

令和6年2月27日



岐南町 御中



調査報告書

岐南町ハラスメント事案に関する第三者調査委員会

弁護士 浅井直美



弁護士 白井俊治



弁護士 平松卓也



目次

第1	本委員会について	3
1	調査対象事案の概要及び本委員会設置に至る経緯	3
2	本委員会の趣旨・目的	3
3	本委員会の委員の地位・構成	4
4	本委員会の活動・規律	4
第2	調査の経過	5
1	調査の概要	5
(1)	調査の趣旨・目的	5
(2)	調査にあたっての視点	5
(3)	【特記事項】調査妨害	6
(4)	前提事項・留保事項	7
(5)	公表についての考え方	7
2	調査の範囲・方法	7
(1)	調査方針等	7
(2)	調査の手法	8
第3	認定事実とその評価	14
1	ハラスメント類型	14
2	セクシュアルハラスメント行為	14
(1)	前提	14
(2)	認定したセクハラ行為	15
3	パワーハラスメント行為	30
(1)	パワハラ の定義とその要件該当性	30
(2)	町長の性格・特徴とそれを裏付ける事実関係	31
(3)	より明白・深刻なパワハラ行為（違法行為）	36
4	全般的な事実認定の補足	41
5	町長によるハラスメント被害に対する町側の対応	43
(1)	前提	43
(2)	総務課に寄せられた各苦情と対応状況	44
(3)	個別対応	47
第4	意見	48
1	重大な結果を招いた原因・背景	48
2	再発防止のための具体的な提言	57
(1)	ハラスメント防止対策の徹底した見直しと検証	58

(2)	ガバナンス体制の構築	62
(3)	コンプライアンスの整備.....	65
3	関係者の処分に関する助言.....	66
(1)	責任の所在	66
(2)	処分について.....	66
第5	終わりに.....	70
第6	巻末資料.....	71

第1 本委員会について

1 調査対象事案の概要及び本委員会設置に至る経緯

令和5年5月18日、株式会社文藝春秋が運営するウェブサイト『文春オンライン』に、小島英雄岐南町長（以下「町長」という。）のハラスメントに関する記事が配信された。記事の内容は、町役場に勤務する女性職員が町長から受けていたセクシュアルハラスメント行為の態様、取材に応じた町長の発言、町役場としての見解等であった。

上記配信に先立つ同月15日、『週刊文春』の記者から町役場に、複数の職員から寄せられた町長のハラスメント行為についての質問状が届いた。これを受け、岐南町（以下「町」という。）は、副町長を本部長とする危機管理対策本部（以下「対策本部」という。）を設置、翌16日に対策本部会議が開催され、事実関係について、客観的かつ専門的で、公正・中立な立場からの調査が必要と判断し、第三者による調査を進める方針が決定された。

上記配信がされた同月18日夜、町長及び対策本部による記者会見が行われ、翌日以降、報道各社は、町長のハラスメント行為に関する記事を報道した。

同月30日、町において、岐南町ハラスメント事案に関する第三者調査委員会（以下「本委員会」という。）が設置された。本委員会は、「岐南町ハラスメント事案に関する第三者調査委員会設置要綱（以下「本件要綱」という。）」に基づき設置されたものであり、本件要綱によれば、本委員会は町長によるハラスメント事案（以下「本件事案」という。）について公平かつ中立な観点から専門的な知見を持つ第三者による客観的な調査等を行うことを設置目的とし、は3名の委員で委員会を構成し、委員は岐阜県弁護士会から推薦された弁護士3名を選任するとされている。

同年6月6日、町議会で、第三者調査委員会委託料を含む令和5年度岐南町一般会計補正予算案が可決された。翌7日、町から岐阜県弁護士会に対し、委員3名の推薦依頼がされ、同月21日、岐阜県弁護士会から町に弁護士3名が推薦された。

2 本委員会の趣旨・目的

同年7月7日、町と推薦を受けた弁護士3名との間で、「岐南町ハラスメント事案に関する第三者調査委員会委員委託契約」（以下「本契約」という。）が締結された。

本契約に基づく委託事項は本件要綱記載のとおりとされた。同要綱によれば、本委員会の設置目的につき公正かつ中立な観点から専門的な知見を持つ第三者

による客観的な調査等を行うこととされ、また、所管事項につき次のとおりとされている。

- (1) 本件事案の原因を含む事実関係の究明、把握、調査、認定
- (2) 再発防止策の提言
- (3) 関係者の処分に関する助言
- (4) 前3号に関する報告書の作成
- (5) 前号の報告書に関する記者会見の開催
- (6) 前各号に関連する事項その他調査委員会が必要と認める事項

3 本委員会の委員の地位・構成

本委員会の構成は、次のとおりである。

- 委員 浅井 直美 (岐阜県弁護士会、あさい法律事務所)
- 委員 臼井 俊治 (岐阜県弁護士会、U. I 法律事務所)
- 委員 平松 卓也 (岐阜県弁護士会、廣瀬小島法律事務所)

各委員は、町及び町長個人との間に何らの利害関係を有していない。また、上記各委員が属する法律事務所の他の弁護士らも、町と利害関係を有さないことを確認している。さらに、各委員には、町の議員、職員に親族はおらず、その他調査の公正を害する事情はない。

同年7月27日、対策本部長の招集により第1回岐南町ハラスメント事案に関する第三者調査委員会会議が開催され、委員の互選により浅井委員が委員長に、委員長の指名により臼井委員が委員長職務代理者に各就任し、以後、令和6年2月まで、随時、会議を開催してきた。

4 本委員会の活動・規律

本契約に基づき、岐南町ハラスメント事案に関する第三者委員会調査等指針(以下「本件指針」という。)及び日本弁護士会連合会の2021年3月19日付「地方公共団体における第三者調査委員会調査等指針」(以下「日弁連指針」という。)に準拠して委託事務を行った。

本委員会の活動にあたり、委員会に事務局を設置し、岐南町の調査協力を得て、岐南町職員3名を事務局員に委嘱した。本委員会は、十分な管理・統制のもとで、本委員会の事務(庶務)を事務局員に依頼した。本委員会は、本報告書の内容に影響を与える情報を事務局員との間で遮断し、また、事務を取り扱うにあたり知り得た秘密を保持する旨を各事務局員に誓約させた。

第2 調査の経過

1 調査の概要

(1) 調査の趣旨・目的

本委員会による調査の趣旨・目的は、本件事案について、原因を含む事実関係を究明・把握・認定し、再発防止策の提言・関係者処分の助言に関する報告書を作成するにあたり必要とする一切の情報を得ることである。

本委員会は、本件要綱に基づき、本件事案の関係者に対し、調査に必要と認める事柄に応じ、次に掲げる事項について適宜協力を求めた。

- ・ 事実関係、意見の聴取
- ・ 資料等の提出
- ・ 調査委員会への出席
- ・ その他委員が必要と認める事項

(2) 調査にあたっての視点

本委員会は、本件事案の関係者に対する事情聴取（ヒアリング）に際し、プライバシー等の正当な権利利益を侵害することのないよう注意を払うとともに、本件事案の性質上、被害者的立場になると想定し得る職員にはいわゆる二次被害への配慮を心掛けた。ヒアリングを行う場所についても、関係者が庁舎外での聞き取りや、業務時間外での聞き取りを希望する場合、日時場所につき特段の配慮を行った。

また、後記にて詳述するとおり、ほとんどの職員が、「町長は、自身に対して気に入らない訴えがなされると、日頃から犯人捜しをする。仮にこの犯人が明らかになると、その者を厳しく問い詰めたり、報復人事を行ったりする可能性がある。」旨の懸念を有し、またそのため、本委員会のヒアリングに応じたことや情報提供をしたことを、少なくとも町長には明らかにならないような配慮をして欲しい、との意向を有していた。そこで、ヒアリングの実施や情報提供を受けるに際しては、町長及び町長の意に沿って動く可能性のある職員には、その情報が伝わらない方法で行うことを心掛けた。

なお、町長及び一部の議員から、本委員会設立の一つ目的が、誰が『週刊文春』に情報提供したのかを明らかにすることにある旨の発言があったが、調査の趣旨・目的に照らして、この点は聴取事項に含まれないことを、念のため特記する。

(3) 【特記事項】 調査妨害

本委員会が立ち上がった直後、次のとおり、調査妨害と評価すべき事象が認められたので、本件指針に基づき、特記する。

ア 怪文書の配布

令和5年7月10日早朝、「岐南町職員有志一同」の名による「職員の皆さんへ」と題する文書（参考として巻末資料に「資料1 令和5年7月10日に庁舎内で発見された配布物（怪文書）」として掲載する。）が、職員の机上に複数枚配布されていた、との職員からの情報に接した。庁舎内で回収し得た枚数は25枚（1階…6枚、2階…8枚、3階…7枚、4階…4枚）であるが、配布された文書の総数は確認できていない。

配布された文書には、次の言葉が含まれていた。

- ・「文春は民間の雑誌業者で公的機関ではありません。」
- ・「情報提供者に謝金を払っています。」
- ・「情報を外部にリークした職員はハニートラップの疑いがあります。」
- ・「地方公務員法第34条の守秘義務違反になります。」
- ・「地方公務員法第35条の職務に専念する義務違反です」
- ・「警察の事情聴取が待っています。」

そのうえ、同文書については、①その選択されている特徴的なフレーズが町長が普段から発言するものと類似している点や、②その特徴的なフォント・文字サイズ・字間・行間といった文書外観が町長が議員時代に使用していた文書外観と全く同一であった点から、町長自身がその作成ないし配布に関与している可能性が高いといった指摘が、複数から寄せられた。

こうしたことから、本委員会は、この怪文書の配布を調査妨害行為であると認識した。また同時に、ヒアリングに際して、職員が証言を躊躇してしまうことに懸念を覚えた。

そこで、同月27日、本委員会は、同日付「岐南町職員の皆様へ（お知らせ）」と題する挨拶文を作成し、町職員が閲覧する電子掲示板を通じて、「雑誌記者にリークした職員を特定するための調査ではありません」と特記したうえで、調査妨害や調査妨害への協力・職員の分断を煽る行動が許されるものでない旨のメッセージを伝えた。

イ その他の行為

同月27日、調査妨害とみられる2つの情報に接した。

同日午前、町長による「今回の調査ではアンケート回答や証言した職員は誰かわかってしまうから誰も回答しないはず」旨の発言があった。

同発言は、町職員による証言を躊躇させる内容を含むものであるから、調

査を妨害する行為と認められる。

同日午後、町長により、本委員会の事務局員 1 名を外す指示が行われた。

指示にあたって合理的理由が示されたものでなかったことから、本委員会の調査事務を妨害する行為と認められる。なお、当該指示はその後、撤回された。

(4) 前提事項・留保事項

調査手法としてのヒアリングは、町職員の任意の協力によらざるを得ず、また、調査対象となる職員数も限定される。したがって、事実認定の基礎となる事実その他の情報を収集するには内在的な限界がある。このため、本報告における事実認定は、本委員会が入手した情報を基礎とするものであり、未入手となっている情報の内容如何では、本報告における事実認定に影響を及ぼす可能性がある。

(5) 公表についての考え方

本委員会に対し、説明責任を負う町から委託を受けたことによる説明の一環として、あるいは情報公開等の観点や、本件事案の内容や問題が起きた背景を説明するため、本報告に至る判断となった事実関係及び資料等を広く公表すべきとの意見もあろうかと思われる。

しかしながら、本件事案に関連する事実には、被害を受けた職員（以下「被害職員」という。）も含め関係者が特に秘匿しておきたい情報が多く含まれており、プライバシーへの配慮はもちろんのこと、二次被害・事実関係が特定される不利益の恐れなど更なる被害拡大の可能性を排除する必要性が高いと考え、本委員会において秘匿性が高いと認める情報について、関係者を匿名とし、被害態様の描写を抽象化した。また、本委員会において収集した資料のうち、町が保管しあるいは入手していた文書については説明の一環として開示し、これを除く資料を非開示とする。

