう意識がなかったということもないようではありますが、幹部職員の方々も、やはり我々が認定しましたように、市長は最高の権力者でありますし、そこで何かを言って変わっていくのかという疑念あるいは保身もあったかと思えます。そういった意味で、一人一人の今の幹部がどうのこうのということではなくて、やはりそういう人間の弱いところも超えて、しっかりと今後対応できる体制をつくっていくことが必要と、我々みんな思った次第であります。職員一人一人は皆非常に真摯に考えていただいているとヒアリングでは感じました。

- 仁田昌寿委員　ありがとうございます。

続きまして、今回ヒアリングをされて、報告書の中に様々に、市長の敬意を持って接する意識の不足であったり、人権への配慮が欠如と書いてございます。また、まとめて6ページの市長を含む特別職に向けてということで、この一番右側のところに、不適切発言を反省する姿勢は見られたが、人権意識の欠如に対する自覚までは見られず、今後の研修を通じてハラスメントに対する認識を厳しく見つめ直し、人権意識を向上させるよう強く求めると御提言をいただいております。

そこでまず、ヒアリングされた先生方、御感想をいただければと思いますが、こういった人権への配慮が極めて欠如しているという、こういうことについて、もっともこういう場面で感じましたということ、代表的なところを少し挙げていただけないかなと、3つぐらい。例えば、こんなことがありました、こんなことが強くそのようなことを感じました、ございますでしょうか。

- 須山参考人　やはり人事権を背景とする職員の支配という御指摘をしたところがございます。この点についてのヒアリングを行っているときに、確かに適材適所ですとか、そういったこともおっしゃって、不適切な人事の行使があったのではないかというお話をしたときに、やはりそこは率直にお認めになるという感じでは正直言ってないのかなと私は理解いたしました。そこについては、前人事部長とも一緒になってそういった話題をしていましたといったような発言があったりですとか。ただ、そうは言っても、一緒にその場で話していたとしても、やはりそこは市長と一職員という立場ということがあるのではないかという問題意識からお話を聞いて、そういったお答えが出てくればなと思ったのですが、残念ながら私のヒアリングをした感想では、この職員もこういうことを言っていたんだということをおっしゃっているということは、やはりそこは率直に御自分のやり方というのが、本当はもっと違うやり方があったのではないかということには思いが至っていらっしゃらないのかなというふうな印象を受けました。

- 仁田昌寿委員　ありがとうございます。ほかにございますか。各先生方がいかがでしょうか。

- 伊藤参考人　先ほども申し上げましたが、市長の思いが、要するに市民目線でなければいけないとか、前例踏襲型でいいのかとかということ自体は、それ自体が詭弁だとか、うそをついているとか、そういうことではなくて、市長は市長なりの思いがあるんだろうという気はいたしました。久保田前人事部長も最初の会見でそういったことをおっしゃっていたと思いますが、ただ、それだからこそ、それが正しければ何でも正しいというわけではないという点について、もう少し認識いただきたいと感じております。ヒアリングにおいても、そういう目的が、そういう気持ちが強過ぎたんだと反省していますという言葉が何回もありましたが、そこはいいので、そうではなくて、人権意識とか、そういうことに思いを至ってほしいということ調査報告で書かせていただいたつもりです。

- 仁田昌寿委員　ありがとうございます。

それでは、この時間帯としては最後に今後の市政への信頼回復に向けてということで、今申し上げたところも一部含みながら御提言をいただいておりますが、ずっとこのヒアリングを通して、研修の体制であったり、その他、当然条例の制定などなど、今後に向かわなければいけない御提言をいただいておりますが、今例示された内容も伺いながら、83ページの総合的評価としては、先ほども取り上げられた最後のしかしからの圧倒的に優越的な地位にある市長が、これほど多岐にわたる不適切な言動を日常的に、かつ継続して行ったという事実は極めて深刻であると。個々の行為を単体で捉えるのではなく、組織に与えた影響等を総合的に評価するならば、そこには職員の尊厳を深く傷つけ、職場環境を悪化させる決して看過できない重大なパワハラ行為があったと認めざるを得ないという御評価を先生からいただきました。非常に重く受け止めなければいけないと思うわけですが、今後に向けてどう取り組んでいくかということが極めて重要なことだと思いますが、一方で、反省の姿勢はあるけれども、人権意識の欠如というものが結論づける中で、このように提言していただかざるを得ない状況にも今まだあるんだなとも感じました。

今後、人権研修を充実させ、倫理感を徹底させるということについてのヒアリングを通しての可能性など、御見解をいただければと思うのですが、いかがでしょうか。

- **伊藤参考人** 我々が、調査が始まる前に、既に市長のほうで各種研修を、パワハラに関する研修を受けられていたようです。直接その内容は存じ上げませんが、そのことについても市長に聞いてみました。研修がどういう実のあるもので、そこで気づきはあったのかということは聞かせていただきました。市長は感謝の気持ちを持つと。それから、パワハラというのは相手の気持ちに立つというようなことは改めて理解したということで、聞くところによりますと、ありがとうという言葉が最近非常に市長は口にしているということも聞いたりもしております。そういった意味で、研修を受ける、そこから学ぼうという姿勢自体はあるんだということは認識しております。

あとは、我々の提言に、この6ページの上に書かせていただいておりますけれども、これを謙虚に真摯に受け止めてもらえるかというところがスタートかなと思っておりますので、皆さんのほうでも引き続きその辺を見守っていただけたらと思っております。

以上です。

- **仁田昌寿委員** いろいろありがとうございました。今後ともしっかり我々議会としても、市民、市政のためにどうあるべきかと、しっかり議論してまいりたいと思います。ありがとうございました。
- **藤崎浩太郎委員** 立憲民主党の藤崎です。今日は貴重なお時間をいただきまして、御出席いただきましてありがとうございました。

まずは、3人の委員の先生方と補助員の先生方、御尽力をいただきましてありがとうございました。恐らく限られた時間の中であつたとはいえ、皆さんに真摯に調査をしていただいた結果がこの認定の内容だったのではないかと捉えておりますし、非常に我々としても重く受け止めていく必要があると考えております。先日も常任委員会で福井県のほうへ行きまして、県庁のハラスメント対策の勉強などもさせていただいてまいりまして、やはり我々としても、今日の報告書をはじめ、しっかりと組織としてのハラスメント対策は非常に重要であると考えながら、今日の報告を聞かせていただいて拝見させていただいたというところでございます。

いろいろと今御質問もあつたんですけども、繰り返しのようなところから入るんですけども、総合評価の部分ですね、決して看過できない重大なパワハラ行為と。ここまでの御質問の中でも、多岐にわたることと継続して行われてきたことなどが、やはりこの重大であるという結論に至ったということを理解しているところではあるのですが、一方では、様々な事象の中から重大であると結論づけることも、皆さんの中では様々な御議論があつたのではないかと考えているのですけれども、この言葉一つ一つを選んでいくに当たって、どの辺を注意して看過できないと、重大であると認定をしていただいたのかを教えていただければと思います。

- **須山参考人** ちょっと表現としては、やはりかなり厳しいなという印象をお持ちだと思うのですが、これは私たちの率直な印象なんです。それは何からこういう表現を用いる心境になったかという、やはりそれは職員の方からの聞き取り、ヒアリングの結果あるいはアンケートの一件一件全て目を通しました。情報提供も全て目を通しました。やはり職員の皆様の悲痛な声というのがかなり多いという、それを見るにつけ、やはりこれだけの多くの職員の方がこういった行為で日々苦しんでいる。それをやっぱり勇気を持ってこの窓口あるいはアンケートに答えていると、そういう思いを我々は日々見るにつけ、やはりここはそんなにパワハラがただあつた、これを是正しましょうということではなくて、やっぱりこの職員の方々が傷ついている、この思いというのをやはり市長に分かっていただきたいと、そういう思いがあるというのが私個

人としてはあります。そこの職員の方々の思い、気持ち、今のつらい心情をやっぱり代弁するといったような意味が、そこのちょっと厳しい言葉には込められていると御理解いただいてよろしいかと思います。

- 藤崎浩太郎委員 ありがとうございます。我々、アンケート自体を直接拝見することはできない状況にあると思いますし、それを求めるつもりもないんですけれども、やはり今のお答えを伺うと、かなり職員の皆さんからしっかりと御意見があつて、中には事細かにいろんなことが書かれていたのではないかと感じます。

全体としては、事項が7つという整理はあるのですが、先ほども報告書には書かれていない、もとの人事部長の訴えにはなかったもので、今回の報告書に書かれたものが幾つかありますということがありました。事項としてまとめると7つとされますけれども、個別で何個という数え方をされていないかもしれないのですが、たくさんの御意見があつた中でパワハラに類するもの、パワハラと認められるものとか、どの程度件数として上がってきたかという内訳みたいなものがあれば、教えてください。

- 伊藤参考人 報告書に関連事項として、久保田さんが主張していないものについて認定したものについては書かせていただいております。例えば、チョキチョキとするポーズとか、あるいは言葉の中であほかとかばかとか言ったとかいう関連事項として記載をさせていただいております。例えば、52ページのその他の発言というところに、ばか、あほ、脳みそが筋肉、目が死んでいる、55歳以上はみんな頭が固くて駄目とかいうような発言があつて、これもパワハラと認定しておりますが、そういった発言があつたということは認定させていただいております。

それ以外に、いろいろあつたかなかったか、あるいはどういったことについてあつたかということにつきましては、先ほども申し上げましたが、ありましたというだけで一体何があつたんだということになって、人の名前を言わなければ、誰が言ったか言わなければ特定できないではないかという考えもあろうかと思いますが、こういった件というだけで、ああ、それ言ったのがあの人だねということになってはいけませんので、ここはそもそもこれ以外のことがあつたのかどうかも含めて、回答を差し控えさせていただきたいと思っております。

- 藤崎浩太郎委員 ありがとうございます。承知しました。

幾つか本文を拝見していると、例えば1つ気になるところが、これもどこまでお答えいただけるかとあるんですけれども、39ページで精神的疾患を発症したと証言した職員もいたということが書かれています。これも何人だとか、どういう疾患なのかとか、もしかしたらお答えいただけない範囲かもしれませんが、やはり相当なストレスを感じたからこそ、この精神的疾患ということに至ったのではないかと感じるわけですから。

