

令和4年度第1回江別市公平委員会会議録

日 時 令和5年2月10日（金）

午後5時00分～

場 所 市民会館 36号室

1 議事日程

(1) 議事

- ・職員団体登録事項の変更について
- ・管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則の制定について
- ・江別市公平委員会の所管に係る江別市個人情報の保護に関する法律施行細則の制定について

(2) 報告事項

- ・人事行政の運営等の状況の公表について

2 出席者

(1) 委 員	委 員 長	佐 藤	允
	委 員	杉 野	邦彦
	委 員	小 西	祐哉
(2) 事務職員	幹 事	阿 部	昌史
	事務職員	熊 澤	和宏
	事務職員	前 田	佑介
	事務職員	芳 賀	俊平

(議事録)

佐藤委員長（以下「委員長」） 本日は、ご多忙の中お集まりいただきましてありがとうございます。

それでは、定刻になりましたので、ただいまより令和4年度第1回江別市公平委員会を開会いたします。

はじめに、「議事（1）職員団体登録事項の変更について」を議題といたします。

事務局から説明願います。

熊澤事務職員 それでは、職員団体登録事項の変更につきまして、ご説明申し上げます。

はじめに、右上に「資料1」とあります資料をご覧いただきたいと存じます。

本件は、1月13日付けで、自治労江別市職員組合から、職員団体登録事項変更届の提出がありましたので、これにつきまして、新役員の選出が民主的かつ公平に行われたものであり、地方公務員法第53条の趣旨に合致して

いるかを、ご審議いただくものであります。

資料には、公平委員会において職員団体登録を行うに当たっての法的根拠となる「地方公務員法」と「職員団体の登録に関する条例」の関係規定を掲載しております。

資料1ページの下段、下線部分になりますが、公平委員会の登録を受けた職員団体は、地方公務員法第53条第9項におきまして「その規約又は申請書の記載事項に変更があったときは、条例で定めるところにより、公平委員会にその旨を届け出なければならない。」こととされております。

次に、資料の2ページをご覧くださいと存じます。

中段の下線部分になりますが、職員団体の登録に関する条例第4条第1項におきまして、登録を受けた職員団体は、「その規約若しくは登録の申請書の記載事項に変更があったときは、公平委員会に書面をもってその旨を届け出なければならない。」こととされており、同条第3項において「役員選挙については法の規定に基づいて決定されたことなどを証明する書類を添付しなければならない」こととされております。

また、第4項におきまして、記載事項の変更の届出に関しては、第3条の規定を準用するとされており、第3条では、届出があった場合、30日以内に登録の可否を職員団体に通知しなければならないとされています。

3ページをご覧くださいと存じます。

自治労江別市職員組合の役員選挙は、昨年12月12日に行われ、変更年月日は、組合の持ち回り決議で承認された本年1月13日となります。

次に、内容であります。執行委員長、副執行委員長、書記長及び書記次長は、いずれも再任となり、執行委員は、4人のうち2人が再任で、2人が新任、監査委員は、いずれも再任となっております。

次の4ページは、今回の選挙の投票録でありまして、選挙人名簿登録者数及び当日の有権者数が161人、投票者数が114人、投票率が70.8%となっております。

また、5ページは、これらの選挙結果が記載されておりますので、ご確認をいただきたいと存じます。

なお、過年度の投票結果及び投票率の推移につきましては、6ページにグラフを掲載しておりますので、ご覧くださいと存じます。

以上、資料の概要をご説明申し上げましたので、よろしくご審議いただきますよう、お願い申し上げます。

委員長 ありがとうございます。説明を受けましたが、これについて質問等はありませんか。(なし)

それでは、事務局の説明のとおり、職員団体登録事項を公平委員会に変更登録することについて、ご異議ございませんか。(了)

ご異議がないようですので、変更登録することといたします。

事務局で通知及び登録簿への登録をお願いいたします。

以上で、本件を終結いたします。

次に、「議事(2)管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則

の制定について」を議題といたします。

事務局から説明願います。

前田事務職員 それでは、管理職員等の範囲を定める規則の一部改正につきまして、その概略をご説明申し上げます。

右上に資料2-2と記載している資料をご覧願います。

令和4年4月1日付けの組織改編の概要を記載しておりますので、今回の改正に関する変更概要をご説明申し上げます。

資料3ページをご覧願います。

一番下の行政委員会等の体制整備であります。議会事務局次長、選挙管理委員会事務局長及び農業委員会事務局長の職位を部次長職とし、市長部局等や関係団体との調整機能の強化を図るものであります。