2 調査の範囲・方法

(1) 調査方針等

本件事案について、事実関係の究明・把握・認定に必要と考えられる事柄、原因の分析究明、再発防止策の提言及び関係者処分の助言を行うにあたって必要とする一切の情報を対象として、広く調査を実施した。

ア 対象となる期間及び場所

町長就任（令和 2 年 11 月 16 日）後のハラスメント行為を対象とし、職

場の内外を問わず、本件事案に関連すると認められる場所を対象とした。

イ 対象者

町に在籍する職員のほか、町長就任以降に退職した職員も対象とした。在籍職員は 222 名（町長除く）、退職職員は 49 名である（合計 271 名）。このほか、町長を対象者に含んでいる。

ウ 聴取事項

次の事項を聴取した。

なお、前記のとおり、調査の趣旨・目的に照らし、『週刊文春』の記者による取材に応じた者を特定することは聴取事項に含まれないことを、念のため特記する。

- i ハラスメントと感じた行為・言動の内容、対応
- ii 他の職員へのハラスメントと感じた行為・言動の内容、認識
- iii ハラスメントに関する相談について、相談内容、対応状況
- iv その他、就業環境を害する一連の事実関係及びこれに関連する事項一切

エ その他の調査事項

次の視点で、関連する客観的資料を収集した。

- i 法令（条例、規則、規程等）の整備状況、運用の実態
- ii 組織体制（職員及び職制、人事、指揮命令系統等）及び運営の実態
- iii ハラスメント防止について講じられている施策の状況
- iv ヒアリング対象者から提供を受けた資料
- v その他本件事案に関連すると認められる一切の資料

(2) 調査の手法

次の調査手法を適宜組み合わせて実施した。

ア アンケート

同月 27 日、町長就任以降のハラスメントに関する事実関係を、可能な限り広く把握する目的で、町長を除く全職員（町長就任後に退職した職員を含む）を対象としてアンケート調査を実施した。

対象となる職員にアンケート調査の協力依頼文書を配布し、同文書の QRコード又は URL から電子申請システム（電子申請システムについては、本委員会専用のアカウントを作成し、管理者パスワードとともに委員会事務局が管理）にアクセスする方法で協力を求めた。また、回答者・回答内容などの秘匿性を厳守するとの確約のもと、記名式により、8 月 10 日頃を回答期限とした。調査の協力依頼文書は、町の電子掲示板にも掲載された。

質問事項は、回答の簡略化を重視し、

問 1「あなた自身が不快に感じるようなことを、町長小島英雄氏からされたことがありますか？」

問 2「あなた以外の町職員が、町長小島英雄氏からセクハラあるいはパワハラに当たるような行為を受けていると感じたことは、ありますか？」

の 2 項目とした。

また、ヒアリングを実施することを予告したうえで、調査を希望する場所を「庁舎内」または「庁舎外」、希望日時を「業務時間内」または「業務時間外」と選択する項目を加えて、多くの調査協力が得られるように配慮した。

同年 8 月 10 日頃までに回答のあった結果の概要は、次のとおりであり、詳細は巻末資料の「資料 2 アンケート結果統計表」に記載している。

① 全体の結果

全職員数（退職職員を含めた人数）271 人（男性 134 人、女性 137 人）

内、回答人数及び回答率 205 人（75.7%）

問 1 に対する回答

属性（性別）

男性 102 人（「はい」が 44 人、「いいえ」が 58 人）

女性 103 人（「はい」が 49 人、「いいえ」が 54 人）

属性（年代）

20 代 28 人（「はい」が 19 人、「いいえ」が 9 人）

30 代 37 人（「はい」が 21 人、「いいえ」が 16 人）

40 代 51 人（「はい」が 26 人、「いいえ」が 25 人）

50 代 50 人（「はい」が 21 人、「いいえ」が 29 人）

60 代以上 39 人（「はい」が 6 人、「いいえ」が 33 人）

② 抽出による結果

①のうち、R2～R5 年度の所属において、本庁舎に所属していない職員を除外した結果は次のとおり。但し、本庁舎に隣接する中央公民館は含めている（つまり、町長と現実的に接する場面がないと思われる職員を統計から除外するもの）。

職員数 193 人（男性 96 人、女性 97 人）

内、回答人数及び回答率 161 人（83.4%）

問 1 に対する回答

属性（性別）

男性 80 人 （「はい」が 43 人、「いいえ」が 37 人）

女性 81 人 （「はい」が 47 人、「いいえ」が 34 人）

属性（年代）

20 代 26 人 （「はい」が 18 人、「いいえ」が 8 人）

30 代 36 人 （「はい」が 21 人、「いいえ」が 15 人）

40 代 46 人 （「はい」が 26 人、「いいえ」が 20 人）

50 代 39 人 （「はい」が 21 人、「いいえ」が 18 人）

60 代以上 14 人 （「はい」が 4 人、「いいえ」が 10 人）

③（付記）集計方法

①、②いずれについても、

i 重複回答は、最新の回答結果のみ有効として 1 件と数えた。

ii 匿名 2 名のうち、性別、年代不明の 1 名は無効とした。

イ 意見箱の設置

ハラスメント行為、内部統制環境、組織風土など町に関する多くの情報に接する可能性を広げるため、アンケートと同時に、意見箱を設置した。無記名による投稿も可能として自由に情報提供を募ったところ、同月 27 日から令和 6 年 2 月 13 日までに延べ 49 件の意見が寄せられた。

意見の内容は、投稿者が特定されないように、適宜、抜粋・省略化し、順不同に配列したうえで、巻末資料の「資料 4 「意見箱」に投稿された内容」として掲載する。

ウ ヒアリングの実施

(ア) アンケートの問 1 で「はい」と回答した全ての職員を対象として、面談による方法でヒアリングを実施した。

ヒアリングその他調査を進めていく中で入手した本件事案に関連する情報をもとに、事情を聴くのが相当と判断した職員その他関係者からも事情を聴取した。その際、意見箱に投稿した職員から、意見部分に係る事情を聴取し得ることもあった。

また、ヒアリング対象者からは、ヒアリング時あるいはヒアリングを終えた後に、随時、関連する資料の提供を受けた。

(イ) 行為者とされた町長に対しても、面談による方法でヒアリングを実施した。

聴取に際しては、聴取日時の通知時に、予め、主張（言い分）や客観的証拠を十分に認識した上で、ヒアリングを実施する旨伝えて、主張（言い分）を書面にて、また主張を裏付ける客観的証拠があれば併せての提出を求めた。

町長から、次の4点が資料として提出された。

- ・七つの心得
- ・「岐南町職員の勤務中の身だしなみについて」と題する書面
- ・身だしなみのイラストが描かれた書面
- ・岐南町職員服務規程

町長へのヒアリングに際しては、開始に先立ち、①本委員会の設置目的、②任意の調査であり強制でないこと、③事実、意見、推測のうち、事実が調査の主眼であり、事実に関連づけて意見を述べること、④ハラスメントに関する弁明を全てお聞きするので、後になって、例えば聞かれなかったから答えなかったとか、聞かれたら言おうと本当は思っていたとか、古い記憶だったから話せなかったということはなしとすること、⑤基本的には話を全てお聞きするが、ハラスメント以外の話にわたりそうなときには、ハラスメントとの関連の有無を確認するために話の途中で介入し、ハラスメントと関連がないと判断したときは調査の範囲外として話を打ち切ることがあること、⑥ハラスメント行為以外の話であっても、調査の範囲を広く捉えていることをあらかじめ説明した。

(ウ) ヒアリングを実施した人数は113名(町長を含む。)、実施期間は令和5年8月25日から同年12月11日まで、延べ時間は約90時間である。

なお、本件事案につき、町長が『週刊文春』の記事内容の大半を認めていなかったことに加えて、その行為の性質上、多くが一对一の場面での行為であったと想定され、必ずしも客観的証拠や目撃証言が十分でないことも予想された。そのため、正確な事実認定をするためには、直接、各供述者の供述態度を見極める必要があり、また、多角的観点からの質問を投げかけそれに対する供述内容を吟味する必要があった。こうしたことから、ヒアリングにあたっては、全件、委員3名による調査を実施することとした。

エ その他の調査の実施

(ア) ヒアリング以外にも、調査の趣旨・目的の範囲で、可能な限り広く調査を実施した。ヒアリングにあたり対象者から提出を受けた各資料、事務局員を通じて収集した町が保管する文書その他必要な各資料及び委員において収集した本事案に関連する法令・判例・文献等の各資料を、閲読・精査・検証した。

(イ) 本委員会が事務局を通じて収集した、町が保管する文書その他必要な資料は次のとおりである。

○法規

- ・岐南町ハラスメントの防止等に関する規程

- ・岐南町常勤の特別職員の給与に関する条例
- ・岐南町特別職報酬等審議会条例
- ・岐阜県市町村職員退職手当組合退職手当条例
- ・岐南町職員の給与に関する条例
- ・岐南町職員の給与の支給に関する規則
- ・岐南町職員の初任給、昇格、昇給等に関する規則
- ・岐南町事務決裁規程
- ・岐南町議会議員政治倫理に関する条例
- ・岐南町議会議員政治倫理に関する条例施行規則
- 町組織関連（調査妨害に関する資料を含む）
 - ・岐南町ハラスメント事案に関する経過記録(R5. 5. 14～)
 - ・岐南町危機管理本部組織図 [令和5年5月15日設置]
 - ・町長の略歴に関する資料
 - ・町長会の日程表
 - ・令和5年岐南町行政組織図
 - ・職員名簿
 - ・岐南町職員の役職一覧
 - ・副町長・総務部長・総務課長・総務課人事担当者・ハラスメント相談窓口担当者の各種役職の変遷一覧
 - ・岐南庁舎平面図（1F～5F）
 - ・令和3～5年度の座席表
 - ・部長会議資料（9月）2022年
 - ・部長会議資料（10月）2022年
 - ・会計年度任用職員人事評価票の様式
 - ・会計年度任用職員の人事評価に係る実施要領
 - ・自己申告書の様式(R2～R4)
 - ・職員の使用するPCの操作ログ
 - ・過去10年の秘書業務担当者一覧
 - ・退職した秘書の採用から退職までの履歴
 - ・7/10に庁舎内で発見された怪文書
 - ・怪文書配布先の配置図
 - ・当直日誌の写し
 - ・町長の議員時代の一般質問読み原稿
 - ・7/20朝に庁舎正面玄関にて発見された張り紙
- 町職員関連
 - ・「七つの心得」

- ・掲示板：【重要・周知】身だしなみについて（20210602 総務課（総務課））
 - ・掲示板：勤務中の身だしなみについて（20230322 総務課）
 - ・掲示板：辞令交付式の注意事項について（20230301 総務課）
 - ・「岐南町職員の勤務中の身だしなみについて」と題する書面
 - ・身だしなみのイラストが描かれた書面
 - ・身だしなみ確認リスト《女性用》《男性用》
 - ・「クールビズ期間中の身だしなみ」と題する書面
 - ハラスメント防止関連
 - ・伺い（「岐南町ハラスメントの防止等に関する規程について」決裁文書）
 - ・伺い（「岐南町ハラスメントの防止等に関する規程の一部を改正する規程」決裁文書）
 - ・掲示板：【周知】ハラスメント防止について（20191203 総務部長）
 - ・掲示板：【全職員周知】相談窓口について（20200907 総務部長）
 - ・ハラスメント防止研修資料（主幹・補佐・係長）（20210806・20210820）
 - ・令和3年8月6日及び20日実施のハラスメント研修のアンケート結果
 - ・コンプライアンス研修資料（課長以上）20230213
 - ・ハラスメント防止研修会資料（係長以上）20230728
 - ・相談記録
 - 議会関連
 - ・令和5年6月5日第2回全員協議会会議録
 - ・2023年（令和5年）第2回 岐南町議会定例会会議録
 - ・岐南町議会議員有志のビラ
 - 報道関連
 - ・週刊文春記事のデータ
 - ・新聞記事（本件事案に関連する部分）
 - ・令和5年第2回岐南町議会定例会閉会後の町長囲み取材音声反訳
- (ウ) 事務局員を通じて収集した一切の資料は、本報告書の作成に必要と認められた資料に限定され、その他事務局員のいかなる行為も本報告書の作成に際し本委員会の意思決定に影響を及ぼすものではない。