このヒアリング等の中で証言してくださった職員、特定されないようにということはあると思うのですが、今お答えいただけるものがあるかどうか、どういう状況なのか、ちゃんと治療につながっているのか、今は安定しているのかとか心配にもなるところですけれども、何かお答えいただけるところはございますでしょうか。

- 齋藤参考人 一応、ここに書かれているのは、別にこの事実を認定したということではなくて、こういう証言をした人もいましたよということで、別にこれが事実だということはいまだ認定していません。そういう一つのヒアリングの内容として掲示しただけで、これについて例えば、本当に障害を発症したのかとか、そんなことは別に我々は少なくとも調査の対象外だと考えていますので、一応これについては、例えば具体

的にというようなお答えは差し控えさせていただきたい。

ただし、ヒアリングの中で、回答する中でやはり涙ぐむ人とか言葉に詰まる人というのは、ある程度いたということはお答えしておきます。

以上です。

- 藤崎浩太郎委員 ありがとうございます。認定されたわけではないということですが、本当にそういう証言が出たりとか、今お話の泣きながらというのは、思い出ただけでもつらかったということの表れなのかなと推察をさせていただくところでございますが。

一部、これは61ページですが、法律についての言及がなされているところがあります。61ページでは、パワハラ該当性とは別に、労働基準法上の問題も存するということですね。ここの言及をしていただいた部分というのは、やはりこれはしっかりと改善が必要であるからこそ書いていただいたのかなと思います。が、あえてこの法律を書いていた視点とかがあれば教えてください。

- 伊藤参考人 久保田前人事部長が、労働基準法違反の可能性もあるということで書かれておりましたので、言及させていただいておるところであります。

ただ、我々としては、パワハラ該当性という中での調査に重点を置きましたので、この労働基準法違反が、例えば全庁的に蔓延しているとか、そういうことの調査という、ちょっと別の調査をしなければいけないので、そこまでは手が及んでいないところもありますので、これは時間外の連絡の項目の中に書かせていただいておりますが、そのことを契機として、もしいろんな場面におきまして深夜労働とか、そういうことが行われているとすれば、それはきちんと対処しなければいけないということを付言させていただいたということにとどめさせていただいております。

- 藤崎浩太郎委員 ありがとうございます。実際に、法的に問題があったかどうかという問題であるというよりは、今後、必要であれば調査をする必要があるという問題というニュアンスですかね。

- 伊藤参考人 基本的には、そういう認識であります。

- 藤崎浩太郎委員 ありがとうございます。

あと、アンケートに答えてくださった人たちの中には特別職が7名ですかね、元職も含めてという数字がどこかにあったと思います。やはり一般職の方々と特別職の方々と、もちろん職務上、市長と接する量とか関わる業務の範囲とか、やはり出禁という言葉の問題も、パワーハラスメント認定されてきているところですが、やはり一定の範囲でかなりの市長との会議等に出席をしてきた可能性のある人ではないかなと思います。

一方で、先ほど副市長というところで言及もありましたけれども、これは難しいかもしれないですが、特別職の皆さんから出てきたハラスメントに対する見聞きしたものや、御本人の何かできたことがあったのではないかと反省もあったという話もございましたけれども、やはり一般職の皆さんが感じられたものよりも、また違うハラスメントの実態を特別職の皆さんが御覧になってきたところはあるかなと思うのですが、何かそういう部分で、特別職だから違う部分があったなということを感じるものがあれば教えてください。

- 須山参考人 やはりここも、あまり具体的なヒアリング内容について立ち入ることは差し控えさせていただきますが、やはり副市長という立場、ただこれは物すごく難しく、市長と一般職員の間に立っていらっしゃる方で、そこは難しいお立場なんだなということを感じました。ただ、先ほど伊藤が申しましたように、

やはり副市長という立場であれば、苦しくても、そこはやはり市長に物申すべきだったということをおっしゃる方もいらっしゃいます。

ただ一方で、副市長といった立場であっても、それはやはり今回のパワハラの被害に遭っている当事者という面も私はあるなと感じました。なので、もちろん組織運営上、副市長という立場は経営責任職のかなりトップに近い場面なので、そのガバナンスの上にいる方ではありますが、だからといって、今回の件で被害者というか苦しい思いをしてきたということについては、やっぱり耳を傾けなければいけないなと思っております。だから、そこはそういう苦しい思いをさせないような組織運営というのを、今後横浜市には求めたいなと思っております。

○ 藤崎浩太郎委員 ありがとうございます。

88ページでは、労働施策総合推進法という言及もなされているのですけれども、先日も福井の条例では、副知事にしっかりとその対応を求める条文などが設けられてありました。今、組織的なこともお話がありましたけれども、やはり何らかの根拠がない中で、副市長という立場で市長に対して何らかの問題を提起するというのは非常に負担もかかる。一方で、条例等がしっかりと整備されていれば、法に基づいて、条例に基づいて、よりよい組織運営のために物が言えるという視点もあるかなと思うので、やはり条例をつくる必要があるという御提案もありましたけれども、やはりそのガバナンスの中で、副市長にしっかりと力を与えていく、持ってもらふ必要というのはあるのかなと思いますけれども、弁護士の立場からいかがでしょうか。

○ 伊藤参考人 おっしゃるとおりかと思います。副市長が、例えば条例では、市長に何かがあったときは副市長が取って代わるということもきちんと書いてありますし、それぞれなりの立場としてこういった事態に対応できるように、あらかじめ条例で定めておくことは重要な点かなと思っております。

以上です。

○ 藤崎浩太郎委員 ありがとうございます。これから当局もその準備を進めているということですが、これを機にしっかりと、職員の中で職員同士守られて、市長が早い段階で自分を改められる機会をつくれるかどうかというのは本当に重要だなと感じます。

一方で、またちょっと質問が変わりますけれども、今回その報告書を拝見していますと、感情をぶつけているのかどうかということが幾つか指摘されていたと思います。業務の課題を解決するために叱責というか、指摘する範囲を逸脱して、単純に市長から感情をぶつけていただけないかというところが、パワハラとしての認定の要因になっているところが幾つかあったと思いますが、今回アンケートを行って職員の方も答えてくださっていますが、パワハラを受けていたとしても、それをどこまでがパワハラかどうかというのは職員側がちゃんと認知できていない、認識できていないと、今回のアンケートに答えられなかった人もいるのではないかなと。まだまだほかにも、うまく言えなかった人もいたりしないんだらうかということを心配するところもあります。

今後、そういった部分をどうしたら、組織の中でお互いに言語化するというか、条文化していくのか、ガイドライン等々でしっかりと示していくのかということはあると思いますが、やはり自分たちが行ったこと、行われたことをいかに認識できるかというのは重要かと思いますが、様々な事例も御見識がおりだと思いますが、ほかの自治体ないしはほかの組織で、そういった線引きをしっかりと、どうやって通報につなげられるか、工夫ができるのかというところ、何か参考になることがあれば教えてください。

○ 須山参考人 我々も、ほかの自治体に何か参考になる例がないかということも議論いたしまして、幾つか

探ってはみたのですが、なかなか職員が直接組織に対して意見を言うという仕組みをつくっているところはなさそうにも思ったのですが、どうやら東京都のほうで職員目安箱といったような取組をなさっているというのがあって、これはかなり参考になるのではないかと思いましたが、それはそういうものがあるということで、そこを提言するまでには至りませんでした。やはりそういった職員の方が、御自分が特定を避けつつ、かつ自分の率直な意見をどこかに言えると、それも安心感のある環境で言えるという仕組みづくりというのはやはり必要なのではないかなと思いました。

- **藤崎浩太郎委員** ありがとうございます。心理的安全性の言及もこの報告書の中でなされていて、非常に重要な要素だと思っています。今回、先ほど涙を流しながらお話しくださった職員の方がいらっしゃるとか、たくさんの方が苦しみがいろいろと答えてくださったと。ここから市長がどういう判断をされるかはありますけれども、組織としてしっかりと回復していかないと、離職者の話もありましたし、職務遂行における課題も残されている中で、どうしたら議会としても、いい組織運営を我々としても後押しできるかというのは非常に悩まなくてはいけない、考えなくてはいけないことだと思っています。

そういう意味で、先ほど須山委員からも熱意と使命感を感じたというお話ありましたけれども、その中でお話しされた方々の中での心理的な影響で、やっぱりここはしっかりと対応していかないといけないのではないかと、感じたことがあれば教えていただければと思います。

- **伊藤参考人** やはりスタートは、市長がしっかりとこの事態を認識して、今後改善していくということを市民にも職員にも宣言して、パワハラというのは、自分も含めてこの役所では許さないということを力強く宣言していただきたいなと思っております。それが全てのスタートで、その中でいろんな施策が出てくると考えております。

- **藤崎浩太郎委員** ありがとうございます。まずは率先して市長がメッセージを出していくということというお話だと思いますが、それはもしかしたら、先ほどお話のあった条例の制定等にもつながってくるのかなとも感じました。

時間も限られているので最後になろうかと思えますけれども、幾つか労働基準法の話とか、労働施策総合推進法の話なんかもありました。今回調査の中で、それ以外に何か法的に課題があるのではないかと感じられるようなものがあったかどうか。あれば教えていただければと思います。

- **伊藤参考人** 特にはございませんでした。

- **藤崎浩太郎委員** ありがとうございます。あと1分ぐらいにありますので、感想だけにしますけれども、本当に限られた範囲で様々、今後我々が対策を考えていく中で貴重な御意見をいただいたなと思っています。しっかりと今日この後も様々質疑あると思いますけれども、我が会派としても真摯に受け止めて、よりよい市政のために頑張っていけたらと思います。ありがとうございました。

- **くしだ久子委員** 日本維新の会のくしだ久子でございます。

私ども日本維新の会横浜市議員団では、本年の1月16日に実名による久保田部長の告白を受けまして、第三者の関与による事実確認ですとか、調査体制と手続の明示、また関係職員の皆さんへの不利益な取扱いの防止などの緊急要望書を提出したところでございます。それらを受けまして、今回このように先生方にはお時間を頂戴し、またこのような報告書も御提出いただきまして、今回の結論は大変私どもとしても重く受け止めているところでございます。

