

大阪市職員による差別発言事象について(報告)

1 事象の概要

令和6年3月 18 日以降、延べ3日にわたり、移動中の公用車内において、大阪港湾局の職員Aが上司である職員Bとの会話の中で、同僚職員数名を指して、えたなどの部落差別を意図する賤称語を数十回以上にわたり執拗に繰り返しつつ誹謗中傷し、結婚や職業などに関する部落差別発言や感染症に関する差別発言を行った。

職員Bも、それらを指導する立場でありながら、さらに助長する部落差別発言を行っていた。

部落差別を意図する具体的な発言は、子どもが結婚するときはシビアになる、生まれ変わっても血は変わらない、皮をなめして暮らしている、部落地名総鑑で調べる、という趣旨の内容であり、長年にわたり差別に苦しんでこられた当事者の思いを一顧だにせず、人間の尊厳を著しく傷つける行為として、到底看過できない、極めて酷い内容であった。

また、大阪港湾局から人権行政推進本部事務局である市民局に対する本事象に関する報告までに事象発生から約2か月間の時間を要している。

2 大阪市の認識

大阪港湾局職員により同和問題(部落差別)に関する差別発言や、感染症に対する偏見に満ちた発言が行われていたことについては、率先して人権行政を推進していく立場にある公務員としてあるまじき、他者を傷つけ人間の尊厳を著しく踏みにじる人権侵害行為であり、到底見過ごすことはできない。大阪市職員は、市民にとって「心の拠り所、セーフティネット」として、安心を与える存在であるべきであり、本来、市民に寄り添うべき職員が起こした今回の差別発言は、断じて許されるものではない。

大阪市職員による差別行為は、平成 31 年、公共交通機関の施設内で、同和問題(部落差別)に関する差別的な内容の落書き(器物損壊)を行ったという事案が発覚しており、二度と発生させない強い決意のもと、それまで実施してきた職員人権研修のカリキュラム等の見直しを行い改善実施するなど、人権意識の向上に取り組んできた。

それにもかかわらず、公務員としての責務や人権意識が欠落した職員が依然として存在していたことを重く受け止めている。

また、本来なら事象判明後、速やかに大阪港湾局から市民局へ事象の報告をするべきところ、大阪港湾局においては、事象の判明経緯等の確認や職員への聞き取りなど、事実関係を整理してから市民局へ報告する方がよいと考え、市民局への報告に約2か月を要したこともマニュアルに沿った対応とは言えない。

さらに、大阪港湾局において差別発言を確認した令和6年3月に、公用車のドライブレコーダーに装着されていたマイクロSDカード内の差別発言が含まれるデータを消去せず、元のドライブレコーダーに挿入したため、令和6年5月にマイクロSDカードの差し替え及び所在不明が判明し、差別発言の拡散につながるおそれがある事態を招いたが、本来であれば、マニュアルに沿って市民局へ速やかに報告し、データの消去等の適切な初期対応をとるべきであった。

3 再発防止の取組

再発防止については、行為を行った職員 A 及び B、当該所属のみならず、大阪市全体として取り組むべき課題であり、改めて、全職員が率先して人権行政を推進すべき責任を負っていることを自覚し、断固たる姿勢で差別の根絶に取り組む必要がある。

また、職員本人は、非常に後悔し反省しているが、今後も研修等を繰り返し、指導・啓発することで正しい意識を定着させる。

今回の差別発言事象を踏まえた大阪市としての主な取組については、次のとおり。

(1)職員人権研修の充実・強化について

本事象の発生を受け、人権行政推進本部長である市長から、職員の人権研修については「より実効性を高める」取組を検討するよう指示があり、令和6年7月の人権施策推進審議会からの意見も踏まえ、それぞれの職員人権研修について充実・強化を図っているところである。

また、大阪港湾局においても、既に着手できる研修については実施しており、今後も様々な手法により研修の充実を図っていく。

(2)差別事象対応マニュアルの改訂について

発生事実を正確に報告・説明することは重要であるが、事象発生について速やかに一報することは可能であることから、本事象での問題点を検証し、本市職員がより適切に対処・行動できるよう令和6年8月に改訂された同マニュアルを職員へ周知した。今後も、本市職員が差別事象の発生時に適切な対処・行動できるよう、人権行政推進本部幹事会議等の様々な機会を捉え、周知徹底を図っていく。

(3)その他

ドライブレコーダーの運用について、大阪港湾局では、ドライブレコーダー及び保存データの利用目的や取扱責任者、管理方法等を定めた「大阪港湾局ドライブレコーダー等管理要綱」を令和6年11月1日に策定し、所属職員へ周知した。