次に、参考資料と記載している資料をご覧願います。

参考資料のうち、参考資料1と記載してあるものが令和3年4月1日付け、参考資料2と記載してあるものが令和4年4月1日付けでそれぞれ新設、廃止した管理職の一覧を添付しております。

参考資料1をご覧願います。

令和3年4月1日付けの組織機構改編におきましては、右側の廃止する職の一番上の総務部の職員課主幹（人事制度・人材育成担当）を削る必要がありますことから、本規則の一部改正を行うものであります。

次に参考資料2をご覧願います。

令和4年4月1日付けの組織改編におきましては、左側の新設する職の一番上の議会事務局次長、その下の議会事務局総務課長、同じ表の一番下から3番目の選挙管理委員会事務局参事、一番下の農業委員会事務局参事を加えるほか、令和4年3月末をもって「北海道フード・コンプレックス国際戦略総合特区」の指定が解除されたことに伴いまして、右側の廃止する職の上から6番目の経済部総合特区推進監を別表の規定から削るものであります。

また、ご覧いただいております廃止する職の表の中段から次のページまで記載のある市立病院につきましては、令和4年4月から、病院事業について、地方公営企業法の規定の全部を適用する体制に移行したことにより、市立病院の職員につきましては、地方公務員法の職員団体の規定は適用されないことから、本規則の規定から、市立病院の職を削るものであります。

なお、その他の新設する職、廃止する職につきましては、改正を行う必要はないものであります。

参考資料の次ページ以降は、「組織機構改編図」の新旧対照表となっております。

右側が令和4年4月1日現在の組織となっております。太枠、ゴシック体で表記したところが、今回変更となった部分であります。

資料2-1をご覧願います。

新設、廃止した管理職の改正内容につきまして、公布文の形式にしたものが、資料2-1に記載したものであります。

また、附則におきまして、施行期日を公布の日からとするものであります。

が、議会事務局、選挙管理委員会事務局及び農業委員会事務局の項の改正は、令和4年4月1日から適用するものであります。

資料の次ページ以降には、本規則の新旧対照表を添付しております。

なお、本規則の改正につきましては、本日も承認をいただきました後、委員長の署名をもちまして、公布する予定でございます。

説明は以上です。

委員長 ありがとうございます。説明を受けましたが、これについて、確認等はございませんか。

杉野委員 フード特区の指定は解除されましたが、その取組を継承している組織はありますか。

前田事務職員 組織については、企業立地課において事務を引き継いでおります。また、事務局で詳細は承知しておりませんが、今後の取組としては、海外への一層の販路拡大や輸出に取り組む企業への支援の継続を進めるとのことです。

杉野委員 企業立地課の職務の範疇の中で、それを活かした取組を行っているということですね。

前田事務職員 仰るとおりです。

委員長 他に質問はございませんか。（なし）

それでは、事務局の説明のとおり、管理職員等の範囲を確認し、「管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則の制定について」事務局案のとおり決してよろしいですか。（了）

ご異議がないようですので、そのように決することといたします。

以上で、本件を終結いたします。

次に、「議事（3）江別市公平委員会の所管に係る江別市個人情報の保護に関する法律施行細則の制定について」を議題といたします。

事務局から説明願います。

熊澤事務職員 それでは、公平委員会の所管に係る江別市個人情報の保護に関する法律施行細則の制定につきまして、ご説明申し上げます。

はじめに、制定の理由であります。個人情報の保護に関する法律の一部改正により、令和5年4月1日から地方公共団体を含め、法律によって個人情報保護制度が一元化されることに伴い、当市におきましても、令和4年第4回の市議会において議決をいただき、本年4月1日から施行する法律施行条例を新たに制定いたしました。

