

8 陳 情 第 1 7 号	新宿区立地域センター労働環境相談員設置要綱の改訂等により 実効性あるハラスメント防止・被害者救済体制の確立を求める 陳情
付 託 委 員 会	総務区民委員会
受 理 及 び 付 託 年 月 日	令和 8 年 9 月 2 4 日受理、令和 8 年 1 0 月 1 日付託
陳 情 者	新宿区富久町————— —————

(要 旨)

新宿区が掲げる「ハラスメント防止宣言」を形だけに終わらせず、区の指定管理者施設（地域センター等）で働く人々を守るため、現行の「新宿区立地域センター労働環境相談員設置要綱」を改訂し、以下の「4つの基本ルール」を定めるよう強く求めます。

- 1 事実の「白黒」をはっきりさせ、適切な処分を求める権限の確立
区の相談窓口が「ハラスメントの事実認定」をしっかりと行い、指定管理者に対して強力な是正指導や処分勧告を行えるよう、要綱に明記してください。
- 2 迅速に解決するための「対応期限（原則1ヶ月以内）」の策定
相談を受けたまま放置されて被害が長期化することを防ぐため、調査から回答に至るプロセスに明確な「期限（標準処理期間）」を設けてください。
- 3 「言った言わない」の隠蔽を防ぐための「書面による回答」の義務化
相談者への調査結果や、どのような是正指導を行ったかの報告について、口頭回答での曖昧な逃げを排し、原則として「書面（文書）での回答」を義務付けてください。
- 4 付度のない中立な判断を担保するための「外部の第三者救済機関」の設置
現役職員の労働環境相談員による『身内への付度』や報復が疑われる場合に、被害者が公正な審査を申し立てられる『外部の第三者ハラスメント救済機関』を設置してください。

(理 由)

この陳情を提出するに至った理由は、現行の設置要綱に「救済ルール」が欠けているため、区関連の指定管理者施設において、被害者が二度にわたり深刻な被害放置と嫌がらせ（二次被害）に苦しむという事態が発生したためです。以下に、要旨の4項目に一対一で対応する具体的な理由を申し上げます。

- 1 現行制度の問題点：『権限がない』を盾にした責任回避とハラスメント行為者の逃げ得
区は公式回答において「ハラスメントの事実認定や処分の権限はない」と言い逃れの盾にしています。しかし、要綱第1条の「適切な指導監督」を行うために

は、ハラスメントという違反行為があったかどうかの「事実認定（白黒判定）」が論理的に絶対不可欠です。実際、今回の事案において、現役の労働環境相談員は調査回答書（令和 8 年 7 月）でハラスメント行為者による不適切な発言を過去まで遡り「事実と確認（認定）」し、指導を行いました。にもかかわらず、区は都合が良い時だけ「事実認定の権限はない」と主張を翻す二枚舌の運用を続けています。この曖昧な態度が、指定管理者の代表である労働環境相談員に「区が白黒つけてくれないから強い命令を下せない」という誤解と甘さを生み、ハラスメント行為者による「注意後の無視」や逆ギレを黙認し、被害者の泣き寝入りを許してしまっています。だからこそ、労働環境相談員に「事実認定権限」と指定管理者に対する「是正処分命令権限」を明確に付与しなければなりません。

2 現行制度の問題点：いつまでも放置されることによる被害者の病状悪化

ハラスメント対応はスピードが命ですが、現在の要綱には対応の期限が一切ありません。今回の陳情者の事案では、令和 8 年 4 月に正式な是正申立てを行い、関係者のヒアリングが5月中旬には完了していたにもかかわらず、回答が出されるまで「3ヶ月半以上」も放置されました。過去に発生した同種のケースにおいても、シフト変更によるハラスメント行為者との引き離しをハラスメント行為者側が拒否すると、労働環境相談員は効果的な介入をせず、2ヶ月以上も事態を放置しました。その間、何の守りもないままハラスメント行為者と同じ職場空間での就労を強いられ、ハラスメント行為者による犯人捜しに晒された結果、被害職員は深刻な健康被害（体調悪化）をきたし、離職へ追い込まれました。「丁寧な対応」を口実に対応期限から逃げることは、対応の引き延ばしを容認することと同義です。被害者の心身の病状悪化を防ぐため、「原則1ヶ月以内」といった対応期限（標準処理期間）の明文化が絶対に必要です。