前の委員からかなり詳細な質問がございましたけれども、私からも幾つか質問をさせていただきたいと

思います。

当初、先生方の御説明にもありましたとおり、今回の事案は、個々の暴言や不適切な行為が偶発的に重なったものではなくて、人事権を背景にして職員を萎縮させる組織風土が形成された構造的な問題であると、私どもも理解しているところでございます。

先生方の調査委員会がこのような総合評価に至った最大の理由、先ほど7つの項目があるという御説明は受けているわけですが、その中でも特に重く見た事実ですとか証拠等がありましたら伺いたいと思います。

- 須山参考人 すみません、御質問の趣旨というのは、今回認定した主に事項1から7に濃淡があるのかとか、そういうお話なのか、あるいは何かこの認定に当たって強烈的な証拠があったのかとか、そういうことなのか。それはどういう御趣旨の御質問でしょうか。
- くしだ久子委員 7つの項目でカテゴリー分けされていますけれども、その中で特にこれが重要だったとか、一番重い理由だというものが優先順位、濃淡があったのかどうか。それとも、全部7項目がある程度並列的に、先生方としたら理由だと見ていらっしゃるのか。その辺はどうなのでしょう。
- 須山参考人 特に、我々の中で1から7の項目にこれは重い、これはそうでもないといった重い軽いという判断の下に調査をしたということはございません。そこは全部等列ではあるのですが、やはりそのどれもが重いという認識を我々は持っております。
- くしだ久子委員 ありがとうございます。今回、報告書も20ページにわたり、かなりしっかりとした報告書を頂いているわけでありまして、調査期間が4か月半であったということでもありますけれども、この中にはヒアリングに応じていただけなかった職員もいらっしゃいますし、また未確認の資料や把握できなかった情報などが存在しているということも記載をされているところでありますけれども、先生方としたら本来であれば確認したかったなとか、もう少し時間があれば丁寧にできたのになと思うような事項がございますでしょうか。それとも、これだけの期間があれば十分に調査は行えたという認識でいらっしゃるのでしょうか。
- 伊藤参考人 4か月半というのは、正直本当にタイトで苦しかったと、振り返ってみれば思います。
ただし、それによって、先ほど御指摘のとおり、調査の網羅性については留保をとどめさせていただいておりますが、第三者委員会というのはその調査期間の長さとか短さに限らず、やはり任意でやっているの、限界があるということはどの第三者委員会でも付言はされている内容でありまして、今回4か月半であるからあれをちょっと聞き漏らしたとか、あれを聞き取ったのになということ、あれがあったら認定が違ったのではないとか、そういうことはなかったと認識しております。我々が認定したことのさらなる裏づけは得られたかもしれませんが、もう少し時間とかヒアリングに応じてくれた人が多ければ、ここは認定できたのではないかという、そういった反省は特にございません。認定できなかったということは、多分どんな人がどういうことがあったとしても認定できないということだろうなと思っております。
- くしだ久子委員 ありがとうございます。

アンケートは746名に送付されて、回答があった方は294名で約39%ということでもありますけれども、先生方としたら、この回答率というものはどのように評価されているのでしょうか。先ほどは、パワハラと思われる行為を直接見聞きした者が63%ということは、皆さん誠実に答えてくださっているという御回答でありましたけれども、このアンケートに関しての回答率についてはどのように受け止めていらっしゃいますでしょうか。

うか。

- **伊藤参考人** 同趣旨の第三者委員会のアンケートの回答率というのはちょっと統計的に取っておりませんが、39%、4割近いというのは、この案件が市長の誰か1人、2人に対するパワハラとかではなくて全庁的なことのパワハラですから、そこに答えをするということについては、本当に心理的な負担が大きかったかなと思っております。そういった中で、40%というのはそれなりの数字かなと思っております。無記名だったらもっとたくさん集まったかもしれませんが、無記名だと、こういった認定はできなかったと思います。ですから、記名式の中で語ってくれて、さらにヒアリングに応じてくれた人がいたからこそ、この認定に至ったと思っております。

ですから、このアンケートと、しかも情報提供と2つの手法を組み合わせたのは、我々としてはそれでよかったと認識しております。

- **くしだ久子委員** 今、先生からヒアリングのお話も出ましたが、ヒアリングに応じる意思を示してくださった方は情報提供窓口で51名で、実際のアンケートでは159名、情報提供窓口では51名のうち、実際のヒアリングは57名ということでありましたけれども、これは先生方がピックアップをして聞かれたということではないのでしょうか。もし、そのように先生方が選定されているとしたら、具体的な基準ですとか、選定による偏りが出ないようにしたとか、何かその辺の工夫などがございましたら教えてください。

- **齋藤参考人** こちらとしては、委員の中でアンケートとか情報提供を見まして、本当に時間が無制限であれば、それはヒアリングに応じますよという一人一人にお話をお聞きする、それはすべきなんだと思うのですが、先ほどからお伝えしていますように、やっぱり4か月半という限られた中で、こちらとしてはある程度そのアンケート、もしくはその情報提供の内容を精査しまして、こちらのほうから必要性が認められるという職員等の方にヒアリングをお願いしたということになります。

だから、もちろんヒアリングに応じますと言ってくれる方もいましたけれども、こちらとしてはやっぱりそういう時間的な制約もありまして、本当に申し訳ないことなのですが、声を上げていただいてもちょっとヒアリングできなかったという方はいますけれども、基本的にはこちらとしては、必要だと思われる職員の方のヒアリングは行っていたということを認識しております。

以上です。

- **伊藤参考人** 補足ですけれども、決してアンケートとかヒアリングを見て、市長に厳しいことを言っている人だけをピックアップして、そういう声を集めたということではありません。たくさん返ってきている中には、市長の目的は素晴らしいんだという方もいらっしゃるって、そういう方の意見もヒアリングで聞いております。そういった中で結論ということだけ申し添えておきたいと思います。

- **くしだ久子委員** 細かいところなのですが、ヒアリングに応じなかった方が数名あるということで、その中には市長の近くで勤務をして、重要な事実を知っているという可能性が高い職員という方はあったのかどうか。差し支えない範囲で結構でございますけれども、どうなのでしょう。

- **須山参考人** そういったことについては、ちょっとお答えは差し控えさせていただきます。

- **くしだ久子委員** ありがとうございます。

あと、細かいところではあるのですが、今回パワハラということではありますが、例えば先ほどの資料の中にも、55歳以上はみんな頭が固いとか、おばさんとかお姉ちゃんなどといった発言は、むしろ年齢や性別に基づく偏見や蔑視と評価されるのではないかなと思っております。パワハラというだけではなくて、

例えばセクシュアルハラスメントといったようなことも含まれるのではないかと思いますけれども、先生方の御認識を伺いたいと思います。

- **伊藤参考人** 92ページでは、自身の価値観やアンコンシャス・バイアスに基づく偏見と向き合っていたきたいようなことが書いてありますが、人権意識、人権感覚を刷新してほしいという点は、今御指摘の点も含めて、我々としては書いたつもりであります。

- **くしだ久子委員** ありがとうございました。

最後に、時間ですけれども1問、副市長にもお聞きしても大丈夫でしょうか。

- **大桑正貴委員長** どうぞ、手短に。

- **くしだ久子委員** それでは、最後に1問。この報告書では、副市長をはじめとする幹部職員が本来果たすべき抑止や牽制機能が働かなかったという指摘もされているわけでございます。こうした市長の言動や組織の萎縮を、副市長をはじめ当局の方たちとしてはいつからどのような認識をされていたのか。また、止めることがなぜできなかったのか。その辺の受け止めについてはどのように考えていらっしゃるのか、お聞きしたいと思います。

- **松浦副市長（総括コンプライアンス責任者）** 今回の調査報告は、全体として本当に真摯に受け止めております。私、今は副市長ですけれども、その前の職は政策経営局長、その前は総務局長でした。いろんな場面で市長のほうには提言をしていますけれども、全体としてこういった結果になったことについてしっかり受け止めないといけないと思っておりますので、今回の報告書を踏まえてしっかり対応していきたいと思っております。

- **くしだ久子委員** いつからそのような認識をお持ちだったとかというのはおありでしょうか。ごめんなさい、最後に。

- **松浦副市長（総括コンプライアンス責任者）** これは、今の山中市長だからではなくて、私は常に市長に対してはやっぱりちゃんと意見を言っていこうというスタンスで、これはどなたが副市長であっても、いろんな立場できつと言われているんだろうなと思っております。

- **こがゆ康弘委員** よろしく願いいたします。冒頭、令和8年熊本地震で被災された皆様方、お見舞いを申し上げたいと思います。

また、今回の調査、証言者に不利益が生じないようにという極めて重要な観点を持ちながら、正確で緻密な調査をいただきました皆様方に心より感謝を申し上げたいと思います。この4か月半という時間、先ほどしっかりと調査をしたと言われていましたが、やはりタイトで苦しい、あるいはやはり時間がなかったというお話も先ほど来伺っているところであります。

1点、私、非常に重要な点は、今回の件は前人事部長の個人的なパワハラ問題というよりは、376万、この大都市である横浜市のトップが、その言動によって職場環境であるとか、あるいは市政全体にどれほど大きな影響を与えられるか、与えていたのか。その点はしっかりと御指摘をいただいてもいますし、追及もしていかなければいけないとも考えているところです。

そういった観点から、先ほどお時間がなかったということですが、その前人事部長の案件以外に、アンケート調査から得られた方の中から必要性に準じてヒアリングを行ったという話がありました。先ほどお話のあった必要性というのは、これは何にとつての必要性だったのか。例えば、前人事部長の案件について、これはヒアリングが必要だったということなのか、あるいは市政にとって重要案件だから、やはりヒアリン

グが必要だったのかということか、あるいは悪質性が高いからこれは必要だということだったのか。その点、この必要性というものはどのようにして判断したのか伺います。

- **伊藤参考人** 必要性和申しますのは、やはりまず第1には、久保田前人事部長の記者会見で述べられた事項に関する見聞きした証言なり証拠があるかないかというのはまず第1でございます。ただ、それにとどまらず、アンケート項目の中にはそれ以外のことも、要するにそれ以外のパワハラと疑いのある行為を見聞きしたことはありますかという項目を立てさせていただいております。そこでどういう話があって、どういう項目についてだったかということは、ここで申し上げると特定されてしまいますので言えない面がありますけれども、そういった情報も集める中で、それなりのパワハラ認定に必要と思われることについて聞いております。