第3 認定事実とその評価

1 ハラスメント類型

前記のとおり、本委員会の調査範囲は、町長によるハラスメント行為である。

ハラスメントは、一般的に、「嫌がらせ」「いじめ」を指す言葉で、身体的・精神的な攻撃などによって他者に不利益・ダメージを与えたり、不愉快にさせることを意味する。

本委員会は、本件事案の調査を進める過程において、町長からの多種多様なハラスメント行為による被害申告を受けた。その中には、性的な言動を伴う「セクシュアルハラスメント」、優越的な関係を背景とした言動を伴う「パワーハラスメント」、妊娠・出産・育児休暇取得等を理由とする不利益取扱いが問題となる「マタニティハラスメント（男性が育休取得等により不利益取扱いを受ける場面においては、「パタニティハラスメント」とも言われる）」という典型的なハラスメント類型のほかにも、いわゆる「ジェンダーハラスメント」と呼ばれる類型のハラスメント被害申告も多く受けた。

「ジェンダーハラスメント」とは、例えば、女性職員にお茶くみをさせる、女性は早く結婚した方がいいと発言する等の行為であり、セクハラの定義である「性的な言動」には当たらないものの、社会における固定観念的な性別による役割の違いを念頭に置いた言動のことを指すとされる。

本委員会としては、性別による役割の違いを念頭に置いた言動は、少なくとも地方公共団体という純然たる公益の職場内環境において、無益かつ不相当な言動であると判断し、ハラスメントの認定対象とした。

もっとも、町長の具体的な言動場面は、「セクシュアルハラスメント」「パワーハラスメント」「マタニティハラスメント（パタニティハラスメント）」「ジェンダーハラスメント」が共通して存在することも多く、明確な峻別をすることが困難な場合もあり、また、どの類型に峻別されるかを明確にする必要性もないと考えることから、以下では、「セクシュアルハラスメント」と「パワーハラスメント」に大別して記載することとする（但し、必要に応じて、各行為の中でハラスメント類型を注記する場合もある）。

2 セクシュアルハラスメント行為

(1) 前提

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和

47 年法律第 113 号。以下「均等法」という。) では、同法第 11 条第 1 項から第 3 項までに規定する事業主が職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること（以下「職場におけるセクシュアルハラスメント」という。）のないよう雇用管理上必要な措置を講ずべきと定めている。

同法は、地方公務員にも適用があり、本委員会では、本件事案においても、同法にいうセクシュアルハラスメントにあたるかどうかという観点から事実認定を行った。

ここでセクシュアルハラスメントとなる「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、この「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等が、それぞれ含まれるとされており、本委員会の判断もその考え方に従う。

なお、一般的に、セクシュアルハラスメントには、「対価型セクシュアルハラスメント」と「環境型セクシュアルハラスメント」の 2 類型があるものとされており、「対価型セクシュアルハラスメント」とは、職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により、当該労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けることであり、「環境型セクシュアルハラスメント」とは、職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることとされている。

(2) 認定したセクハラ行為

ア 概要

本委員会では、セクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」という。）と認定されうる、町長による不必要な身体接触、またはそれを受ける者として性的羞恥心を害しかねないような 99 の言動を認めた（巻末資料の「資料 3 町長による不必要な身体接触・不快な言動の一覧」として掲載するが、その内容は、訴えた人物が特定されないように抽象化している。）。

中でも、「頭をポンポンと触る」行為が、回数としては最も多く見受けられ、各人において回数の差はあるものの、ヒアリングに応じた女性職員の内 22 人が

ら不快であるとして、被害申告があった。

次に類型として多かったのは、女性職員の手に触れる・触れさせようとする行為であった。手法としては、「手相を見たる」等と言って女性職員に手を出させ触れる、あるいは「俺の手は白いやろ（すべすべやろ）、さわってみ」などと言って手を触らせようとするという方法であった。これはヒアリングに応じた女性職員の内 8 名から不快であるとして、被害申告があった。また、手と同様に、「俺の足は白いやろ（「すべすべやろ」と言う場合もある）」などと言ってズボンを膝近くまでまくりあげ、みせつける又はさわってみろと言う行為も多く、これはヒアリングに応じた女性職員の内 7 名から不快であったとして、被害申告があった。

その他、町長による不必要な身体接触、あるいは、それを受ける者として性的羞恥心を害しかねないよう言動も多数認められた上、更には、特定の女性職員を対象にして、明らかに意図的に身体接触をしているものも見受けられた。

更に、被害者本人から、詳細な事実関係の公表を避けたいとの強い意向が示されたため、日時、場所、行為態様の詳細な記述は避けるが、その被害内容は「町長から、突然、胸を触られ、お尻を触られた。」というものであり、刑法上の強制わいせつ罪（刑法 176 条。なお、令和 5 年 7 月 13 日以降の行為に関しては、「不同意わいせつ罪」として新設されている。）に該当する可能性がある行為も認められた。

以下、まずは、多くの女性職員に共通してなされていた行為・言動を取り上げ（「イ」）、その後に、特定の女性職員になされたより深刻な行為（「ウ」）を取り上げる。

イ 共通してなされていた行為・言動

① 頭をポンポンと触る行為

（ア）認定した事実

町長は、女性職員に対して、頭をポンポンと触る行為をしていた。対象となる女性は様々で、触られた回数も女性職員ごとに差があり、1 回だけ触られた女性職員から、会う度に触られていた女性職員もいた。

頭をポンポンと触られたと訴える職員は一人を除き全て女性であった。また、比較的若い女性職員から、不快であるとの申告が多かった。

頭をポンポンと触られた女性は、一様に不快に感じており、中には、触られた際に思わず「きゃっ」と声を出した者や、触られた直後に触られた部分をアルコールで消毒する者や、町長が近づいてくることに気がついて町長に気づかれないように席を立ち避ける者もいた。

触るタイミングについては、町長は帰庁する際に各階を巡回して見回る習慣があったが、その際に、残業をしている女性職員に対し、「頑張ってるか。」「早く帰りなさい。」などと言って頭をポンポンと触っていくケースが多かった。

また、それとは別に、町長室にて、女性職員が退室する際に、頭をポンポンと触るといふケースも見受けられた。女性職員の中には、触られるのを避けるために上司と一緒に入室する者もいたが、業務上の要件が終わると、町長は上司のみを帰室させ、女性職員と二人きりになってから、頭をポンポンと触ることもあった。

町長は、令和2年11月の町長就任直後から、このような行為を女性職員に行っていた。令和2年11月、町長に頭を触られた女性職員から、「他の人の前で頭をポンポンされて恥ずかしい」との相談が総務課に寄せられ、その相談内容は副町長に伝えられ、副町長は町長に対しその行為をたしなめた。これによって、町長の頭をポンポンと触る行為は、一時期はなくなったようであるが、遅くとも令和3年春頃までには、町長は、再び、女性職員に対しその頭をポンポンと触る行為をするようになった。その後、こうした行為は、『週刊文春』の報道がなされるまで継続してなされていた（『週刊文春』の報道がなされて以降は、こうした行為は確認されなかった）。

(イ) 評価

親愛や、感謝、仕事に対するねぎらいを示すために身体に接触する必要はなく、頭をポンポンと触る行為は不必要な身体接触行為であり、性的な行動であったと認められる。頭を触られた女性は不快に感じ、触れないように町長を避ける行動をしていた者もいたことからすれば、町長の女性に対してその頭をポンポンとさわる行為は、職場環境に重大な支障を与えていたものと認められ、セクハラに当たる。

この点について、町長は、女性職員の頭をポンポンと触る行為は、仕事に対するねぎらいの趣旨であり、性的な気持ちはなかった、誰も何も（文句を）言わなかったし、町長さんならいいよと言ってくれた人もいたので、セクハラに当たらないものだと認識していた、旨弁解する。

しかし、「町長さんならいいよ」と言ってくれたという者の存在は全く確認できず（町長は、その個人名を全く上げない。）、また、そもそも、町長が頭を触る相手は、ほとんどが女性職員であり、また、若手女性職員に対しての回数が多かったことからすると、真に仕事に対するねぎらいからそういう行為に至ったものか疑わしい。また、町長は、頭を触ることについて反論や異議がなかったというが、町長は、そもそも同意を得る間を与

えず触っており、また、女性にとっては、職場のトップからの行為で、町長に悪い印象をもたれることを恐れて、異議を述べることができなかったことは明らかであるから、町長の女性の頭をポンポンと触る行為に同意があったものとは認められない。

また、仮に、一部の女性職員において、頭ポンポンを容認するかのよう な発言があったとしても、すべての女性から容認されている行為と捉えられないことは当然である。町長は、「誰も何もいわなかった」と弁解するが、一方で、町長自身、副町長からたしなめられたことを認める発言をしている。また、町長は、副町長からたしなめられて以降、再び、女性職員の頭をポンポンと触った際には「あっ、これやっていかんのやった。」と発言したこともあった。したがって、誰も何も言わなかったということはなく、町長の弁解は町長自身の認識にも反している。

町長自身が、当該行為がセクハラにあたり得ることを認識していたことは明らかであり、それにもかかわらずその後にも当該行為を再開させていることから、相当悪質なものと言える。

② 女性職員の手に触れる・手を触らせようとする行為

(ア) 認定した事実

町長は、女性職員と二人だけの席で雑談をしている際、「手相を見たる」あるいは「手相を見せろ」と申し向けることがあった。女性職員は、断り切れず手を差し出し、町長は女性の手に触れた。なお、町長から、同様に「手相を見たる」などと申し向けられたと訴える男性職員はいなかった。

また、町長は、女性職員と二人だけで雑談をしている時、あるいは、自分以外はすべて女性職員である雑談の中で、自分の肌の様子を話題にすることがあり、女性職員に手を見せて「すべすべだろう」と尋ね、女性職員が「そうですね」などと言うと、「触ってみ」と言って、触ることを要求することがあった。これに対して、断る女性職員もいたが、断り切れず、やむなく触る者もいた。なお、町長から、このようなことをされたと訴える男性職員はいなかった。

(イ) 評価

「手相を見たる」と言って女性職員に手を出させ、その手に触れる行為について、職場において、上司と部下の間柄において手相を確認する必要はなく、「手相を見たる」といって女性職員に手を出させる行為は、女性に対して、自らの職務上の地位を背景に、不必要な身体接触を求めるものであり、性的な言動でありセクハラにあたる。

また、職場において、上司と部下の間柄において、上司が女性の部下に

対し、自らの肌の状態を確認させる必要はなく、肌の状態を言って、触らせて確かめようとする行為は、女性に対して、自らの職務上の地位を背景に、 unnecessary 身体接触を求めるものであって性的な言動でありセクハラにあたる。

この点、町長は、手を触ったことを認めながら、むしろ、女性職員から「手相を見てください」と言ってきた旨弁解するが、そもそも、職務時間中において、女性職員の方から職務上最上位である町長に対して「手相を見てください」と言ってくること自体不自然であり、それに応じて町長が手に触れて手相を見る行動をすることもまた不自然であり、信用できない。

また、町長は、「そんな嫌なら触らなくていいよ」と言っていた旨弁解し、対象者から同意があったかのような主張をする。しかし、仮に、このような言葉を町長が言っていたとしても、町長の申し向けに応じて触った者に、身体接触の同意があったとすることはできない。なぜなら、最高の職位者たる町長から「触ってみ」と言われれば、町長の機嫌を損なうことを恐れ、断ることができず触らざるを得なくなることは明らかで、町長の申し向けに応じて触ったことに対して女性職員の同意を認めることはできないからである。

「そんな嫌なら触らなくていいよ」との言葉は、すでに拒否の意思を明確に示している者に対する言葉であり、前記のとおり、拒否の意思を明確に示していない者においても同意を認めることはできない。