これに伴いまして、現行の江別市個人情報保護条例施行規則を廃止し、新たに江別市個人情報の保護に関する法律施行細則を制定することから、廃止

する規則を引用する現行の公平委員会規則を廃止し、新たに本規則を制定しようとするものであります。

右上に資料3と記載している資料をご覧ください。

ただいまご説明申し上げました、新たに制定する江別市公平委員会の所管に係る江別市個人情報の保護に関する法律施行細則の公布文であります。

規定の内容につきましては、公平委員会が管理する保有個人情報の取扱いは、従前のおり、市長の取扱いの例によることとするほか、法律上講じることが義務付けられております保有個人情報の漏えい等を防止するための安全管理に係る措置につきましても、市長が定める措置の例によることとするものであります。

また、附則におきまして、施行期日を令和5年4月1日とするほか、現行の公平委員会規則を廃止するものであります。

なお、資料の次ページ以降には、廃止する現行規則との新旧対照表及び江別市個人情報の保護に関する法律施行条例の全文を添付しております。

本規則の制定につきましては、本日ご承認及び委員長の署名をいただきました後、公布する予定でございます。

説明は以上です。

委員長 ありがとうございます。説明を受けましたが、これについて、確認等はございませんか。

杉野委員 公平委員会が担う役割や体制は、何も変わらないということによろしいですね。

熊澤事務職員 さようでございます。

公平委員会で保有する個人情報と言いますと、各委員の皆様の人事的な情報と審査請求があった場合の審査請求人の情報となりますけれども、それに関しましては、今までも市長が定めている条例施行規則に則って、例えば鍵のかかるキャビネットに保管することであったりですとか、取扱いは変わらないということになります。

委員長 他に質問はございませんか。

それでは、「江別市公平委員会の所管に係る江別市個人情報の保護に関する法律施行細則の制定について」事務局案のとおり決してよろしいですか。

(了)

ご異議がないようですので、そのように決することといたします。

以上で、本件を終結いたします。

次に、「報告事項(1)人事行政の運営等の状況の公表について」を議題といたします。

事務局から報告願います。

熊澤事務職員 それでは、人事行政の運営等の状況の公表について、ご説明申

上げます。

江別市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例により、市長は毎年度、人事行政の運営状況に関し、公表することが義務付けられております。

去年12月に、令和3年度における江別市の人事行政の運営状況が公表されておりますので、公平委員会に関わる部分の概略をご報告いたします。

資料4の20ページをご覧ください。

江別市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例第5条の規定により公平委員会は、業務の状況として、勤務条件に関する措置の要求の状況、不利益処分に関する審査請求（不服申立て）の状況、苦情相談に関する処理の状況の3項目について報告することが義務付けられており、公表いたしました内容につきましては、市のホームページに掲載されております。

なお、令和3年度の公平委員会の業務の状況につきましては、記載のとおり、3項目とも該当がございませんでした。

このほか、公平委員会に関係があるものとして、12ページに、職員の分限及び懲戒処分の状況がございますので、ご参照いただきたいと思います。

以上、ご報告申し上げます。

委員長 報告を受けましたが、これについて、確認等がございますか。

12ページの7（1）職員の分限処分等という項目で休職が17名となっておりますが、これは延べ人数でしょうか。

熊澤事務職員 これは、実人数となっております。

表の下のごとくでございます17人が実人数で、発令件数が43件となっております。

委員長 過去の経過と比較して、増減はどうなっておりますでしょうか。

そこまでは把握しておられませんでしょうか。

熊澤事務職員 事務局では把握しておりません。

委員長 他に確認等はないようですので、以上をもって本件を終結いたします。

次に、「3 その他」について、何かございませんか。

熊澤事務職員 会計年度任用職員の不安定雇用に対する要望書の送付を受けましたので、委員の皆様へ参考配付させていただいております。

要望事項の1と2につきましては、地方公務員法上、公平委員会は人事委員会と異なり提言機能は有していないこと、3につきましては、すでに市ホームページにおいて広く周知していることから参考配付とさせていただいたものであります。