ですから、市政にとってとか、そういう感覚というよりも、パワハラがあるかないかということを中心に、ヒアリングの必要性を感じてヒアリングをまいりました。

以上です。

- **こがゆ康弘委員** ということは、中には前人事部長の案件以外のことも自由記述欄にはあったということでしょうか。
 - **伊藤参考人** あったかないかということについて、ありましたということになるとどういう案件だったのか、あれではないのかという話になるので、申し訳ございませんが、そこもちょっとお答えは差し控えさせていただきます。
 - **こがゆ康弘委員** そうなると、この自由記述欄って何のためだったのかということになるかと思うんですよね。今回の前人事部長案件については、もちろんこれは重要です。ただし、さっき言ったように市政全般に影響する話でありますから、今回は自由記述欄に書いてあるそれ以外のことについても、その重要性・必要性というのを考えて追加で調査をするとか、あるいはしっかりとその案件がないような形にする必要もあるのではないかと思いますけれども、その点についての見解を伺いたいです。
 - **吉田参考人** 私どものほうに託されている事項が、調査事項で前人事部長が記者会見で配付された文書に記載されている事実関係の調査、認定、評価、それとそれに関連する事項において、その他必要と認める事項ということになっておりますので、ここが我々の調査の出発点でございます。さらに、先ほど来申し上げていきますように、4か月半という時間的制限がある中でございますので、その点をごしんしゃくいただければと思っている次第です。
 - **こがゆ康弘委員** 先ほど4か月半というのは、この調査については十分だったという話なので、ただ、市政に関するほかにも影響があるようなことが出てきているのであれば、それを表に出さない、あるいは問題視、課題視をしないというよりは、もっと市政全般の観点から追加の調査をするとか、そういう考え方もあると思うのですが、その点について伺いたいと思います。
 - **伊藤参考人** 今、吉田委員が説明しましたとおり、我々の委託といえますか、契約した内容から少し外れる点もありますし、やはりこの4か月半という期間を与えている中では、この目的を緻密に認定することのほうに重点を置かせていただいております。御理解いただきたいところと思います。
- 以上です。
- **こがゆ康弘委員** 話題を変えます。報告書の中に、市長から深夜、休日の連絡ということで、労働基準法の関係が出ました。これやはり前人事部長に限らないで、対応したほかの幹部とか職員も同様な形があった

かもしれないんですね。そうすると、この点については市としてきちんと調査とか対処すべきと先ほども指摘がありました。

これを受けて、松浦副市長に伺いたいのですが、この問題、全庁的に調査をすべきではないでしょうか、伺います。

○ **松浦副市長（総括コンプライアンス責任者）** 我々も今回、今日初めてこの調査報告書を頂きましたので、こういった問題についてはしっかりと検証していきたいと思います。

○ **こがゆ康弘委員** 検証した結果、その未払いが確認された場合については追加で支給するというお考えでよろしいでしょうか。

○ **松浦副市長（総括コンプライアンス責任者）** 法的に支給すべき案件については、支給をしないといけな

いと考えております。

○ **こがゆ康弘委員** それでは、話題をまた変えます。今回、事案というのは、前コンプライアンス責任者である伊地知副市長の下でこうした案件が出たわけですが、本来であれば、伊地知副市長がしっかりとこういう案件を理解して、これを止めるような立場にあったと思うんですね。しかしながら、そういうことができずに、副市長が替わられたということなのですが、そうした部分について、現副市長もそうなのですが、前副市長を含めて、副市長レベルの幹部にはしっかりと調査を行うということが必要だと思うんですけども、この点についてはどうでしょうか。

○ **伊藤参考人** 副市長に調査というのがあれですけれども、調査項目に副市長の調査というのは直接は含まれておりません。ただ、副市長の在り方といいますか、牽制機能が不十分ではなかったという点につきまして、報告書の88ページに記載させていただいておりますが、ヒアリング等を通じて、そういった機能が不全であったということは指摘させていただいております。

以上です。

○ **こがゆ康弘委員** 先ほども言ったように、前コンプライアンス副市長も萎縮していたということになると、市全体のコンプライアンス機能というのが失われていた、崩壊していたとも受け取れるんですね。そうすると、その実態はどうだったのか、そういったことをしっかりと認識して次のステップに進むということが重要だと思うのですが、こちらについては現コンプライアンス責任者の副市長に伺います。

○ **松浦副市長（総括コンプライアンス責任者）** 今回の調査報告書にも、副市長の役割と、あるいは副市長以外の幹部職員についても、組織としての自浄作用が十分働いていなかったといった厳しい指摘をいただいたと思っております。

したがいまして、今回の調査報告を踏まえて、副市長以下幹部職員がどういうふう

に自浄作用ができるかということについてもしっかりと考えていきたいと思

います。

○ **こがゆ康弘委員** ちょっと考え方を変えて、退職者のアンケートなんですけれども、課長以上としているんですね。課長級以下への調査を不要とした根拠というのは何ですか。調査委員の方に伺います。

○ **伊藤参考人** 2つありまして、1つはやはり市長と接する機会の多い可能性のある方々に絞るということ。なぜ絞らなければいけないかということにつきましては、やはり4か月半という中でマンパワーの問題もありまして、どこかで線引きをしないとということで線引きをさせていただいた次第であります。

ただ、ではもう少し広ければ、この認定事実に影響があったかという、我々としては、認定としては十分できておりますので、アンケートとしては、時間的制約等を考えるとやむを得なかったかなと思

ます。もちろんもっと広くしたほうが、してはいけないということではないので、するということもあり得たかもしれませんけれども、少しその集計等も含めると、適度なところということでそのようにさせていただきました。

以上です。

○ **こがゆ康弘委員** 最後の質問にします。一連の調査結果を踏まえて、これやっぱり7項目黒です。グレーだと思ったら真っ黒ですよ。こうした状況を踏まえて、376万人横浜市の行政のトップとして、現時点での適格性ということに関してどのように考えているのか、調査を行われたお三方にぜひ伺いたいと思います。

○ **伊藤参考人** 繰り返しになりますが、日本弁護士連合会の第三者委員会ガイドライン5-3におきまして、責任の有無の追及または関係者を殊さらに批判しないものとするというのが明確に記載されておるところであります。個人的な考えはともかく、委員といたしましては、その点についての回答は控えさせていただきます。

○ **こがゆ康弘委員** ありがとうございます。今後しっかり議会としての役割を果たしていく、そのことをお誓い申し上げまして質問を終わります。ありがとうございます。

○ **井上さくら委員** 無所属の井上さくらでございます。よろしくお願いいたします。様々、的確な御指摘を報告書にまとめていただきまして、6人の弁護士の先生方に御礼申し上げます。

伺いたいのたくさんあるので、まず手短にお聞きしてまいりますけれども、様々資料とか証拠とかを提出して、それで認定をされていったと思いますが、山中市長に対して提出を求めた資料は何かあったのか。例えば、私用スマホの利用の問題とかありましたね。そういった記録等を市長に求めたか。またその結果、市長は提出をしているのか。そのあたりをお聞かせください。

○ **伊藤参考人** この調査項目の中で、事項5に時間外のやり取り、緊急性のないやり取りというものがございまして、それについてはやり取りを確認しなければいけないということで、市長からメール、SMS、全ての履歴を漏れなく4月から出すようにということで、それは頂いております。

○ **井上さくら委員** ありがとうございます。ほかにありますか、市長から聴取したものとか、そういう文書とか。

○ **伊藤参考人** こちらが求めて頂いたのはその点でございます。

○ **井上さくら委員** ありがとうございます。

この議会としては、もちろん職員の側の匿名で行うこと、それからどなたであるかということの詮索をしないことというのは非常に重要なことだと思うのでそうだと思うのですが、市長の言動等に関しては、もう市長は選挙で選ばれている公選職ですので、例えば市長がその中で、職員や証言者を特定するような情報は伏せるとしましても、今回の調査に市長がどのように応答したのか、どういう証言をしたのか。例えばそういったものも含めて、何らか議会のほうへ、今回の調査委員の皆さんから提供いただける資料というのはないのでしょうか。

○ **伊藤参考人** 調査委員会が調査したものにつきましては、とにかく我々の中で全部とどめて、厳重に保管して5年後に破棄すると、そういう契約になっておりますので、それは遵守したいと思っております。

○ **井上さくら委員** 分かりました。

それでは、少し事実の関係ですけれども、先ほどこがゆ委員とのやり取りの中で、発端となった前人事部長以外に告発、パワハラ被害的なものはあったかなかったか。それは特定につながると困るのでお答えでき

ないというやり取りがありました。ただ、何に関することであるのかとかいうことまではお聞きませんが、しかし、前人事部長が告発文書で出されたもの以外に被害といえますか、そういったことを訴える声はあったかなかったかだけでも教えてもらえませんか。

- **伊藤参考人** 先ほどもお話ししましたが、前人事部長が指摘していない事項につきましても、アンケート、ヒアリング等でそれ以外の事項という項目もつくってございましたし、申し出て、それについて調査して、この調査報告書に記載したものは、先ほどから繰り返していますけれども、チョキチョキするポーズとか、幾つかは載せております。それはなぜかといいますと、多数の方々が目撃し体験していることなので、特に特定とかいうことではなく、認定できるということで書かせていただいております。

ただ、それを超えて個別の事案で何かあったかなかったかという、特定されかねない危惧感のほうが強いものですから、特定されないもので認定できるものは入れ込んでいると御理解いただきたいと思っております。

- **井上さくら委員** 分かりました。

市長の認識に関して幾つか伺いますが、人権感覚の欠如ということが指摘をされています。それは結局、今回の調査を経て、市長に2回ヒアリングをされていて、1回目と2回目とさして主張は変わらなかったという先ほど答弁がありましたけれども、調査の過程でいろいろ傍証とか、証言者とか、あるいは先ほどおっしゃったように職員の悲痛な声があるということは一定、その誰かととは別として、積み上がっていますよということは市長には伝えたのかどうか。そして、それでもなお市長の最初の認識と変わっていないということなのかどうか、その辺を伺います。