③ ズボンをまくり上げ脛を見せつける・脛を触らせようとする行為

(ア) 認定した事実

町長は、女性職員と二人きりで雑談をしている際、または、自分以外がすべて女性である雑談の席で、自分のズボンを脛までまくりあげ、「すべすべだろう」あるいは「白いだろう」といいながら素肌の脛を見せつけることがあった。申し向けられた女性の中には、さらに町長から「触ってみて」と言われた者もいた。なお、実際に、このように露わにされた町長の脛をさわった女性職員はいなかった。

(イ) 評価

単に、ズボンを脛まで上げて露わになった脛を見せつける行為については、確かに、職務上 unnecessary 行動であるが、身体的な接触を伴っておらず、見せる個所も脛という、必ずしも露わにされたとしても他人の性的羞恥心を害さないような個所とも言え、性的な言動とまでは言い難い。もともと、脛は、通常職場においては衣服によって隠され、露わにされるような個所ではないから、そのような個所を男性から女性に見せつける行為は、女性

をして不快な気持ちにさせる行為である。

また、女性職員に対してだけ、露わにした脛を、単に見せつけるにとどまらず、「触ってみ」と申し向ける行為については、町長という優越的地位を背景に不必要な身体接触を要求する行為であり、性的な言動としてセクハラにあたる。

④ その他の言動

上記①～③の頭を触る、手を触る（触らせる）、脛を見せる、という行為の他にも、町長が女性職員に対し行った言動の中で、本委員会としてセクハラに該当すると判断した行為は、次のとおりである。

i 下着の意味での「パンツ」という発言を強要

職務時間中に、町長がパンツルックの女性職員と会話する中で、「じゃあ、下に履いとるものはなんていうんや」と質問し、女性に対して下着を意味するかのようなアクセントで「パンツ」という言葉を言わせようとした。

女性を不快にさせる性的な言動であるからセクハラにあたる。

ii 個人的に若手女性職員を食事に誘う

女性を食事に誘うという行為は、誘われた女性をして、誘った人物が個人的な関係をもちたいと思っていることを想起させるものである。このため単に、1回程度食事に誘う程度では、セクハラにあたらないが、暗に拒否の意思を示しているのにも関わらず、執拗に誘うような場合は女性を不快にさせる性的な言動としてセクハラに当たる。

本件においては、複数人が、町長から食事に誘われていたが、後記、G氏の件を除いて、セクハラにあたり得るほど町長が執拗に食事に誘ったという事実までは認められなかった。

もともと、町長という優越的な立場から食事に誘われれば、女性職員としては、町長の機嫌を損ねるのを恐れて、嫌でも了承せざるを得ない場合があることは明らかであるから、町長は、そのような女性職員の心理に配慮すべきであることは言うまでもない。

iii 女性職員に対して「旦那と仲良くしとるか」と配偶者との関係を尋ねる

夫婦関係は、配偶者との性的関係を含むものであるから、「配偶者と仲良くしとるか」と尋ねる行為は、女性を不快にさせる性的な言動としてセクハラに当たる。

iv 女性職員に対して「子どもを作ったほうがいい」と、私的な事項について、一方的な意見を述べる

iiiと同様な理由で、女性を不快にさせる性的な言動にあたる。

- v 女性職員に対して、当該女性職員が残業している際、後ろから近づきポニーテールにしていた髪の毛に手を触れ揺らす
不必要な身体接触であり、女性を不快にさせる性的な言動にあたる。
- vi 残業をしていた女性職員に対して、女性職員に気づかれない状況で、自身の顔をその右耳の近くまでよせ「はよ、帰らなあかんぞ」とささやく
身体接触を含んでおらず、セクハラとまでは言えないが、女性が親しい関係でない者から同意なく、耳元まで顔を近づけられ囁かれるという行為は不快であることは当然であり、女性を不快にさせる行為であることは明らかである。
- vii 体調が悪くて退職の相談をしに来た女性職員に対して「更年期じゃないのか、生理は終わったのか」などと聞く
女性に関する体の機能に関し尋ねる言動であり、女性を不快にさせる言動としてセクハラにあたる。
- viii 女性職員が、たまたま袖が短い服を着ていたところ「なんやこの服、どうなっとるの」などと言って、肩を触る
不必要な身体接触であり、性的な言動としてセクハラにあたる。
- ix 女性職員に対して「彼氏おるんか」と聞く
成人における交際関係は、一般に性的関係も含むものであるから、性的な言動としてセクハラにあたる。
- x 女性職員を下の名前で「ちゃん」づけで呼ぶ
性的な言動とまでは言えないが、相手を業務上の同僚や組織員をみなさず劣位にあるかのような印象を与える言葉であり、言われた者をして不快感を感させる場合がある行為である。
- xi 女性のネイルに触れる
不必要な身体接触であり、性的な言動としてセクハラに当たる。
町長は、この点について、ネイルの色が少し派手だったので、それを指摘する意味で指先でちょっと触っただけと弁解する。しかし、指摘をするために体に触れる必要はなく、不必要な身体接触としてセクハラにあたることは明らかである。

ウ 特定の女性職員を対象としてなされた深刻なセクハラ行為

- (ア) 町長は、特定の女性職員に対しては、繰り返しセクハラ行為に及んでいた。町長が、下記の女性らに行った行為は、いずれも優にセクハラ（一部行為については、刑法 176 条の強制わいせつ罪に該当する可能性のある行為）と評価できるものであった。

これらの点に関する町長の弁解内容は、1度だけ女性のお尻を触ったことと女性をかがませたことについては認めているが、それ以外に女性に対する身体接触あるいは性的な言動はなかったというものであった。

しかし、後記の事実認定の補足説明のとおり、町長が下記女性職員らに各記載の行為を行ったことは優に認定することができた。

お尻を触ったことと、女性をかがませたことについての町長の弁解内容とその評価については後記する。

① Aに対する行為

町長は、就任直後から、Aに対して、頭をポンポンと触ったり、頭をなでたりという行為を行っていた。頻度は一週間に2、3回という具合に高頻度であった。場所は、庁舎内の階段の踊り場などで人がいないのを確認して触るということもあり、また、人がいたとしても「今、暇か」などと尋ね、後で町長室に呼出し、頭をなでたりする、ということも頻繁にあった。

令和3年5月頃、Aが庁舎4階の会議室で電話対応をしていたところ、町長が部屋に入ってきて「ここにおったんか、何しとるんや」と言って、突如、立ったまま電話対応していたAのお尻を触った。後日、町長はAに対して、「まあ、あれは挨拶みたいなやつや、嫌やったらごめんな」「何か俺がお尻を触ったと爆サイで噂になっとるらしいけど、言ったのAじゃないよな」「誰や、そんなしょうもないことを広めるのは」などと、意図的にお尻を触ったことに対する弁明や逆に何らの問題もない行為であったかのような発言をした。

また、同時期頃の別の機会には、町長は、Aと同じ目的場所へ行く途中、Aの肩を抱きよせながら、階段を下りるということがあった。同じ日には、Aが、庁舎の1階から4階の部屋に物品を取りに行こうとしていたところ、1階で町長に見つかり、町長も一緒に4階の部屋に入ってきた。部屋に入ると町長は、Aの手をつなぎ、肩を抱いた。Aが「えっ」と言って、避けるような仕草をすると、町長は、「おじいちゃんと子どもみたいだからいいよな。」と言った。Aが嫌な顔をすると「もう何や、もう知らん、そういう態度をとるのか」と機嫌を損ねたような言葉を言った。

その後も、町長のこうした行為は続き、Aが一人で見つけると肩を抱き、頭をなでるということを行っていた。

令和3年の秋以降は、Aへの行為が庁舎内で噂になってきていたのを知ってか、肩や手を触るといった目立つ行為はなくなったが、時折、何かの機会の折に、頭をポンポンと触られるということはある。

② Bに対する行為

町長は、就任直後から、Bに対しても、何度も頭をポンポンと触る行為を行っていた。令和3年5、6月頃が最も頻繁に頭をポンポンと触っており、ほぼ毎日という頻度で、触っていた。また、Bを町長室に呼び出した際には、Bの腕・肩・足・太ももを触るということもあった。更に、町長は、庁舎1階の人目につかない場所にBを呼び、横並びで座りながら会話し、その際に太ももを触るようなこともあった。

令和5年4月末頃、町長が「明日の昼、空いとるか？」とBを昼食に誘い、Bは「予定がある」として断ったものの、その場に一緒にいた上司がむしろ加担するかのよう「じゃあ来週は？」と口添えしてきたため、Bはそれ以上に断ることができず、町長と一緒に昼食に行くことになった。その後、Bは、その上司から、「さっきはごめんね、本当は行きたくないの分かっただけ、町長はBさんとずっと行きたいと言ってて、断ると怒るから1回だけでいいから行ったって。」と言われた。こうして一緒に行くこととなった食事店までは、その上司が運転する車で移動した。車内でBが助手席、町長が後部座席（助手席側）に座っていたところ、町長は、Bの名前を呼んで、後ろから手を伸ばして、Bの頭や肩に触れた。また、食事の際には、町長は「彼氏おるんか？」などのプライベートな内容を聞いたりもした。

③ Cに対する行為

町長は、帰庁する際に各階を巡回して声掛けしていくことを習慣にしており、その際、他の女性職員と同様に、Cの頭もポンポンと触っていた。

また、町長室に、Cを呼び出した際には、町長は、頭を触る、肩を抱き寄せる、手を握る（町長が「触ってみよ」と手を差し出し、当該女性が、内心触りたくないのに、指先で少し町長の手に触れると、町長はそのまま当該女性の手を握り、握手のような状態にした。）、両手でCの髪の毛を上から下までなでるように触る、「俺の足はきれいや」などというスラックスを太ももくらいまでまくりあげ足を見せつける、などということもあった。Cが、町長室に呼び出されるのは、令和5年6月までで、少なくとも週1回程度の頻度であった。

Cはこうして町長室に呼ばれると何かされることを感じていたものの、町長は、町長室に行くのが少しでも遅いと怖い目つきで「遅い。何しとったんや」など叱責するため、上司に同行してもらうこともできず、一人で町長室に行かざるをえなかった。また、上司と同行して町長室に入ったとしても、用件が終わると、町長は、上司のみ帰らせて、Cのみを残して雑談をし、その最中や退室間際に、体に触れるというのが常であった。

また、町長は、Cを町長室に呼び出し、胸のあたりに違和感があるから診てほしい旨を言って、シャツのボタンをはずし、胸のあたりを露わにすることもあった。

更に、町長は、庁舎1階の人目に付かない席で、Cと隣合わせで座って雑談をしていた最中、Cが立ち上がった瞬間、突如、Cのお尻を触った。このときCは思わず「きゃっ」と声を出したが、町長は、声を出されたことに少し慌てて、「悪かった悪かった」「誰にもいわんといてくれ」と述べた。

④ Dに対する行為

Dは、令和4年4月初めから同月下旬にかけて、ほぼ毎日、町長室にて、手を揉まれる、腰に手を回される、頭をポンポンと触られるという被害を受けた。また、町長に、町長室の入口付近で話しかけると、肩を抱き寄せられ、または手を引っ張られて、町長室の外から見えない位置まで連れて行かれて、触られるということもあった。

こうした行為に、令和4年4月下旬、Dが町長に対し拒否の意思を伝えると、一旦は身体接触が無くなったが、数か月後には、再び頭をポンポンと触ったり、手を握るようになった。Dは、町長の性格からして強く拒否すると、逆に怒られることが予想されたため、柔らかい口調でやめてほしいとの意思を伝えた。しかし、このように拒否しても、町長の行為は、一旦は収まるが、しばらくするとまた頭をポンポンするなどの行為が繰り返されるという具合であった。

また時期は特定できないが、町長がDの手を握っている際に、「ちょっとごめんな」などと言って、Dの袖をまくり、そのまま肘のところまで触るということもあった。Dは嫌がるそぶりを見せたが、町長はかまわず触っていた。