報告は以上です。

委員長 報告を受けましたが、これについて、確認等はございませんか。

杉野委員 こういう情報は、ホームページに載せているということですか。

熊澤事務職員 さようでございます。

委員長 この要望書というのは、各自治体の市長宛にも行われているかどうかは、把握なさっていますか。

熊澤事務職員 こちらにつきまして、本市では、市長部局と議会事務局にも同じ内容の要望書が届いていることを確認しております。

杉野委員 先ほどの説明にもありましたが、人事委員会と公平委員会で対応の仕方が違うということでしょうか。

熊澤事務職員 さようでございます。

地方公務員法上、人事委員会は人口規模の大きいところに設置されるものでございますが、こちらにつきましては、例えば、事務の処理の内容としまして給与、勤務時間その他の勤務条件に関し講ずべき措置について地方公共団体の議会及び長に勧告することとか、人事期間及び職員に関する条例の制定又は改廃に関し、地方公共団体の議会及び長に意見を申し出ることそのほか人事行政の運営に関し任命権者に勧告することなどが人事委員会の事務処理の内容として地方公務員法上定められてございます。

それに対しまして、公平委員会に関しましては、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求の審査というのがまず1点ございます。

2点目としまして、職員に対する不利益処分についての審査請求であります。

これらのほか、職員の苦情に関することというのが公平委員会の所掌する事務の内容となっております。

提言機能は、地方公務員法上、規定はございません。

現状についてご説明いたしますと、まず要望事項1につきましては、地方公務員法におきまして、会計年度任用職員の採用は競争試験又は選考によるものと定められております。

また、任期につきましては、採用の日から同日の属する会計年度の末日までの期間の範囲内で任命権者が定めることとされており、最長で4月1日から翌年3月31日までの1年となります。

本市では、会計年度任用職員の採用は公募により行っておりますが、江別市会計年度任用職員の勤務条件等に関する規則により、前年度から引き続いて同じ職が設置される場合においては、前年度の人事評価等により当該職員の能力の実証が可能な場合には、公募によらず引き続き2回までは再度の任用をすることができることとしております。

2点目につきましては、まず、給与につきましては正職員と同じ行政職給料表を適用し、一般の事務業務補助員については、1級1号俸から25号俸までといった形で職種に応じて定めております。

なお、当市の会計年度任用職員は、ほぼ全ての方がパートタイムでの任用のため、実際には、勤務時間をフルタイムの勤務時間で除したものを給料表で定めている額に乗じた額が支給されることとなります。

そのほか、福利厚生制度に関しましても、詳細は承知しておりませんが、昨年10月に協会けんぽから正職員と同じ北海道市町村職員共済組合に切り替わっていることなどもあり、正職員とほぼ同様の内容である旨、伺っております。

概要につきましては、以上となります。

杉野委員 この団体というのは、全国の市町村の公平委員会宛に送付したものと思いますが、当市においては、この3項目の要望については、適切に対応しているという理解でよいのでしょうか。

熊澤事務職員 そう考えております。

委員長 要望事項の3の苦情の窓口についての周知は、先ほどのお話のとおりホームページに掲載しているということでしたが、そのほかに何か職員向けの広報活動などは、今のところあまりなさっていないのでしょうか。

熊澤事務職員 さようでございます。

委員長 どの程度行えばいいものかというのは、よく分からないですけども、職員組合で取り上げてくれていたらまた別かと思いますが、あまりそういった動きもないんですね。

現状についてどのように認識されているのでしょうか。

熊澤事務職員 相談となりますと、いくつか窓口がございまして、公平委員会の苦情相談というのは、法律上定められておりますが、例えばセクハラですとかパワハラということに関しましては、人事を担当しております職員課で指針を定めてございまして、職員課も窓口となっております。

そのほか、私の承知している限りでは、職員組合の方にも相談に行くということはあると聞いております。

公平委員会に直接来ない場合であっても職員課や組合から照会がかかってきたりということもございますので、会計年度任用職員が実際に相談されたい場合にどこかでアクションを起こしたときには、公平委員会が認知されないということはないと考えております。

杉野委員 職場や組織などで、お話にあったようなことを調査するコンプライアンス委員やコンプライアンス委員会というのは別途ありますか。

それとも、職務として行われているのでしょうか。

熊澤事務職員 具体的にそのような部署は、現状、江別市にはございません。

地方自治法の改正がありまして、内部統制制度の導入というのが都道府県及び政令市には義務付けられ、それ以外の市町村については努力義務として定められました。

内部統制制度に関しましては、法改正に基づくものということで、まだ所掌は決まっておりますが、情報収集だけは私どもの方で一部行っております。

ただ、実際にコンプライアンス担当をどこで置くかそういったところまでは現状お話が進んでいないというのが正直なところでありまして、事案によりまして職員課が対応したりですとか、私どもが事前に相談を受けたりすることもあります。原課内だけで解決しているようなものもあると思えますし、組合に行くものなどばらばらな状態であり、一本化されたものはない状態です。