- **須山参考人** 2回目の市長ヒアリングの目的は、先ほど申し上げましたように我々が導く結論がそれなのかという確認でございます。ですので、当然ですけれども、その報告書の中身がどういうふうな方向になっていくのかということを示すことは絶対にできませんし、すべきではないと思っておりましたので、2回目ヒアリングのときにこういう声がありますよといった声はお伝えはしておりません。

ただし、こういった発言があったかどうか、我々が認定するのに必要な情報を得るという限りで、こちらから質問をしたという経緯はございます。

- **井上さくら委員** そうしますと、人権感覚の欠如が現在もあるという、そういう指摘ということでいいですね。人権感覚の欠如によって、こういうことが過去行われていたというだけではなく、現状もそうであるという評価ということ。

- **伊藤参考人** ヒアリングを2回しております、その中ではそういうふうに感じております。ただ、現時点、今日の時点でどうかというのはちょっと何とも分からないところがあります。

- **井上さくら委員** 分かりました。

それと、市長は明らかにこれまでの会見であったり、それから議会で説明をしてきたことと異なる、市長の主張とは異なる事実が認定されています。つまりやっぱり市長はうそをついていたんだとは思いますが、そのことも結局市長は結果、調査の過程で何らか、その点はやっぱり自分の、先ほどもありましたけれども、ちょっと思い違いであったとか、ちょっとこれはこういうふうに変更するということはない、今のところはないということでしょうか。

- **伊藤参考人** 市長は、2回のヒアリングを通じて、率直に反省している点は言葉の選択の仕方、そういう言葉を使う必要はなかったのではないかということは認識されて、よくなかったとおっしゃってございました。

ただ、そのほかいろんな職員側の反発といいますか、考え方とのずれにつきましては、報告書の87ページの（３）のところに書かせていただいておりますが、いろんな声がありますということに対する市長の考えとしては、組織風土の変化へのチャレンジが反発を招いているのではないか、組織風土の変化には時間かかるんだと思います。要するに自分の思いが伝わっていないところがあるんですという発言が市長の認識のようございまして、となると、やっぱり目的は正しいから行為が正しいということではないんだということの認識があるのかどうかという点に疑念を感じております。

- **井上さくら委員** 分かりました。大変重大なことだと思います。結局これほど指摘というか、それまでの過程であっても、ここまで認識がないのかという感じがいたしますけれども。

提言としては研修などとおっしゃっていますけれども、責任追及等はしないという前提ですけれども、これまでの御経験で、これまでのこうした感覚のトップが研修によって果たして認識が変わるものなのかどうか。これまでの御経験で何か思うところがあれば、教えていただきたいと思います。

- **伊藤参考人** パワハラを行う力の持っている方というのは、民間でいえば経営者とか、そういうタイプの方でございまして、なかなか私が先ほどから申し上げていますとおり、目的が正しい、会社を成長させるとか、目的が正しいんだというところから抜け切れない方々は多くいるのは間違いないところではありますけれども、ただ、例えばいろんな裁判を通じたりとか、職員と話をするとかいう中で理解はしていただけるトップの方もたくさんおりますので、市長にも理解していただけるよう期待しておるところであります。

- **井上さくら委員** 時間がもうあれですけれども、最後に、今期待はされているというお話ありました。しかし、先ほどの記述の中でも、現状もまだ市長は問題を理解していないと思われまして。また、今まで議会で言ってきたことと明らかに違う、うそというか、というものがあります。これはやはり市長にきちんと議会の場に出てきていただいて説明をさせる、私たち議員からも質疑を受けるという責務があると思います。ぜひ正副委員長でお取り計らいいただいて、先ほど横山議員からもありましたけれども、ぜひ市長を招いて質疑をする場を設けていただきたいと思います。お願いします。

- **大桑正貴委員長** ありがとうございます。先ほども申し上げましたが、御意見として賜ります。今後の委員会運営については、正副委員長にて整理をさせていただきたいと思います。

では、質疑の途中ですが、委員の質問時間が大分経過しておりますので、この際、暫時休憩としたいと思います。

休憩時刻 午後 3 時00分



再開時刻 午後 3 時06分

- **大桑正貴委員長** それでは、休憩前に引き続き委員会を再開いたします。

次に、委員外議員の質疑に入ります。

- **古谷靖彦議員** 日本共産党、古谷靖彦といたします。本当に6人の先生方、ありがとうございます。こういうお時間もいただいて本当にありがとうございます。端的に質問していきたいと思います。

大変重い報告書だったと思います。今、被害を受けられた職員の方の被害からの救済について、現在の状況というんですか、聞き取りをされて悲痛な声を聞いたんだということなんですけれども、その点についてちょっとコメントをいただければと思います。

- **須山参考人** 聞き取りをして、つらい思いをいろいろお話しされる方はいらっしゃいましたが、我々が

じゃ何をしてその方々の救済につなげるべきかというのを、ちょっと提言する立場にございませんし、その能力もございませんので、そちらにつきましては、調査でそういった事実を指摘するにとどめるということにさせていただきたいと思います。

○ 古谷靖彦議員 ありがとうございます。

看過できない状況であるというお言葉であるとか、ちょっと先ほどと重なるんですけども、現在進行形でも看過できない状況であると、続いていると考えられるでしょうか。

○ 伊藤参考人 この記者会見が行われてから我々が選任されたのが3月で、それから現在まで時間がたっております。その中で、市役所の市長の状況がどうだったかということについて、そういったヒアリングもしておりまして、いろんな声は出ております。先ほど申し上げましたように、非常にありがたうとか、態度につきましては、暴言等につきましては今はないと、全部ないかどうかは分かりませんが、そういった激しい暴言というのは見られないのではないかとヒアリングの中では思っております。

ただ、今ほかに何かないかということについて、何か確証があるわけではありませんので、現時点の状況というのはやっぱり少し注意をして、この提言後に、この提言の内容をどう市長がそしゃくして行動するかということが問題かなと思っております。

○ 古谷靖彦議員 ありがとうございます。

市長のパワハラへの認識について、パワハラについて一般的にどういう認識なのかということ、議会の中でも質疑を何回かやったんですけども、その中でもはぐらかされてしまった問題なんですけれども、これ人権感覚の欠如というお話だったかと思うんです。認識の違いなのか、市長の隠そうとするものなのか、あるいはその認識が違うという話なのか。すみません、ちょっとややこしい話で、市長がどういう認識なのか、ちょっと教えていただければ。

○ 須山参考人 人権感覚に対する意識が低いという指摘をさせていただきましたけれども、市長が全くその意識を持っていないということではなくて、先ほどヒアリングの中で最後に市長のお話を聞いたときに、やはりリーダーとしてハラスメントに対して認識を持って、気をつけていかなければいけないということは思っていると。しかも、380万人都市のリーダーである自分というのは、やはり一層そうでなくてはいけないという思いを強くしたということもおっしゃっていますので、全くその兆しがないということはないと思うんですね。私は、市長は変わっていただけるのではないかと、それをこれから見守りたいなという思いでございました。

なので、人権感覚が全くない、これからも、やっぱり研修とかを受けないとそれが全く改良されないということではないということを願ってはおります。

○ 古谷靖彦議員 ありがとうございます。

少し変えますが、報告書の中では、職員の萎縮、士気の低下ということが指摘をされています。調査の中で具体的に行政運営上での支障であるとか、兆候であるとか、何か分かったことがあったでしょうか。

○ 伊藤参考人 報告書の第5章の第1の3の厳しい指導との誤解と対話の不成立のことを書かせていただいておりますが、多くの職員がコミュニケーションがうまく取れていないと。ある事業があったとして、これが駄目だとすれば、ここがこういう理由で駄目でこうだからここを改善して。いや、でも市長、ここが改善するといってもこの点がありますよ。いや、そうだったらじゃこうしようかとか、そういう双方向のコミュニケーションが取れないということは、多くの職員が行ってございました。もちろん、それは市長が言ってい

ることが絶対的に正しいということもあろうかと思いますが、やはりコミュニケーションを取っていく中で、何がということがもし議論できない組織だとすると、非常に危ういなという認識はしております。

ただ、それが具体的にどの事業にどう反映して、この事業で非常にまずいということにつきましては、ヒアリングの中でいろいろ出ていましたけれども、ちょっとここでは申し上げない、回答は差し控えてさせていただきたいと思っております。

○ 古谷靖彦議員 ありがとうございます。責任職の方からも聞き取りされていると思います。その中で、市長の言動がパワハラだと主張される方はいらっしゃるでしょうか。

○ 齋藤参考人 具体的に、特別職を含めた方も含めて、やはりヒアリングの内容についてももちろん公にするのは、やっぱりそこは保護という観点から話しますので、すみませんけれども、回答は差し控えてさせていただきます。

以上です。

○ 古谷靖彦議員 すみません、ありがとうございます。

松浦副市長、少し伺います。今回、組織的であるということであったり、止めるべき副市長の立場のところで、そういう役割が果たせていないという御指摘もありました。そういう認識で松浦副市長、よろしいでしょうか。

○ 松浦副市長（総括コンプライアンス責任者） 結果として、前人事部長がこうした告発をされた、こうした調査結果をいただいているわけですから、本当に大変重く受け止めております。

○ 古谷靖彦議員 重く受け止めて、すみませんね、松浦副市長としてそういう認識だったのでしょうか。

○ 松浦副市長（総括コンプライアンス責任者） 私としても、副市長として大きく反省しております。

○ 古谷靖彦議員 すみません、ありがとうございます。

今回、市長の言動のパワハラ認定がこういう形でされました。議場の中では、今までこの調査結果を待つんだということで、もうずっと答弁を控えてしまったという答弁拒否を受けた私は当事者として、本当にひどいなと思っていたのですが、こういった結果を受けて、市長がやっぱりどう思っているのかということが非常に大事だなと思っています。

この調査結果を、すみません、ごめんなさい、松浦副市長、今このやり取りは市長は見ていますか。

○ 松浦副市長（総括コンプライアンス責任者） 承知しておりません。

○ 古谷靖彦議員 すみません。ぜひ見ていただいて、御説明をぜひいただきたいと思っています。委員長、これは要望です。今回の市長の言動がパワハラ認定をされた。議場の中で今まで違う答弁をされていたということで、ぜひ議員に対しての説明をいただきたいと思っていますので、総務委員会の枠組みの中であるのか、一定それは御議論いただきたいと思うのですが、ぜひ市長の出席を求めた場を求めたいと思います。