⑤ Eに対する行為

町長は、Eに対しても、Eの残業中、Eの自席で「がんばつとるな」などと言いながら頭をポンポンと触るということが何度もあった。また、Eと上司と一緒に町長室に入ってきた際、その業務報告が終わると、上司だけを帰しEだけを残し雑談を始め、その雑談を終えると、「じゃあ、まあがんばれ」といって、Eの頭をなでる、ということもあった。

令和4年、Eが庁舎内3階へ物品を片付けに行ったところ、町長が、Eを見つけて、「ちょっと寄ってこい」と言って、Eを町長室に呼んだ。町長は、町長室でEと雑談をする中で、「俺の足めっちゃ綺麗やで見てみ」と言って、膝下くらいまでズボンをまくりあげ素足を見せつけたり、「手がすごいつる

つるやでさわってみい」といって自分の手に触れるように仕向けた。Eは、触ることへの疑問を感じつつも、その場をやりすごすため、指先で町長の手を触れることとなった。

また、別の機会には、町長とEが、町長室で、ソファに斜め向かいあるいは対面の状態で座って話していた。その際、町長が、突如、町長からみてEの首元が少し開いているように見える服装をしていたためか、「大丈夫か、開いとるで」と言い出した。Eとしては、開いているとも感じていなかったことから、「ちゃんとシャツ着ているんで、大丈夫です」と答えると、それでも町長は「本当か」「かがんでみい」と言った。ここでも、町長の機嫌を損ねるのを避けるため、Eが、少し体を傾けかがんだような体制をとると、町長は「ふん、まあええわ」と言った。

更に、町長は、岐南町主催のイベントの際、接待係（なお、この接待係の任命経緯については後記のとおり。）を務めていたEに対し、Eがテント内で休憩しているタイミングで、手を握り、「喫茶店でも行かないか」と言った。

⑥ Fに対する行為

令和4年4月頃から、町長は、Fが町長室に入ったときは必ずと言っていいほどの頻度で、Fの頭にポンポンと触れていた。Fは、町長室には上司と一緒にいるようにしていたが、仕事の話が終わると、町長は、上司のみを退室させFと二人きりになった状態で雑談をし、終わるタイミングで「じゃ、頑張ってるな」と頭を触っていた。

Fが、残業しているときや、昼休みにご飯を食べているときにも、町長は、Fに近づき、Fの頭をポンポンと触れていくこともあった。

何回か手相をみたと行って手を触られることもあった。Fは、町長の機嫌を損ねるのが嫌で、拒否の態度をとれず、町長のいうまま手を触れさせていた。

令和4年の6月頃、町長とFが、町長室の応接で座って雑談をしている際、町長は、Fの背中側に手を回し、突如、Fのお尻を触った。あまりに突然のことで、Fは固まるしかなかったが、町長は何もなかったかのように振舞っていた。

令和4年冬頃、町長とFが町長室で座って雑談をしている際、町長は、ロングスカートを履いていたFに対し、スカートから見えているくるぶし辺りを指し、「寒くないか」などと言って、さするように触った。

⑦ Gに対する行為

町長は、Gに対しても、何度も昼食に誘っていた。昼食は、町長とGの他

に、Gの直属の上司ではない役職者も同行していた。食事店までは、その上司が運転していたが、後部座席（助手席側）に乗っていた町長は、助手席に乗っていたGの後ろから頭や顔を触った。Gが手で払ったりしても、町長はそのような行為を繰り返し行っていた。Gが、町長の誘いで、昼食にいったのは、合計10回くらいで、毎回、町長は車内でそのような行為に及んでいた。昼食の席では、町長は、Gに対し、ありもしない内容であるが「(Gのことを)不正に役場に就職した。いつでも辞めさせることができる。」「警察に身辺調査を頼んでいる。」などといい、また、誰も知らないはずのエピソード(具体的には、かつて、Gがストーカー被害に遭い、それを警察に相談していた事実)を警察から聞いた、として話してきた。そうしたことから、Gは、町長が警察に強い影響力を持っていると思い、町長の機嫌を損ねると、退職をさせられたり、不実の罪で警察に告発されるような恐怖を感じ、町長からの昼食の誘いを断ることができず、町長から誘われたら、そのまま応じざるを得なかった。

令和4年8月25日、町長は、Gに対して、町長会のお茶菓子の買い出し同行として、付いてくるように指示した。町長は、私用車にGを助手席に乗せ、往復30~40分かかる岐阜市内の和菓子店まで運転した。その道中、町長は左手で助手席に座るGの右手を握った。Gが、それを振りほどこうとすると、町長は「嫌か」「嫌だったらやらない」と言って、その日は手を握るのをやめた。また、信号待ちのとき、車内で、Gにマスクを外すように言い、Gが「嫌です」と拒否すると、「何もしないから」「ちょっとだけ」などと言って、耳の近くに手を触れ外そうとした。Gは、マスクを押さえて抵抗し、なんとかマスクを外されることを防いだ。

令和4年9月22日、町長は、Gに対し、再び、町長会のためのお茶菓子の買い出しに付いてくるよう指示した。お茶菓子を買うに行く車内で、町長はGに対し「彼氏はできたか？結婚しても離婚するだろう。」「役場に居られるのは自分のおかげだから感謝しろ。」などと言った(なお、町長はGに対してこうした発言を日頃から述べていた。)

令和4年10月4日、Gは、町長の指示で、庁舎内の応接室内で、DVDデッキを探していた。すると、町長が応接室に入ってきて、突如、Gの後ろに近づいて、Gの背後から抱きついた。この瞬間、その場面を目撃した秘書が応接室内に入ってきて「町長」と大きな声で呼んだため、町長は、ばつが悪そうにしながら、その場を後にした。

その後、Gのスマートフォンには、町長からLINEメッセージや電話がかかってきたが、Gが対応しないでいたところ、10月31日、町長はGを町長室に呼び出した。その際、時間外や休日の電話でも出なければ人事に影響

すると告げた。これに対してGは、泣き出し、仕事と関係ないところで評価するのはやめて欲しいと町長に伝えた。町長は「泣き止むまでは出るな」と町長室にしばらくいるように言った。Gが町長室で泣いていると、別の要件で町長に用事があったと思われる課長が町長室に入室してきた。町長は、Gに対して「みんなに見つからないように、終礼後に出なさい」と指示し、Gは終礼後に町長室を退室した。

令和4年11月1日、課長から、前日に泣いてしまった件について、町長に謝るように言われたGは、課長とともに町長室に行き謝った。Gは、悔しく思いながら町長に謝罪を述べたところ、町長は課長に退室させ、2人きりになり、Gを秘書から見えない位置に連れて行き、Gの頭を数回撫でた。

⑧ Hに対する行為

それまでも、Hは、町長から頭をポンポンと触られることがあったが、令和3年ころから触られる機会が多くなった。町長室に入った際、町長は、Hに対し「頑張るとるな」などと言いながら、頭をポンポンと触っていた。

また、町長の発言する内容が、Hの知らないことだったりすると、「何やとるんや」とたしなめる感じで、軽く頭をポン、とすることがあった。

町長が、Hに対し、「俺の手はすべすべなんやぞ」「触ってみろ」と手を触らせられるということも複数回あった。Hは町長の機嫌が損なうことを恐れ、町長の求めに応じて手を触らざるをえなかった。

また、町長はHに対して、出産に関するようなプライベートな事項に関する、自らの見解を話しており、Hは不快に感じていた。

令和3年5月頃には、Hが仕事をしている際に、町長は、町長室からHに無言で手招きして、Hに部屋に入ってくるように促した。Hが部屋の入り口近くまで入ると、町長は、「もっとこっちにこい」と近づくようにいい、Hが町長の指示に従って近づくと、町長も近づき「ありがとうな」と言ってHに抱きついた。

また、令和3年中に、町長室に入る機会があり、Hが町長室の入り口に立っていたところ、突然、町長は、Hの付けているネックレスに手を伸ばして手にとり、「かわいいのしとるな」などと言うことがあった。

町長からの接触が多くあったことで、Hは、上司に相談し、上司からは町長室に入るときは一緒に入るからと言われていた。しかし、上司と一緒に入っても、その用事が終わると、町長は、上司にだけ戻るように言い、Hを残し、二人きりになってから、やはり、「出産はまだか」「早く産んだ方がいいぞ」などと性に関連するプライベートな事柄について、Hが不快に感じるような自らの見解を話した。

また、別の機会には、Hが町長室に入ると、町長は、その日パンツルックをしていたHに対し、突然「後ろ向いて立ってみろ」と命じた。Hは、一旦拒否の態度を見せたが、町長は、かまわず再度「いいで、後ろ向いてみろ」と指示した。Hが指示に従い、町長に対して背を向けて立ったところ、町長は、Hに対し「安産型やな」「華奢な子は出産が大変やけど、あんたは大丈夫や」などとHの身体的容姿について人格を無視するようなことを言った。

更に、別の機会には、Hが、シャツ型のワンピースを着ていた日、町長室に入る機会があり、応接セットで、座って話していたところ、女性の着ている服装の話題になった。町長は、Hに対して「なんや今日の服は、隙間からみえへんか」などと言いだし、さらに「その下に何か履いとるんか？見せてみろ」と言いつた。Hは「履いています」とだけ答えたが、町長は納得せず、再度「見せてみろ」と言ってきた。Hは断ったが、やはり町長は「見せてみろ」と言ってきた。Hは「嫌」と言ったが、町長は、怒ったように「いいで、早くしろ」といった。やむを得ず、女性は、スカートの裾をふくらはぎくらいまでまくり、下着の上に履いていたペチパンツ（スカートやワンピースの下に着用するもので、Eはこの日、スパッツの代用として着用していた。）の裾を町長に見せることとなった。

(イ) お尻を触ったことに対する町長の弁明内容

町長は、『週刊文春』の内容に対する記者会見の際にも述べていたとおり、お尻を1度触ったことは認めていた。ただ、それは、ワクチン接種の際、超満員で、混雑している中に、「ちょっとどいて」と前に立っている女性の職員のお尻を手の甲で払うようにして触れたという弁明であった。

しかし、調査の結果、4人の女性職員が、町長からお尻を触られたという被害を訴え、そのいずれもが、町長が主張するような場面出来事ではないものであった。

町長の弁明の中では、お尻を触った女性に対しては何度も顔をみて謝罪をしたと述べながら、その女性が誰であったか明確に述べることもできず、また、お尻を触った具体的な現場場所についてすらあいまいな内容にとどまっていた。このように、真実、町長が主張するような事実があったのだとすれば、当然覚えているはずの事柄についてあいまいな主張を続けていた。

また、町長の主張全体をみても、事実を矮小化したり、正当化したり、論点をすり替えようとする供述態度に終始していた。

他方で、被害を訴える4人の女性には、虚偽の陳述をして町長を陥れようなどとする具体的な動機は見当たらず、供述内容も具体的で、詳細、迫真的

である、

町長の弁解内容は信用できないものであった。

(ウ) 女性をかがませたことに対する町長の弁明内容

更に、町長は、女性をかがませたという点については認めつつも、その弁明内容として、胸の部分が開いているシャツを着ていた女性が決裁をもって来た際に、「そういう恰好をすると見えるから、丸首のやつを着てください。」

「その方が女性らしくていいですよ」と言った、そして、「かがんでみよ、自分でもみえるで」と言った、自分は目線を下に下げ女性を見ない体制とりながら「僕は、こっちみとるで、みてるから自分で見てください」と言った、そうしておいて「みました」といったところ、「はい」と言ったので、女性の方に向きなおした、旨弁明した。

しかし、かかる発言内容については、客観的証拠から認定できる内容とは明らかに矛盾する発言内容であった。

また、仮に目線を外したという事実があったとしても、自ら「胸がみえそうだ」と指摘した女性に対して、自身がすぐ傍にいる状態で、かがませる体勢をとらせること自体が不必要で女性を不快にさせる性的な言動である。町長の弁明にかかわらず当該行為がセクハラだという評価が覆ることはない。