杉野委員 コンプライアンスアンケートみたいなものもないんですか。

私どもの例でいうと、会社の中で半年に1回、無記名で自由記述を設け、今思っていること、実際に起こったことを書いてもらっている。

それは、いわゆる直属の長にはいかなないようにしている。

コンプライアンス委員会という通常の会社の組織の仕組みとは別の機関で運用しており、実際に現場で起こっていることや従業員の方々が考えられていることを公平な目で、何かあればコンプライアンス委員が個別に面談したりという形で確認したりということを行っている。

阿部幹事 職員課が人事管理ということの中で、セクハラ・パワハラに関するアンケート調査ですとかそういったものは、既存でも取組としては行っております。

杉野委員 そういったものでも上司に知られたら嫌だなといったようなこともあると思います。

委員長 ハラスメントの案件は、主に人事課が担当されているのでしょうか。

熊澤事務職員 公平委員会には措置要求というのがございますが、措置要求に関しては、その状況が続いているということが条件になってしまいますので、例えば、一定の発言を受け続けている状況が続いているから何とかしてくださいということであれば公平委員会で対応できますが、過去のいつ時点でセクハラ行為がありましたということになりますと措置要求として受けるのが困難になることがあります。そうなったときに苦情処理として公平委員会が受けるか、職員課で受けるかという話ですが、ハラスメントになりますと懲戒処分の対象になりますので、事実確認など職員課が行った方が処理が迅

速といいますか、ご本人様の救済にも迅速に対応できる状況もありますし、人事異動をさせなければいけないという状況もあります。

委員長 公平委委員会の所管になるかどうかは別として、実際にハラスメント被害者が相談したいんだけど、懲戒処分と連動してしまうと加害者とされる側にもこういう訴えが来ていることが伝わる可能性があると思いますが、とりあえず内緒で相談ができるような秘密の相談窓口みたいなものを設けてはいないんですか。

杉野委員がおっしゃっていたコンプライアンス委員会では、加害者側には、誰が被害の相談を受けているのか漏らさず、秘密ということでお聞きして、それからどんな対処の仕方をしようかという話になっていくのかなと思うんですけども、加害者からの報復を恐れるということは、よくあると思うんですね。

それは、過去に行われたということだけをもって現状続いている、しかし、再発する可能性があるという場合どうするかという谷間の問題が出てくるかなと思います。

そういうことがあるとそれを公平委委員会で受けるかどうかというの、事実上の相談を受けるのは事務局側で受けることなので、また作業が増えてしまう可能性があるものだと思いますけれども、何か考えてもいいように思います。

職員組合の人数は、今何割くらいなんですか。

資料1の最後のページを見ますとすごく落ちているように見えます。

熊澤事務職員 そちらに関しましては、グラフを見ていただいていることだと思いますが、病院事業に地方公営企業法の全部適用をした関係で、加入していた病院の職員が別になってしまったため、人数が減ったものになります。

委員長 会計年度任用職員や任用期限のない職員とを併せて話をしたんですけども、なにか公平委委員会が把握すべきものとして、秘密をしっかりと守って被害を訴えているような人の声を聞くようなシステムを市全体で考えていかれた方がいいのではないかと思います。

休職している方の実人数に関しても結構いらっしゃるんじゃないかなと思います。

杉野委員 参考までに、コンプライアンスの冊子とコンプライアンスカードというものを従業員に配布しています。

コンプライアンスの相談窓口が4か所ありまして、1つが社内の相談窓口、もう1つが人事の窓口、次に社外に何でも弁護士相談室を、最後にユニオン相談ダイヤルということでいわゆる労働組合の4つの窓口があって、選んでもらう形をとっています。

委員長 議題を絞らずにいろいろと発言していただきましたが、何かほかに発

言等はございませんか。

以上で、本件を終結いたします。

それでは、以上で本日の公平委員会を閉会いたします。

終了：午後6時3分

上記の会議録の内容に相違のないことを認め、署名押印する。

委員長 ⑩

委員 ⑩

委員 ⑩