○ 大桑正貴委員長 先ほども申し上げましたが、御意見として承りまして、今後、正副委員長で整理をさせていただきます。しっかりと議論します。

○ 古谷靖彦議員 ありがとうございます。本当に、これから重要な決算の議会が9月から控えています。その中でしっかり市民の皆さんの暮らし、生活を守っていく立場で私たちもしっかり議論する、その前提が今欠いている状況だと思っていますので、そういう場をぜひつくっていただきたいと思います。

以上です。

○ 太田正孝議員 太田正孝と申します。よろしくお願いいたします。委員の先生方には本当に御苦労さまで

ございました。

週刊誌に載ってから、人事部長の話もあったりなんかしたけれども、そのいずれもが事実だということを今日、委員会の先生が発表してくださいました。パワハラと認定していただいたわけけれども、一番の問題は、今日そういう認定をしていただいて、客観的に見て問題だと言っているながら、市長は全くそのことには関係ないと、間違っていないんだということをずっと発言してきていますよね、昨日まで。全然反省の色なんか全くないんですよ。

そういうことでもあるから、この調査報告書の中でも、このままいけば同じことを繰り返すのではないかと懸念していますと、先生方がそうおっしゃっていただいているわけだ。このままいけば繰り返し、繰り返しては困っちゃうんですよ。では、繰り返さないためにはどうしたらいいかといえば、私的に言えば、市長には辞めてもらったほうがいいと思います、正直言って。自ら辞めるというのがいいと思います。これが私の意見です。

ただ、今お話もあったけれども、市長さんとか、それから久保田さんの当事者の話というのを議会で聞いてもいないんですよ。簡単に言うと、これほど重大な問題なのに、議会で誰も2人を呼んで話をしようということもしない。これ本当に問題だから、今、大桑委員長がこれから諮ってみるということをおっしゃったから、お答えは要らないけれども、急いでやってもらわなければ。やはり市民の皆さんがすごい心配しているのですから、市長に本当の心はどうなんだよということを聞いてもらうような機会をお願いしたいと思います。

この報告書の中にもあるように、要するに久保田さんに対して、職員が市長に盾突くようなことがあったりなんかしたら、要するに飛ばされてしまうぞと、そういう恐怖を与えろということを言っていますよね。とんでもない発言なんだけれども、そう発言しながら、残念なことに久保田さんは人事の花でもある人事部長、左遷されてしまったんですよ、人事部長を辞めさせられてしまった。まだこの結論をはっきりしないのに懲罰ですよ、懲罰人事だと思う。

そこで松浦副市長、なぜそういう懲罰人事をあなたも認めましたか。市長のいわゆる補佐人として、市長それはまずいよとなぜ言わなかったのですか。

○ **松浦副市長（総括コンプライアンス責任者）** 私は、令和8年4月の人事異動には実は関わっていないのですけれども、私が全体として承知していますのは、今回の令和8年4月に前人事部長がこども青少年局に異動したのは、本人の意向を踏まえて、副市長とも面談をしてされた内容と理解しております。

○ **太田正孝議員** それはいろんな理屈があるのかもしれませんが、客観的に見て左遷ですよ、間違いなく。要するに飛ばしてしまった、ここの言葉にある飛ばしてしまったのではないかと思います。あのすばらしい人事部長を、なぜ人事部長の席に置いておかなかったのかというのが非常に私は問題だと思いますね。

そこで、この報告書にもあるんだけど、副市長らの適正な、いわゆる市長の言動とか行動に対して介入があれば、少しは変わっていたのではないかとこのお話も御指摘もあります。今までいろんなことがあったことを当然見聞きしていたでしょう。どなったりパワハラしたりなんかする現実を、あなた自身がどうかは知らないけれども、副市長は見聞きしていると思うんですよ。何で、この報告書にも書いてあるけれども、介入して、市長そういうことはまずいですよと言わなかったのですか。

○ **松浦副市長（総括コンプライアンス責任者）** この調査報告書に指摘されているとおり、足りない面が多々あったと思っています。もっとやはり相談しやすい環境づくりであったり、組織との調整というのを

そういう観点から、副市長あるいは政策経営局長としての自分が市長のほうに発言すべきだったことは本当に反省をしております。

- **太田正孝議員** 反省云々はありがたいことだけれども、現実論として阻止もしなかったし、放任もしていると。それから、調査委員会に調査を依頼した後の昨日までの市長の言動とか見てみると、全く反省の色がないんだよね、簡単に言うと。そういうのを松浦副市長ほどの人格者がなぜ言わないのか、僕もよく分からないのよ。だから、ほかのところで僕は、副市長たちは全員辞職するぞと、このままでは駄目だから辞職しますぐらいのことを言ってもらえば、本人も反省するのではないかということを書いたことがありました。そういう挙に出ても、市長に猛省を求めるようなことが絶対必要になると思うんだけど、どうですか。
- **松浦副市長（総括コンプライアンス責任者）** 本当に、今回の調査報告書で組織運営の改善として指摘されたこと、本当に重く受け止めておりまして、しっかり反省をしたいと思っております。できていなかったところについて今から変えることはできないのですけれども、これから変えていかないといけないと思っておりますので、しっかりと取り組んでいきたいと思っております。
- **大桑正貴委員長** 太田議員、手短にまとめていただければと思います。時間になっていきますので、まとめていただければと思います。もう一問だけ、最後に。
- **太田正孝議員** さっき先生方からお話ががあったけれども、反省すれば、何かまた開かれるのではないかと、道がね。市長に対する道が開かれるのではないかという雰囲気のお話いただきましたけれども、私はそれはないと思います。
- **大桑正貴委員長** 御意見として、ありがとうございます。
- **奥石かつ子議員** ありがとうございます。今回の案件で、市民利益が低下するほどの状態になっていることですが、これはいわゆる地方自治法で言うところの住民の福祉の増進を図るという大きな目的に反する、地方自治法に違反するような状態ではないかと思うんですけれども、そのような見解はどう思われますか。
- **伊藤参考人** 報告書の91ページのことかと思います。ここににつきましては、市民利益がどういうもので、どこでどういう利益が低下したのか、あるいは市民サービスに影響があったのかという細かな分析をしているものではございませんで、多くの記載のとおりヒアリングから出てきた声を総合して検討しますと、非常に行政組織の中での危機感もあって、そういった危機感をかいま見ることは、非常に市民利益の低下への危機を感じるというところにとどめさせていただいております。結論的に低下しているとか、そういうことは認定しておりません。
- **奥石かつ子議員** 今回の調査において先生方のお役目としては、今の御回答でしかるべきかと思うのですが、そのような状況が想定をされる中、その原因のほとんどが市長の考え方、態度、人間性とまで私が踏み込んで言っているかどうか分かりませんが、先ほどからその改善は市長が変わることを期待する、ありがとうという発言が増えるという、そういう言葉が出ていただくとか見ると、やっぱり人間性そのものを明らかにするような調査だったと思いますけれども、そのような解釈でよろしいでしょうか。
- **伊藤参考人** 人間性まで踏み込んだ調査をしているわけではなく、心理学的な素因があるわけでもありませんので、そういう調査をしているところではないのですが、市長が全く今回の事件を右から左に流しているということではないという認識はしております。

ただ、その認識をより一層深めて、より一層考えてほしいと。人権意識の欠如があったということ、何

をもっても認めていただいて、そこからスタートしていただきたいと考えております。

- **奥石かつ子議員** 人権意識というのは、時代背景とともに変化していくものではないですか。このたびのような大きな事件をきっかけに、また日本社会の人権意識や、またハラスメントに対する社会的な制裁とかということも強化していく非常に大きな影響力があるものだと思うんですね。

そういたしますと、この先さらに先生方のような専門知識おありの力をお借りして、さらに別の角度で調査をしていく必要があると思うのですが、そういった提言などが、もししていただけるようなことがあったらお願いしたいです。

- **伊藤参考人** この我々の報告書を受けまして、さらなる別の調査が必要なのか、どういう項目を立ててやるのかということにつきまして、我々が意見する立場にはないと思っておりますので、その点については特に意見はございません。

- **奥石かつ子議員** 今回、市長がかなり中心で原因も結果も招いていると思いますけれども、とはいえ組織的・体制的な要素が何も関わっていなかったとは言えないと思うんですね。そういたしますと、市長の周辺で市長の考え方を助長させてしまうような言動や人間関係があったのではないかとと思うのですが、そこまで感じるような調査結果というのはあったでしょうか。

- **伊藤参考人** ヒアリングの中で、様々な方が様々な立場でいろんなことをおっしゃっております。今の質問についてもちょっとヒアリングの中身に触れてきますので、申し訳ないですけれども、御回答を差し控えさせていただきます。

- **奥石かつ子議員** よくお立場や、今回の調査内容を考えますとよく分かりますけれども、住民が元に戻りますと、地方自治法に従って住民自治ということを実現していこうとしたら、やっぱり選挙ということを通じること以外なかなか難しいんですね。そうすると、市長は選挙ということで関係することが出来ますけれども、組織の中にいる人に関しては、そういった判断は住民はできないので、やはりそこまで含めて調査をし、ある程度、公表もしていく必要があるのではないかなと。それこそが会社で言うところのコーポレートガバナンスのようなことが、行政においても求められるものだと思うのですが、ガバナンス強化ということにおいてアドバイスをいただくことがもしあれば、お願いいたします。

- **伊藤参考人** 調査報告書の中で、職員の声というのはそれなりにいろんな場面で、特定されない限度で引用させて記載させていただいております。こういった職員の声に対して、市長を含め、どういった感想といえますか、対応といえますか、そんな声は一部だとか、考え方の違いだとか、そういうことで終わってほしくないという気持ちは持っております。それがスタートではないかと思っております。

- **奥石かつ子議員** 分かりました。ありがとうございます。

- **荻原隆宏議員** 一人会派、横浜の風の荻原隆宏と申します。委員の先生方におかれましては、重大な任務をこのように遂げていただきまして感謝を申し上げます。

まず、机をたたき、それから容姿のやゆ、これについては真偽不明ということで結論をいただいておりますけれども、真偽を確かめることができなかった大きな理由について教えてください。