エ 女性議員に対するセクハラ行為

本件調査の直接の調査対象範囲は、岐南町職員であるが、本委員会にて調査を続ける中で、岐南町議会議員の中にもセクハラ被害に遭っている女性議員がいるとの情報が寄せられた。

本件事案の原因の解明や、再発防止策を検討する上では、町長と岐南町議会との関係性（パワーバランス）にも検討を加える必要があると考え、本委員会は、被害に遭ったとされる当該議員からもヒアリングを実施した。

その結果、次のセクハラ行為も確認された。

令和4年9月28日、岐南町議会の女性議員が、町長室にて町長との話が終わり、立ち上がり、後ろを向いた瞬間に、突然、お尻を触られたことがあった。

また、令和4年12月頃、同じく、女性議員が、町長室で町長との仕事の話の最中に、町長から、突如「立ってみ」「後ろを向いてみ」と言われるので、なぜと思ひ、後ろを向いたら「かがんでみ。下着が透けてみえる。」と言われることがあった。

なお、当該女性議員に対しては、上記の各女性職員に共通してなされていた頭をポンポンと触る、手を触られるといった行為は、頻繁になされていた。

3 パワーハラスメント行為

(1) パワハラの実態とその要件該当性

本委員会として、町長によるパワーハラスメント行為（以下「パワハラ」という。）に明白に該当し、しかもその深刻度が高い内容であると判断した事実関係は、以下の「(3)」に示す内容である。

ところで、職務上の地位・権限を背景とするいわゆるパワハラの実態については、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（以下「労働施策総合推進法」という。）第30条の2第1項にて、

- ①職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であること
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えていること
- ③労働者の就業環境が害されていること

の要件をすべて満たすものとして定義されている。

以下の「(3)」で示す事実関係について、上記の要件該当性について先に触れておく。

まず、本件で取り上げる事実関係については、全て、町長と当該職員間の問題であり、その言動も町のトップとその部下という関係性から起因する問題であり、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であることから、①の要件に該当することは明白である。また、当該職員から訴えられた内容からすると、一般的な社会通念からして労働者側が嫌悪感を抱くのも当然な内容であるといえ、労働者の就業環境が害されていると十分評価できることから、③の要件に該当することも明白である。

次に、一般的によく問題となる②「業務上必要かつ相当な範囲」の要件該当性であるが、同法第8条に基づいて公表されているパワハラ指針では「様々な要素（当該言動の目的、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者との関係性等）を総合的に考慮することが適当である。また、その際には、個別の事案における労働者の行動が問題となる場合は、その内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素となることについても留意が必要である。」と示されている（令和2年厚生労働省告示第5号）。「(3)」で示す事実関係は、本委員会として、いずれも、「業務上必要かつ相当な範囲」とはおおよそ認められないと判断した内容であるが、その「言動場面」は指導の際のものではなく、その「言動

内容」も専ら町長の「個人的思想」「自らの考えの強固な押し付け」に起因するものであった。

(2) 町長の性格・特徴とそれを裏付ける事実関係

そこで、まずは、町長の「個人的思想」「自らの考えの強固な押し付け」を明らかにするため、各職員から寄せられた町長の性格・特徴を、特徴的な事実関係とともに、以下で列挙する。

ここで列挙する事実関係の多くは、各職員に対して共通して行われていた行為であったが、本委員会としては、上記定義に照らして厳密な意味でのパワハラ行為に該当するかはともかくとして、少なくとも、町長として相応しくない、または、不相当な行為と判断したものである。

なお、本委員会は、匿名にて、自由に意見を伝えられる手段として、「意見箱」なる投稿フォームを設けた。ここで寄せられた意見については、参考として末尾の「資料4 意見箱に投稿された内容」として添付する（但し、個別具体性の強い内容については、投稿者が特定されないようにするため、適宜抜粋して掲載する。また、本文にて記載した認定事実に関しては、この意見箱に寄せられた投稿内容だけで、直接に事実認定をしたものではないことを付言しておく。）。

【町長の性格・特徴】

- ① トップであるという自己顕示欲が強い
- ② 自身への挨拶・礼儀を殊更に重視する
- ③ 身だしなみを重視する
- ④ 人事を掌握することを好む
- ⑤ 気に入らないことがあると、瞬間的にかつとなり、高圧的威圧的態度をとる
- ⑥ 自分がこうだと思ったら、部下からの説明・意見は受け入れない
- ⑦ 相手の気持ちに対する配慮に欠ける行動をすることが多い
- ⑧ 休日を取ることに否定的な態度をとる
- ⑨ 自分の気に入る職員と気に入らない職員とで、対応をあからさまに変える
- ⑩ 男女で対応を変える
- ⑪ プライベートへの介入を好む
- ⑫ 障害者に対する理解が充分でない発言がある
- ⑬ 犯人捜しをする

【町長の性格・特徴を裏付ける具体的事実関係】

① トップであるという自己顕示欲が強い

- ・自らよりも遅れて会議に入ってくる者がいると、その事情を問わず、不機嫌となり、多数の者がいるその場で、怒鳴り続け、退出してしまうことがあった。
- ・職員が、町にかかってきた電話の対応をしようとしたところ、「俺が来るとになんで電話が先なんや」という発言をすることもあった。
- ・町長が帰庁する際に、副町長、総務部長、及び総合政策部長を引き連れて帰宅することが慣行となっていた。職員の中には、皮肉を込めて「大名行列」の様であると表現する者もいた。更に、今回の週刊文春の報道が出る前までは、この大名行列の際には、町長が各階をまわって、残業している者に声を掛けて回っていた（この際に、女性職員に対して頭をポンポンと触る行為がなされていたことは、「第3」「2」での認定のとおりである。）。職員の中には、こうした際には、行っている作業の手を止めて起立して挨拶をしなければならない（そうしないと怒られる）ことが負担であると感じる者もいた。
- ・職員の親族の葬儀の際、親族葬ではあったものの、町長が弔問に来られた。その際、町長は、町長の名前の入った供花の位置が、親族よりも中心から外れた位置に配置されていたことに対して、「なんで親戚より後ろなんや」と叱責するということがあった。

② 自身への挨拶・礼儀を殊更に重視する

- ・町長からみて、適切な挨拶をしなかった職員に対しては、その場で、あるいは、後で、その者を（場合によっては、当該課の課長クラスの上司も含めて）呼び出し「なんで挨拶せんのか。」「ばかか。」「懲戒もんやぞ。」「降格やぞ。」「1階に飛ばすぞ。」などの罵声を浴びせるということが頻繁にあった。このことは、職員側が、全く町長に気が付いていない場合や、自らはきちんと挨拶をした場合であっても、それが町長からして、気に入らないと態度であったと受け取られた場合には、問答無用に、叱責をするということが常であった。なお、町長が使う「1階に飛ばす」という表現は、住民対応などの窓口対応を即座に求められる部署が1階にあり、また、3階の町長室からも遠い位置にあるという意味で、町長自身が1階を敬遠する場所として認識して、「左遷」という趣旨で使うことがあった。
- ・特に、岐南町の新型コロナワクチン集団接種会場にて、担当職員が、順番に住民対応している際に、町長が、自身が連れてきた住民の対応を先にするように当該職員に声をかけたところ、当該職員は「ちょっと待ってください。」と伝えた。これに対して、町長は激怒し、後で呼び出し「ちょっと

待ってください、とはどういうことや。ばかもんが。」と強く叱責した。こうして、職員が当然の住民対応をしていた中で、そうしたことを一旦止めてでも、自らに対する対応を優先することを求めるということがあった。

- ・こうした町長の度を越した理不尽な挨拶要求と、挨拶しなかったとして罵声を浴びせられたことが一因となって退職を決意し、実際に退職に至った職員が少なくとも2名いた。
- ・町長と職員とが映る写真撮影の際、町長の隣に位置した男性職員が町長よりも身長が高かったことから、町長との身長差が目立ってしまうことを気にして、当該男性の後頭部を左手で小突いて、「しゃがまんか」といって、中腰になるように要請した。

③ 身だしなみを重視する

- ・男性職員に対しては髪型や髭などを特に気にかけて、気に入らない場合には、「すぐに切ってこい。」と指示し、女性職員に対しては華美な服装になっていないかを指摘（この際に、セクハラに該当する言動がなされていたことは「第3」「2」の認定のとおり。）することがあった。

④ 人事を掌握することを好む

- ・執務スペースである町長室がある3階には、若手女性職員を配置することにしてきた。
- ・人事配置を決める際は、好みの職員からだけ、「3階に来たいか?」「異動させたるぞ。」などと希望を聞いたり、また、正式な内示発表よりも前に個別に異動先(他人の異動先情報も含む。)を伝えるということがあった。
- ・こうした町長の独断で配置した課については、経験者が極端に少なくなってしまう、特定の職員に負担が著しく生じてしまっている課も存在した。
- ・議会に対しては牽制する姿勢を持ち、議会事務局職員に対しては「議長のいうことは聞くな。」と強要したり、議会事務局に提出された反町長派の住民からの議長宛て陳情書について、受理したこと自体につき、強く叱責した。更に、議長選挙の際に、どの議員が当該議長票に投じたのか、投票用紙の筆跡を調べると、職員に強要することがあった。

⑤ 気に入らないことがあると、瞬間的にカッとなり、高圧的威圧的態度をとる

- ・気に入らないことがあると、すぐに「懲戒」「クビ」「降格」という言葉を伴って激昂することが、頻繁であった。
- ・職員が提出してきた文書を、放りなげるということがあった。
- ・消防団の大会の慰労会(業務外の予定)に、町長が、若手女性職員2名に対し、参加するように指示した際、若手女性職員は、その参加を断った。町長はこれに激怒し、その際の表現も、「トップのいうことが聞けんのか」

「民間やったら、懲戒免職やぞ」という発言もした。

- ⑥ 自分がこうだと思ったら、部下からの説明・意見は受け入れない
- ・令和2年度当時、コロナ禍で飲食は可能な限り控えた方が良いという時勢の中、部下が「控えた方が良いのではないのでしょうか。」と進言すると、「お前に言われる筋合いはない。」と発言することがあった。
- ⑦ 相手の気持ちに対する配慮に欠ける行動をすることが多い
- ・ある職員が、「自己申告書」（異動などの希望を記載する文書）に上司からのパワハラ被害を受けたことから異動を希望する旨を記載して提出したところ、その内容を見た町長が、町長室に、被害申告してきた者と、加害者とされる上司を突然呼び出して、直接和解するように試みるということがあった。しかし、被害申告した者は、自主申告書の内容を他人（ましてや加害者とされる上司）に、まさかその中身をみられるとは考えてもいなかった。
- ⑧ 休日を取ることに否定的な態度をとる
- ・ある部署で、元々正規の手続きで有給休暇を取っていた職員と、急遽体調不良で休みとなる職員との2名の欠席者が出た。このことで町長が激怒した。これを受けて担当部長は、元々正規の手続きで有給休暇を取っていた職員に、「町長が怒っているから、今から出てこられないか。」という電話をかけるということがあった。その翌日、当該職員は、町長室に呼び出され、「重要な仕事を任せているのに、休みすぎだ」などと激怒し、謝罪をさせられることになった。
 - ・平日2日連続で正規の休みを取得し、この結果、土日も含めて4連休を取得することとなった職員に対して、町長が「4日間も休んどったらボケて仕事できんやろ」と叱責をした。
- ⑨ 自分の気に入る職員と気に入らない職員とで、対応をあからさまに変える
- ・もともと議員出身であるということも起因してか、自らの支援者（あるいはその親族やそれとのつながりを有する者）であるか否か、対立候補者の支援者（あるいはそれとのつながりを有する者）であるという点を殊更に気にかけて、日ごろからの接し方や人事配置でも考慮することがあった。ある職員の例でいうと、町長とある職員の祖父母との間で過去にトラブルがあったことから、町長は、その祖父母と親族を敵対視していた。こうしたことから、当該職員を呼び出し、「祖父母のようにはなるなよ。」と釘を刺すような発言をした。
- ⑩ 男女で対応を変える
- ・町長は、普段、福祉部長と昼食をともにしていたが、その際に、追加メンバーとして、（特に若手）女性職員だけを昼食に誘うことを頻繁にしてい