3 現行制度の問題点：口頭によるごまかし、記録化の忌避、言った言わないのトラブル

区は「柔軟な対応ができなくなる」として書面での最終報告を拒み、口頭返答に固執しています。しかし、要綱第3条第2項には「相談の内容について、書面に記録するものとする」と公文書の作成を明確に義務付けています。内部で記録を持ちながら、相談者への結論・回答だけを書面で行わないのは隠蔽体質を疑われても仕方ありません。過去のケースでは、区の労働環境相談員は事実認定の結果を文書で残さず、あろうことか「シフト変更は被害者本人が直接ハラスメント行為者に交渉せよ」という、安全配慮義務に反する不当な指導を口頭でのみ行いました。被害職員がこの不当指導にメールで抗議した際、労働環境相談員は書面に残ることを恐れてメールを完全に無視（黙殺）し、被害職員を精神的な絶望の末に離職へ追い込みました（この口頭主義の弊害と労働環境相談員の不作為は、区の公的第三者苦情審査機関の調査結果通知においても正当な職務遂行を欠くものとして厳しく指摘されています）。プロセスの透明化を担保し、隠蔽やトラブルを防ぐために、最終の調査結果と指導内容の「書面（文書）回答の義務化」は不可欠です。

4 現行制度の問題点：身内への甘さ、忖度の蔓延、機能しない既存窓口

現役の区職員である労働環境相談員では、ハラスメント行為者が区職員（OB含む）、またその関係者であったりする場合、どうしても「身内への甘さ」や「報復への懸念（忖度）」が働き、公正・厳格な対応が絶対に不可能です。現に、

複数の現職の新宿区職員の方々から直接寄せられた深刻な証言によれば、職場では「ハラスメントを相談しても解決しない」「声を上げれば職務上の不利益を受ける」という諦めや強い不信感が蔓延し、声を上げられず耐え忍んでいる職員が多数存在しているのが実態です。区は、中立な処理機関として既存の行政相談窓口の存在を言い逃れにしますが、そうした既存窓口すら「事実の解明は労働環境相談員の役割外である」と手抜き調査を正当化する著しく無責任な回答を出しており、全く被害者救済の実効性はありません。区長や人事課の指揮命令系統から完全に独立し、弁護士や社会保険労務士などの専門家で構成され、特別職やOBをも聖域なく調査・事実認定し、指定管理者等に対して強力な是正措置を勧告できる「外部の第三者救済機関（ハラスメント再審査委員会）」の設置は、新宿区全体の労働者の命と尊厳を守るために不可欠です。

結びに代えて ― 「ハラスメントを見過ごさない」宣言を本物の制度へ

現在、私の訴えにより、区側は「3者（管理運営委員会の労働環境相談員、区の現役労働環境相談員、被害者）協議の実施」という異例の対応に踏み切りました。しかし、これは現在の設置要綱に救済の仕組みが最初から無いため、現場の労働環境相談員が個人的な配慮で穴埋めをしている「場当たりのその場しのぎ」に過ぎません。対応の公平性・客観性を欠き、担当者の個人的な善意に依存する運用はハラスメントの根絶には到底繋がりません。

指定管理者が「別法人」であろうとも、そこは「区民の公の施設」であり、多額の区民税が投入されています。指定管理者を盾にした責任回避の解釈を改め、現場の職員に無理な辻褃合わせを強いる場当たりの対応を排し、設置要綱そのものを改訂して、すべての労働者が安心して働ける「恒久的なハラスメント解決ルール」を公式に確立しなければなりません。

新宿区議会におかれましては、令和8年2月5日に宣言された「ハラスメントをしない、させない、見過ごさない」という決意を単なるスローガンに終わらせず、公の施設で働くすべての労働者の尊厳を守るため、本陳情を速やかに採択されますよう、強く要請いたします。