- **齋藤参考人** これは報告書に書いてあるとおり、直接的根拠等も含めて不足しているということで、我々としてはやはり委員として、補助員として、基本的にはやっぱりきちんと証拠に基づいて認定をするというのが大原則ですので、その前提が不足したということになります。

以上です。

○ 荻原隆宏議員 直接的根拠はの場合、机をたたくの場合は、例えば音の要素がなかったということなのか。それとも、直接それを現認した人の証言が足りなかったのか。容姿のやゆについても、こういったところが不足して真偽不明となったのか、教えてください。

○ 齋藤参考人 先ほどもお伝えしましたが、そういう例えば音が云々とか、誰が見ていたのか、そこはまさしく職員の方の特定等の危険性が発生するということです、我々としてはもう絶対に職員の方の保護も絶対にしなければいけないという思いでやっていますので、そこは意図を酌み取っていただければありがたいと思います。

以上です。

○ 荻原隆宏議員 承知いたしました。

次に、銃口を向けたということについては認定をいただいたということなのでございますけれども、これは議会では、市長は他人に対してそういったポーズを行うことはないと断言をしております、この銃口を向けたと認定できた理由はこういったところからでしょうか。

○ 齋藤参考人 これは、報告書の46ページの事実の認定というところに書かせていただきましたけれども、このまた以下というところに書いてあるとおりでありまして、それを前提に認定をしたということになります。

以上です。

○ 荻原隆宏議員 ありがとうございます。

切腹だという発言について、市長御自身がパワハラかなとおっしゃったということで、これは市長本人が自分以外に発言をしたので、パワハラかなと自問自答したというように私は受け取れるかなと思ったのですが、この点はこういった御見解で、切腹だということについては事実、真偽が不明だということになったのか教えてください。

○ 齋藤参考人 これも、ここに書いてあるとおりで、これは我々の事実認定についての問題でありまして、いろんな方からのヒアリングも含めて、このような認定をしたということになりますので、捉え方の問題があるのかもしれないのですが、こちらとしては少なくとも両者の主張等を鑑みれば、このような認定ということになりました。

以上です。

○ 荻原隆宏議員 パワハラかなというその発言が、切腹という言葉が自分に向けた可能性があると考えられるその考え方について教えてください。

○ 齋藤参考人 これは、あくまでも可能性の範囲で申し上げますと、市長が自分のことを言ったんだけど、周りにいることに気づいて、これ結果的にはというもちろん可能性もありますし、それは我々としては、そういう可能性も含めてこういう判断をさせていただきました。

以上です。

○ 大桑正貴委員長 荻原議員、そろそろお時間ですので、まとめていただければ。

○ 荻原隆宏議員 最後の質問ですが、人事部長が意を決して告発された内容のほとんどが認定をされておまして、重大なパワハラ行為だと御評価いただいていますけれども、この今回のパワハラ事案の重さの程度についての先生方のこれまでの知見から見て、その受け止めに教えていただけたらと思います。

○ 伊藤参考人 まとめのところに、83ページに繰り返し書かせていただいておりますが、まず、パワハラと

言われて認定した事案の数が7項目、しかもその中でもいろんな言葉とかを含めれば多岐にわたっているということ。それが、例えば久保田人事部長1人だけが経験していることではなく、多くの職員からそういう声が上がっているということ。そして、それが例えば就任何か月の間とかいうことではなくて、継続的に行われたということ。そういったことから非常に重いと認定したと考えております。

○ 荻原隆宏議員 ありがとうございます。

委員長、市長への質疑について、先ほどから他の委員の皆様方もおっしゃっておられますけれども、総務委員会で市長への質疑を設定していただきまして、今回のように、委員外委員も質疑が可能なような形で行っていただきたいと思いますので、どうかお取り計らいをお願いいたします。

○ 大桑正貴委員長 これまでのとおり御意見として承ります。また、委員会の運営については正副委員長で整理いたします。よろしくお願いします。

○ 田中ゆき議員 無所属の田中ゆきでございます。

本日はまず初めに、3名の調査委員の皆さん、補助員の皆さん、お越しくださいまして、また御丁寧な調査報告書を頂きましてありがとうございます。そしてまた、質問の時間をいただきましてありがとうございます。私からは2点質問させていただきたいと思います。

まず、組織体制の不備のところ です。88ページの調査報告書のところで、まずその一番下を書いてあるように、本件事案は前人事部長による記者会見という極めて異例な形で発覚して、そして一個人の決断と犠牲がなければ、事案が表面化できなかったことは、制度として問題があったと言わざるを得ないという御指摘はもっともだと思います。

そして、その上に書いてある3行について伺いたいと思います。またから後です。強大な任免権を持つ市長への対応を一般職員と同様の手続に委ねては、幹部による握り潰しの懸念を払拭できず、結果として被害が表面化しにくいと言えるというもの、文章については理解はできるのですが、あえてこの3行の握り潰しの可能性を懸念している文章をここに取り入れて、また概要のところにも取り入れた理由について教えていただきたいと思います。調査をしている中で握り潰しの懸念をしなければならない、それが握り潰しをされた職員がいたとか、あまり細かいところは御回答いただけないかとは思いますが、この握り潰しの部分について御説明をお願いいたします。

○ 伊藤参考人 ありがとうございます。ここににつきましては、結論的には、その後、今後の体制整備に向けて、条例等でやはり中立的な外部の審査委員会等、利害関係のないそういった組織による案件の調査が必要だということの理由として挙げさせていただきましたが、横浜市役所だからとかいうことではなくて、握り潰しで表面化しないというのはどこの自治体でもあり得ることかと思っております。上下関係がある組織というのはそういう面がございます、それゆえに全国でたくさん、特別職も含めたハラスメントの防止条例というのができている。そういった条例が必要な一つの理由として、こういう危惧感があるということでございます。

久保田前人事部長も、今の制度の中では記者会見をするしかなかったんだということを記者会見でも繰り返し言っておりましたと思いますけれども、やはり記者会見ではない、一般のハラスメント相談とかしても、そこから上にいってさあどうするところがあるところが全く未整備ですので、やはりそれを握り潰しとかどうかはともかく、機能していなかったことは間違いないので、こういった条例などが必要であろうということろにつなげるための文章でございます。

- **田中ゆき議員** ありがとうございます。承知いたしました。ちょっとヒアリングの中で出てきた御不安なのかなということも心配でしたので、質問させていただきました。

2点目なのですが、今回この調査報告の85ページあたりから92ページあたりまでにかけて、市長の人権感覚の欠如について、根拠となるような事例も挙げて書いてくださっています。その中で、92ページのところで、市長はヒアリングにおいて不適切な言動の原因を、市長目線の必要性や前例踏襲への批判の思い、幹部職員と一対一の場での甘えと述べるにとどまりというところについては、これまでの説明文書でよく分かっております。

ただ、そこから続く文書のところで、自身の根本的な物の見方や人権意識の欠如に対する自覚は見られなかったというところなのですが、自身の根本的な物の見方ということに関しては、具体的にどのようなことが問題なのでしょうか。その根本的な見方について、具体的に御説明いただけるとありがたいです。よろしくお願いいたします。

- **伊藤参考人** 根本的な物の見方というのは、イコール人権意識の欠如ということでございまして、人権意識の欠如というのが抽象的な内面だとすると、そこから生じる物の見方、職員に対する接し方が根本的に問題があるということについての認識が不足しているのではないかとということでございます。ここに記載の市民目線の必要性や前例踏襲への批判の思いだとか、幹部職員と一対一の場での甘えなどという、そういった弁明が多分いろんな場面で市長がフレーズのようにおっしゃっていることで、我々にもおっしゃっていました。ただ、それをそういうことがあったからこうなったというのでは、御自身の内面と向き合っていないと、そこが問題だということでこのように書かせていただいております。

- **田中ゆき議員** ありがとうございます。私からは以上です。

- **大野トモイ議員** 無所属の大野トモイと申します。委員の皆様には、中立・公平・独立の立場から調査・分析を行い、報告書を取りまとめていただいたことに心から敬意を表します。

本日、これまで様々な論点から質疑がなされましたので、私からは制度改革、概要版の6ページ、本文の92ページに掲載されている今後の取組を伺います。

実は私、2月20日の本会議で、特別職によるハラスメントを防止する条例等がないことはガバナンス上の重要なリスクであり、制度的欠陥であることを指摘しまして、特別職を対象としたハラスメント防止条例の制定を提案し、市長、副市長から検討を進めるとの答弁をいただいております。

今日、7月30日に公表されたこの報告書、条例に盛り込むべき事項として第三者相談窓口、独立した第三者委員会、不利益取扱いの禁止、副市長による権限代行など、非常に具体的な制度設計まで提言をしています。

1点目ですが、委員の皆様は、今回の問題を個人の資質や個別の事案のみに帰着させるだけでは不十分で、制度によって是正をすべきガバナンスの問題であるといったふうにも評価をされているからこそ、こういった具体的な提言を制度の設計まで提言されたということになりますでしょうか。

- **伊藤参考人** 御発言のとおりでございまして、個人の資質だったねということになれば、いつまたそういう資質の方が特別職に就くか分からないので、物事が繰り返されることになります。どんな人が来ても対応できるためには、やはり組織体制を整備する必要があるということで、このような意見を書かせていただいております。

- **大野トモイ議員** 続きますが、では今回認定された行為が、仮に一般の管理職が一般職の部下にした場合

と比べて、やっぱり市長という自治体の最高責任者によるものであったことがすごく重いことだと委員の皆様が評価されたのかというところもお伺いしていいですか。

○ **伊藤参考人** 御指摘のとおりでございます。一般の職であれば懲戒処分の対象になるとか、手続は決まっております。市長に関しては何の決まりもない中で、このような異例な形でしか進まなかった、それについてきちんとした制度的な手当をしておくべきだということでございます。

○ **大野トモイ議員** そのような評価を踏まえて、委員の皆様がここまで踏み込んだ提言を行うに至ったというのは、やはりこの市長という組織の最高責任者によるこの行為が、市政全体のガバナンスに重大な影響を及ぼしたという認識であられるということでしょうか。

○ **伊藤参考人** このパワハラの問題を超えてどういうガバナンス不全があったかというところまで調査したわけではございませんので、全体的なというところとちょっと回答がちゅうちょされるところがありますが、殊このパワハラということに関しましては、やはりこういった制度的な手当をしないとガバナンス不全に陥ると認識しております。