た。

- ・女性職員に対してだけ、お菓子などの差し入れをするということが日常的にあった。
- ・岐南町にてイベントが開催される際、各職員の担当は担当部署が決めることになっていたところ、町長は、来賓接待役（主にはお茶出し係）をあえて設けて、自身が気に入る女性職員だけを集めて任命するということがあった。
- ・町長の気に入る若手女性職員と会話してただけで、怒られる男性職員もいた。
- ・男性職員と女性職員が、帰庁の際、会話しながら階段を下りていたところ、町長が少し離れた位置にいたことから、軽く挨拶だけして帰宅した。すると、翌日、両名が町長室に呼び出され、「なんで俺が通ったのに、立ち止まって挨拶をしないんや。」「次やったら降格やぞ。」と喋って両名に対して叱責をすることがあった。しかし、当該女性職員に対してだけは、事後に会った際に、「この前は言い過ぎた。あれはお前に言ったんじゃない、男に言ったんや。男が悪いで、お前は悪くない。」と述べ、当該女性職員の機嫌だけをフォローをする、ということがあった。

⑪ プライベートへの介入を好む

- ・職員が休日に参加する駅伝大会について、町長は決裁を得るように指示するということがあった。
- ・若手女性職員に対しては個別にLINE交換をし、一方的に連絡を送ったりすることがあった。
- ・また、女性職員に対して「彼氏はいるか?」「子どもはできたか?」などを聞いたりすることもあった。
- ・当の本人らの意向を十分に確認することもないまま独身職員同士を交際につなげようとする、といったことをすることがあった。その結果、当の本人らは気まずい思いをすることになった。

⑫ 障害者に対する理解が十分でない発言がある。

- ・岐南町6保育施設園長会議の場で、障害児の入園審査にあたっての議論の際、町長が「障害児が健常者の足を引っ張る」と言った発言や、「障害児を断ることも大切」などと発言することがあった。

⑬ 犯人捜しをする。

- ・令和2年11月に町長が就任直後に問題となったセクハラ問題の際には当時の副町長が、町長に対し、「立場もあるので、そうした行為は止めるように。」と進言したものの、町長は「誰がそんなこと言っとるんや。」と述べ、自らの非を認めるところか、被害申告してきた者を探して、訴えを封

じるかのような発言をしていた。こうした犯人捜しの発言は、1回にとどまらず、副町長や相談窓口になった総務課管理職に対し、何度も「誰がそんなこと言っとるんや。」と発言を続けた。

(3) より明白・深刻なパワハラ行為（違法行為）

ア 差押え情報の漏出

(ア) ある町民が町税を滞納している状況にあったため、担当者レベルにおいて滞納処分を執行する方針を決定し、岐南町における最終決裁者である町長に挙げるため、担当者が町長室に訪れ、決裁書を提出した。

しかし、当該滞納者は、町長の支援者（友人）の子という関係にあった。そこで、町長は、その場で町長個人の携帯電話で、当該支援者に電話をかけ、「このままでは、子どもが差押えになってしまう。庁舎にきて欲しい。」と話した。

その後、親族からの連絡を受けた滞納者は庁舎に訪問して、納付誓約をしたものの、結局、滞納が解消することはなかった。

なお、こうした町長にまわった差押決裁がストップし、町長がその都度当該支援者に連絡をして、差押決裁がなされないという出来事が合計で3回あったが、令和5年度中によりやく差押（町長決裁）がなされるに至り、全額回収が図られた。

(イ) 地方税法第22条は、「地方税の徴収に関する事務に従事している者又は従事していた者は、これらの事務に関して知り得た秘密を漏らし、又は窃用した場合においては、二年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する」と規定しており、税の徴収に関する事務に従事する者に対し、厳しい守秘義務を課している。なお、地方税法第1条第1項第3号において、徴税吏員とは、「市町村長若しくはその委任を受けた市町村職員をいう」と定義されており、町長も、当然に地方税法22条の義務を負う当事者である。

これから差押えを行うか否かの情報は、仮に、その情報が漏洩されるような場合には、滞納者に差押回避のためのタイミングを与えることになるのであって、租税公平主義が貫徹されなければならない税務行政事務の中における情報の中にあっても、最高度に秘匿されなければならない情報に当たるものといえることができる。したがって、地方税法第22条に規定する「秘密」に該当するものであって、これを滞納者の親族に電話で伝えた行為は地方税法第22条に抵触する行為と考える。

そして、町長自身がこうした違法行為を率先して行い、差押えを回避し、その後の滞納者対応を担当職員にゆだねた町長の行為はパワハラにも該当するものと考えられる。

イ お茶菓子の買出しに関する同行の強要

(ア) 岐南町では、同じ羽島郡に所在する笠松町との間で、月 1 回、定例の町長会議を開催していた。令和 4 年度は、岐南町が会を主催する当番町であった。

町長は、その町長会に出すお茶菓子を、町としてではなく個人的に準備するという方針のもと、令和 4 年 7 月以降毎月、庁舎 3 階の若手女性職員を、お茶菓子の買い出しに同行させていた（なお、この際にセクハラ行為が行われた点については、「第 3」「2」記載のとおりである。）。この買い出しは、毎回、職務時間中に行われたものであるが、岐南町ではなく岐阜市の店舗（岐南町庁舎から自動車で行く 30～40 分程度かかる場所）まで行き、また、公用車ではなく町長の私用車を運転し、お茶菓子代は町の支出ではなく、町長自らが支出するというものであった。

庁舎 3 階の職員が対象となった理由としては、町長室が庁舎 3 階にあり、同じフロア内には、町長会の担当部署である総務課があり、また、町長が町長直轄の部署と考えていた総合政策課があることから、町長からして、庁舎 3 階フロアの職員に対しては声を掛けやすい状況にあったためであった（実際、町長自身も 3 階フロアで勤務することを優遇し、例えば 1 階フロアで勤務することを、暗に「左遷」という言葉で表現することもあった。）。

令和 4 年 7 月 27 日、総務課の若手女性職員が、町長から「総務課の仕事やで」と言われ、連れ出された。

当該職員は、私用車内でのセクハラ行為や、そもそもその内容からして同行することへの疑問などから、8 月の町長会の前日には、町長に対し、「総務課の職員も忙しくて、人も少ないので行けないです。」ということ伝えた。しかし、翌日になると、町長は、再び、同職員に対して、「行くぞ。」と伝えた。これに対して、同職員は再び拒否をすると、町長は同職員を厳しく叱責した。

総務課の若手女性職員から同行を断られた町長は、直後、総合政策課の若手女性職員を連れていくこととした。なお、その日の夕方には、同行を拒否した総務課の若手女性職員を一人町長室に呼び出し、「口答えしたことを反省したんか？」などと再び厳しく叱責した。

その後、8 月 25 日及び 9 月 22 日の町長会、加えて 9 月 21 日に町長が個人的に力を入れている岐南町伏屋地区の伝統芸能である獅子芝居公演の激励のために、町長が職務時間中、お茶菓子の買い出しに行くということがあったが、この際は、総合政策課の若手女性職員 2 名がそれぞれ呼び出され同行を求められ、同行することになった。その際になされた行為は「第 3」

「2」のとおりである。

しかし、総合政策課の若手女性職員 2 名も先に同行を断った総務課若手女性職員と同じく、私用車内でのセクハラ行為や、そもそもその内容からして同行することへの疑問などから、どうにか断る方法として、町長が誘ってきそうな時間帯にあえてその場にはいないようにするなどの方策をとって、10 月の際の買い出し同行を回避した。

11 月 25 日、同月 28 日に予定されている町長会のための買い出しについて、総合政策部長から、総合政策課の女性 2 名が、「28 日午前中空いている？」と聞かれたため、2 名とも「行けません。」と伝えたところ、同部長からは「どちらかに町長と町長会の買い出しに行ってほしい。予定があっても買い出しを優先するように」と言われた（なお、この部長の発言は、町長から指示を受けたものであった）。

こうした状況に、総合政策課女性職員 2 名は、総合政策部長や、セクハラ・パワハラ相談窓口となっていた総務課職員に対し、当該事実の相談などをしたものの、結局は、町長による行為は誰も制止することができない状況にあったことから、直接に、かつ、明確に断る、それができなければ、町長から同行を求められそうな時間帯にあえて予定を入れ込むなどの個人対応による方法を示唆されるにとどまった。

12 月 2 日、総合政策課若手女性職員が、獅子芝居公演の慰労のために町長からお茶菓子の買い出しに誘われた。このため、総合政策課の男性職員一人を加えた 3 名で、町長に対し、自らの予定を伝え、また、町長の都合がつかない時間帯を狙って、自らが買い出しに行くという提案をして、買い出し同行を回避した。

しかし、この後も町長による買い出し同行の求めは続き、12 月 23 日の町長会の当日、総合政策部長を介して、総合政策課若手女性職員に対して、同行するように求められた。同若手女性職員は、総合政策部長に対し、同行せずに済むような対応を求めたが、「町長命令である」と言われた。

そこで、同女性職員は、総合政策課のその他の男性職員とともに、町長室に入り、町長に対して、買い出し同行に対して抵抗を感じている旨を伝えた。しかし、町長は、「何や、そんなことで。わざわざそんなことで相談してたんか。」「もういい、わかった、わかった、わかった、わかった、わかった。そんなこと言っとたら仕事はできん。」「仕事やでな、これは。そんなこと思っとたら何もできんて。」「総合政策、町長直轄のやぞ、俺が頼んどるんやで。」「もういいって、わかったって。もういい、帰って。もういい。」と述べ、女性職員の意見に聞く耳を一切持たず、買い出し同行を拒否する姿勢に強い不快感を示した。その日の午後には、総合政策部長、総合政策課の男性

職員が、町長室に呼び出され、強い叱責を受けた。

翌令和5年1月27日の町長会議の当日、12月の際に直接拒否を伝えた女性職員とは別の総合政策課女性職員が、町長室に呼ばれた。町長は「ちょっと行けるか？」と尋ねるも、「午前中にやらなきゃいけないことが。」と柔らかかに断ると、語気を強めて「もうええわ、そんなもん。俺が行けといたら来い。おまえ、どっちが大事なんや、俺が頼んどるやつとどっちが大事なんやて。」と述べ、激怒した。

同日の午後、部長課長を含めた総合政策課のメンバー全員が町長室に呼び出された。そして、メンバー全員のいる前で、管理職らに対しては「俺が少しちょっと来いと言ったら、何で来れんのや。どういう指導しとるんや。」「何やととるんや、課長の分際で。」と述べ、また、全員に対して「もう頼まへんでな、絶対に。トップの言うこと聞かなんだらどうするんや。民間やったらクビやぞ。」「俺、こんな嫌な思いしたけど、またしたでな。秘書もおらへんし、総務課に頼もうと思ったら、なんかあると言ったで、仕方ないで言ったんやけど。誰が俺のいうこと聞くんや。ああ疲れるわ、こんなことで。俺、忙しいんやでな、本当に。直轄の課でも何でもないやん。どうしろというんや、これ。言ってみいや。どうやって指導するんや、これから。もう一遍言ってみい。」「俺もこけにされてまったでな。こんな課はもう解散する。もう戻ってくれ。もう本当に俺は嫌な思いしたで。誰が頼んどると思っとるんや。」と述べ、さらに激高した。

- (イ) 以上の認定事実について、まず、女性職員に対してだけ、就業時間中に、私用車で私費でのお茶菓子の買い出しに同行させるという町長の指示に合理性があったとはおよそ考えられないが、少なくとも、各女性職員の拒否をする姿勢が明確な中で、それを無視してまで同行強制しなければならないほどの職務の必要性があったとは到底認められない。それにもかかわらず、当該女性職員たちが一様に同行を拒否したことから、上記「クビやぞ」「こんな課は解散」などの人事権の行使を含ませるような発言をしたことは、明確なパワハラに該当するものと判断する。