○ **大野トモイ議員** 少し観点を変えますが、そうすると今回の認定された事実というのは、やはり組織の最高責任者に求められる職責と倫理の観点からも、極めて重大な問題であると評価、御認識をされているのか教えてください。

○ **伊藤参考人** このパワハラ行為につきまして、先ほどから総合的評価で認定をしておりますとおり、重大なパワハラ行為があったということでございます。ただ、それがどういうふう to 責任を取るかということに関しては、我々の守備範囲外ですので、そこら辺については回答を差し控させていただきます。

○ **大野トモイ議員** 責任を聞いているのではなくて、市長という職責と倫理に照らして、どういう行為であったと評価されているかお伺いしています。

○ **伊藤参考人** 重大なパワハラ行為があったということで、やはりそれは問題であったと思っております。

○ **大野トモイ議員** ありがとうございます。

最後に、人権のことから伺います。2月や3月の議会でも、私はこれは人権の問題だと、政治的に解決すべきでないということを話してきましたけれども、この報告書、組織に影響を及ぼすから問題だというトーンが少し強いかんと思っています。やはりハラスメントというのは、組織に影響を与えるから悪いのではなくて、個人の尊厳を脅かすから悪いわけですね。そのことが私は少し残念に思っていますけれども、さはさりながら、この人権侵害だとは言っていたら、これを被害を受けた職員が尊厳を回復していく、安心して働ける職場を取り戻していくために、組織として、私ども議会あるいは当局ですけれども、こういった取組が必要であるとお考えになるか、御教授いただければと思います。

○ **伊藤参考人** ヒアリングの中で、市長のパワハラということにつきましてヒアリングをしているわけですが、その中で、いや、市長というよりも横浜市全体、横浜市役所全体のパワハラに対する認識が少し緩いのではないかという声もちらほらとありました。そういう意味では、皆さんがこのパワハラの調査につきまして全会一致で議決されましたように、パワハラという問題が、市長のもちろんパワハラ問題なのですが、非常に役所全体に影響が大きいというパワハラ自体が問題だということを、トップの市長からも含めて宣言し、認識し、改革の行動を起こしていただけたらと思っております。

○ **大野トモイ議員** ありがとうございます。

○ **大桑正貴委員長** それでは、まだお時間もありますので、5分程度あります。横山委員、ぜひ的確に手短

をお願いいたします。

○ **横山正人委員** 手短に2点ほど伺いたいと思います。

まず、1点目ですけれども、調査の手法なのですが、当初、現役の職員と退職した職員と調査の方法が若干違っていたと思います。具体的に申し上げますと、現役の職員は直接先生方にコンタクトを取ってヒアリングを行ったと思いますが、退職者については一旦横浜市が取りまとめて、横浜市が取りまとめたものを先生方にお伝えすると。これをやってしまうと、退職者の方々が、誰が調査に応じたかということが分かってしまうので、当委員会の質疑の中でこれは改めるべきだと言って改めていただいたわけですが、この調査途中でこういった取扱いの変更があったことに対して何か影響はあったのかということをまず1点伺います。

それと、本件は1月11日の文春オンラインに端を発しているわけでありまして、その直後に市長から、報道に対するコメントという文書が1月11日に発せられたわけですね。実は、私はこの文章が一番素直に市長の気持ちを表現していると私は思っているのですが、その後、議会の質疑などでは答えなくなったりとか、あるいははぐらかしたりとか、時にはちょっと矛盾が生じていたとか、そういったことが出てくるのですが、この1月11日の文書については、先生方の調査の中で調査の対象としていたのかどうか、伺いたいと思います。

○ **伊藤参考人** まず、退職者からの情報提供でございますが、市役所のほうから連絡先を聞いていただいて、連絡先を取りまとめたものを頂いてという流れだったかと思います。連絡先を聞きましても、その後の直接の連絡は我々のほうでやっております、また、連絡をしていいよということイコール何を言うかということとはまた別の話でございます、市長を糾弾する立場の方も、糾弾しない立場の方もいらっしゃる中ですので、連絡をしたということだけで何か特定されるわけではないと思っておりますが、ただ、今議員御指摘のとおり、非常にセンシティブな中で、全て我々のほうでやるという選択肢もあったかなとは思っておりますのでございます。御指摘ありがとうございます。

それから、1月11日のコメントですね、もちろんそれは見ております。その中で、人事部長との一対一の中で、人事部長側もいろいろあったんだということが記載されていたかと思っておりますけれども、それについては、だからといって何も正当化されないという形で、我々のほうで結論づけさせていただいております。

○ **横山正人委員** 私が今申し上げたこの1月11日の文章は、いまだに市長の公式ホームページに掲載されていて、私この朝ダウンロードしてプリントアウトしたものでありますけれども、この中に書かれているものというのが一番率直に市長の御意見を表明されているものだと思います。今回、先生方の調査が出たことによって、ボールはこれから市会に来て、これから我々が独自の調べなり、結論を出さなければならないという立場になりますので、この1月11日の文書というものは今後も取り扱ってまいりたいと思います。

○ **大桑正貴委員長** 御意見として承ります。

○ **こがゆ康弘委員** 簡単に2点ほど。

1点目は、先ほどお話しちょっと聞いたのですが、アンケート及び情報提供窓口に寄せられた情報に基づいて、必要性に応じてヒアリングをしたのですが、ヒアリングをしなかった案件、必要性に応じてということですが、その案件というのはこれから全く扱われない、日の目を見ずに5年間保存の後、全くなってしまうのか。それは記名式であって、やはり勇気を持って書いた方も多かったと思うのですが、それ

が全く扱われないということによろしいのか。それは弁護士の先生に聞きます。

2点目が、今回の調査費用ですね。今回のトータルの調査費用、まだ計算していない部分もあるかもしれませんが、概算でどのぐらいかかったのか。これは副市長に伺います。その2点です。ありがとうございます。

- **松浦副市長（総括コンプライアンス責任者）** すみません、まだ分かりません。ごめんなさい。
- **伊藤参考人** 我々の市との契約が、とにかく全ての記録は我々の中で厳重に管理して廃棄するということになっております。また、ヒアリングの中においても、ここで話したことは外に漏らさないということを前提に何でも話してくれということで話を聞いております。
ですから、そこでこういったことがあったとかなないとかも含めまして、そういう発言をするなり、何か情報を出すということは、職員のヒアリングの前提が崩れることになりまして、今後もうこういうヒアリングができなくなる可能性もありますので、やはりそこは差し控えたいと思います。もし、パワハラにつながる何か重大な問題があるとするれば、そういうことではなく、別のルートで何か発覚してということはあるのかもしれませんが、我々の対応としてはそうせざるを得ないと認識しております。
- **山下正人委員** すみません、最後に1点だけ。今後のことなのですが、カウンセリング等で今後市長に変わっていただきたいという発言が先生方からあったのですけれども、これ現実問題として、職員の方にヒアリングされている立場からお聞きしたいのですが、涙を流しながら、あったことを訴えられた職員の方々が、市長がカウンセリングを受けて変わりましたと、反省しましたという一言で、今後、やっぱり強力な人事権と執行権を持っている市長がそのまま居座ることに対して、精神的なトラウマを受けている職員がそれで安心して職場で働いていける環境であると先生方はお考えでしょうか。
- **須山参考人** そこは、我々がお答える立場にないと思います。そこは、我々の今回の職務のらち外でございますし、それは今後横浜市の中で自浄作用を発揮するですとか、横浜市の皆様と一緒に、これからの横浜市役所の在り方を考えていく中で解決されていく問題かと思っております。
- **山下正人委員** 質問を変えます。職員は相当精神的に追い詰められているという印象を受けましたでしょうか。
- **須山参考人** 調査の中で、やはりそういった方が多いなという印象は受けました。そういった方に対して、今後何らかのケアをしていく必要があるのではないかと思いますけれども、ただ、どなたがそういったことをおっしゃったのかというのは特定不能ですし、そこは横浜市長のみならず、横浜市役所が変わることによって、そこを徐々に、そういった方々の苦しい思いというのを徐々に和らげていく、そういうことがないように今後やっていくというほかないのかと考えております。
- **井上さくら委員** すみません、本編の調査報告書51ページのところに、二次的ハラスメントとさえ言えるという指摘が記載されています。これ、今回の部長による告発の後の市長の会見等での発言が、自らを正当化するために被害者をさらに傷つけるという二次被害が生じているという指摘だと思うんですね。その点と、それからそのこと自体は、市長には伝えてはいないのでしょうか。二次的ハラスメントのおそれがあるということとは指摘されていないのかどうか。
- **須山参考人** 先ほど来申し上げておりますように、市長ヒアリング2回目の主な目的というのは、この報告書をまとめるに当たって、我々の事実認定がそれでよいかという点でございます。こういった点にこういう問題があるのではないかとといったことを直接ぶつける場ではないと考えております。こういう二次的被害

害であるということを認定するために必要な質問はしておりますけれども、このことを直接ぶつけて、例えば反省を求めるとか、何かのコメントを求めるとか、そういったことまでのヒアリングは行っておりません。

- **井上さくら委員** 松浦副市長、これ今日、市長はこのことを受けて、何らかコメントをするのかしないのか分かりませんが、これ非常に重大だと思うんですよ。自らを正当化するためにいろんなことを言い続けて、それがまた被害者を傷つけるということがもう指摘されていますよということは、市長にきちんと伝えて、そういうことがないように、今日の会見をするのか、今後などでも、そこは強く市長にちょっと自覚を促していただきたいと思いますが、松浦副市長どうですか。

- **松浦副市長（総括コンプライアンス責任者）** 調査報告の内容につきましては、これからも市長のほうにしっかりとお伝えしてまいります。

- **大桑正貴委員長** では、そろそろ予定の時間になりましたので、質疑を終了いたします。

本件についてはこの程度でとどめます。

調査委員及び補助員の皆様、本日は長時間にわたり本当にありがとうございました。



◎ 閉会宣告

- **大桑正貴委員長** 以上で総務委員会関係の議題は終了いたしました。

本日の議題は全て終了いたしましたので、委員会を閉会いたします。

閉会時刻 午後4時01分