ウ 私的団体からの脱退の強要

- (ア) 町長は、ある職員の親族が、反町長派と言われる人物も所属している団体に所属しているという情報に触れたことから、当該職員に対して、その親族を団体から脱退するように指示した。更に、その後も、その指示に対して、当該職員から結果報告がないということに関して、副町長に対して「どうなっとる。謝りにも来ない。飛ばす。」などと命じるということがあった。

副町長を通じて、その事実を聞かされた当該職員は、町長に対して、親族

が団体から脱退することとなった旨を報告することになった。

- (イ) かかる町長の指示は、業務上と全く関係のない事項であり、しかも、本来、職員の親族にかかる事項であるため、職員の意思だけでは解決できない問題である。こうした指示は極めて不当な私的領域への介入と言わざるを得ず、また、それを「飛ばす」などという発言を伴ってなしたことは、明確なパワハラ行為に該当するものと判断する。

エ 私的な理由による会計年度任用職員の更新拒絶

- (ア) 長年、会計年度任用職員として更新採用されてきたある職員について、令和4年度末をもって更新しない（退職をさせる）ということがあった。

現場の勤務評定は、特段の問題はなく、更新を前提とした通常通りの点数評価をしていたものの、町長は、当該職員が、以前、町長とトラブルのあった親族であったという理由だけで、辞めさせるように担当部長に指示をした。指示を受けた担当部長及び現場の勤務評価者は、先に提出されていた評価書の点数を、対外的に低くみせるような書き換えを行うこととなった。

- (イ) 岐南町においては、これまで会計年度任用職員については、勤務評定や体調に問題のない限り、更新拒絶をしてきた例はなく、また、町長自身も会計年度任用職員の雇用は守るという方針であったものの、当該職員に対してだけは、町長の専ら私的な事情で更新拒絶したというものであった。

かかる町長の行為は、実際の業務の遂行状況や適性を鑑みることなく、また、会計年度任用職員の雇用は守るという自身の政策を全く無視し、専ら個人的な事情のみで、更新拒絶したというまさに権限濫用とも受け取れる行為であって、こうした行為を、担当部署に指示し、あえて評定点数操作をさせたという意味で、パワハラ行為に該当するものと判断する。

オ 時間外朝礼の強要

- (ア) 岐南町の始業時間は午前8時30分であるところ、町長は、職員が自身よりも遅く出勤することを嫌い、自身登庁時（概ね午前8時25分頃までには登庁する。）には、全職員が起立して挨拶することを求めていた。その結果、職員は、それよりも前の出勤を強制されていた。実際、明確にこうした出勤時間を文書により指示していた課も存在した。

もっとも、正規の勤務時間より早出出勤分については、時間外労働としては全くカウントされていなかった。

- (イ) 町長の指示は、定められている始業時間を無視する命令であって、また、その目的もトップである自らの当庁時に全職員からの挨拶を求めるためのものであって業務上の必要性相当性を欠くものと言わざるを得ず、パワハ

ラ行為に該当するものと判断する。

カ 岐南町規程に反する対応の強要

(ア) 上下水道課の事務に関するものとして、指定給水工事業者の指定をする業務がある。この指定については、「岐南町指定給水装置工事業者規程第3条」にて基準が定められていて、申請した業者が基準を充足していれば、指定を「しなければならない。」と定められている。

しかし、町長は、令和3年8月頃、業者指定の決裁を持ち込んだ担当の職員に対し、申請してきた業者が岐南町から離れた業者であったことを疑問に持ち、「何でこんな岐南町から離れた業者を指定せなあかんのや。」と尋ねた。担当職員は、規程第3条に定められている基準にはすべて適合している業者であり、他の自治体でも同様である旨説明したが、町長はこれに納得することなく、「今回これ、やるけども、次やったら降格にするぞ。」と発言をした。

(イ) 当該発言は、町長が、当該職員に対し、町規程を無視するように指示するというものに等しく、しかも、全く「降格」にも当たり得ないような内容であるにもかかわらず人事をほのめかす不当な発言であって、パワハラに該当するものと判断する。

キ 育休取得の際の不当発言

(ア) 男性職員が1週間程度の育児休暇を取得する予定であることを町長に報告しに行った際、町長は、「他の人は、お前が休む間に頑張って働いとる中、休みをとるわけやから、ボーナスはもちろん安くなるやろうし、出世ゾーンからも外れる。」旨の発言をした。

(イ) こうした発言の結果として、実際にボーナスが少なくなったり、出世ゾーンから外されたりするという事柄もなかったが、町長から、こうした発言を受けることによって、育児休暇が取りにくくなることは明らかであり、マタニティハラスメント（パタニティハラスメント）に該当するものと判断する。

4 全般的な事実認定の補足

(1) 本委員会は、上記に認定した通り、町長の各職員に対する複数のセクハラ・パワハラ行為などがあったと認定した。

上記認定にあたっては、各職員からの具体的な被害申告に加えて、各職員から提出された次のような客観的かつ信用できる証拠などとの整合性から、各行為が優に認定できると判断したものである。

①被害者が被害を受けた時に録音していたデータ

複数の被害者が、度重なる町長からの被害に対する自衛措置として、録音機器で録音を開始した上で、町長室に入っていた。また、複数の女性職員から被害申告を受けたある男性職員は、当該女性職員に対して、録音機器を買い渡し、記録化するようにアドバイスしていた。

②被害を受けた当時に被害者自身が作成していた手帳・日記

③被害者から相談を受けた上司が、その当時、自主的に作成していた被害状況に関するメモ

④被害者が、その都度、家族に相談していた LINE の記録

⑤被害者同士が、町長の動きを警戒するように、町長の行動予定について情報共有していたメール記録

⑥被害現場の目撃証言

例えば、被害現場を直接目撃したとする者や、セクハラ被害を受けたばかりの職員が実際に泣いている場面を目撃した者も複数人いたりした。

(2) 他方で、町長は、各職員の主張する各行為の多くを否認している。そこで、各供述の信用性についても、具体的に吟味した。

ア まず、各職員に対するヒアリングは、一名ずつ独立して実施し、その質問内容も事前には明らかにしない方法で実施したが、各被害供述については、一様に、真摯な供述態度のもとに、被害日時、場所、内容について具体的かつ詳細な被害状況を説明するものであった。また、町長を殊更に陥れようなどという虚偽供述するという動機も全く見当たらず、かつ、上記に列挙した各客観的証拠とも整合し、各職員間の供述内容にも矛盾が見られなかった。

以上からして、各職員の各供述には高度の信用性が認められる。

イ 他方で、町長は、本委員会からの「仮に、各職員が虚偽供述していたとした場合、その目的・理由として何が考えられるか？」との問いには、全く回答することができず、抽象的に自らが認めた部分の行為に対する意図をひたすらに説明するにとどまった。

また、前記のとおり、一部には、客観的証拠と明確に反する供述をするばかりか、町長の主張全体をみても、事実を矮小化したり、正当化したり、論点をすり替えようとする供述態度に終始している。

以上からして、町長の弁明には全く信用性が認められない。

なお、本委員会からは、町長に対して、自身の主張を裏付けるような客観的な資料の提出や、自身の主張の正当性を裏付けるようなヒアリング対

象者の情報提供などを求めたが、先に示したとおりの資料（『七つの心得』などいずれも自身の主義を具現化する資料）しか提出されず、事実の有無に関する反証資料は一切提出されなかった。

- (3) 上記各認定事実につき、それぞれいかなる証拠が存在するかについては、各情報提供者が（町長に）明らかになってしまう可能性がある（各職員は、このことを恐れていた。）ことから、公表を控える。

5 町長によるハラスメント被害に対する町側の対応

(1) 前提

岐南町では、平成30年12月1日から施行された「岐南町ハラスメントの防止等に関する規程」（以下「ハラスメント規程」という。）が設けられており、同規程第7条第1項にて「町長は、ハラスメントに関する苦情の申し出及び相談（以下「苦情相談」という。）が職員からなされた場合に対応するため、苦情相談を受ける苦情相談窓口（以下「窓口」という。）を総務課に設置する。」と規定されていることを受けて、ハラスメント苦情相談については、総務課が所管とされている。

そして、前記「2」及び「3」にて認定した町長の各ハラスメント行為の一部については、実際に、総務課に苦情相談が寄せられたこともあった。

そこで、町長のハラスメント行為に対して、総務課（副町長、総務部長も含む。）の対応経緯についても、ここで触れておく。

なお、ハラスメント規程については、第4条にて「職員は、次条第1項の指針に定めるところに従い、ハラスメントをしないように注意しなければならない。」、第10条「町長は、第8条第6項による報告を受け、ハラスメントに起因する問題が確認されたときは、ハラスメントを行った職員及びその所属長に対して、懲戒処分等必要な措置を講ずるものとする。」などと規定されていることからして、一義的には行為者が一般職の職員であることを念頭におかれた規程ではある。しかし、第1条にて「この規程は全ての職員が個人として尊重され、快適に働くことができる環境を確保するため、ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に対応するための措置に関し、必要な事項を定めるものとする。」として規程の趣旨が明記されていることから明らかなとおり、ハラスメント被害者を守るために要請される措置の内容は、仮に行行為者が町長であっても変わらないはずであって、岐南町としては、当該規程が一律排除されると解釈するのではなく、可能な限り、ハラスメ

ント規程に沿った対応が求められる状況にあったというべきである。

(2) 総務課に寄せられた各苦情と対応状況

町長の行為に関して、総務課に寄せられた各苦情及びそれに対する対応状況は、次のとおりであった（以下、記載されている各役職については、全て、その当時の役職員のことを指す。）。

ア 令和2年11月の町長就任直後、ある女性職員の頭をポンポンと触ったことについて、当該女性職員から、総務課に設けられているハラスメント相談窓口でセクハラ相談が寄せられた。

この際の相談内容は「町長が、町長に就任する前の議員時代からあったことではあるが、今回も突然頭をポンポンと触られた。頭をポンポンと触られるのがすごく嫌で、どうにかできないでしょうか?」といった内容であった。

この相談は直ちに、副町長、総務部長、及び総務課長の間で、情報共有された。また、総務課長は、町の顧問弁護士に相談の上、当該行為がセクハラに当たるか否かの相談をしたところ、判例なども見せられたうえで、やはりセクハラに該当するとの見解を得た。

この結果、副町長、総務部長、及び総務課長は、協議の上、町長に注意するという方針を立てた。

令和2年12月2日、副町長及び総務課長は、町長に対して、被害を訴えた者は匿名としたうえで、「こうした訴えがありました。顧問弁護士にも確認したところ、こうした行為はセクハラに当たりますので、お止めください。」と注意した。これに対して、町長は、その行為の反省する様子もなく、むしろ、「そんなこと、誰が言ったんや。」と述べるような状況であった。また、その後も、副町長や総務課長に対しては、ことあるごとに「あの件は、誰が言ったんや。」などと何度も執拗に確認するなどし、犯人捜しを続けるような状況であった。

副町長、総務部長、及び総務課長は、このような町長の言動からして、具体的な記録化をすることにより被害を訴えた女性に危害が加わってしまうということを懸念し、ハラスメント規程に基づく「相談記録」などは残さないようにすることとした。

イ 令和3年4月、上記とは別の職員の被害相談が総務課に寄せられた。具体的には、業務時間中、ある若手女性職員が泣いているところを目撃した職員が、何かあったのではないかと感じ、その若手女性職員に話を聞いてみると、「町長からお尻を触られた」とのことであった。話を聞き取った職員は、直ちに総務課長に対して、内容を聞いてあげてほしい、と相談した。

これを受け総務課長は、話を聞き取った職員とともに、若手女性職員から直

接話を確認することにした。若手女性職員からは、「突然お尻を触られた」「教えてもない自分の携帯電話に「帰りに挨拶ができなかった」旨のショートメッセージが送られてきて怖い」などと相談した。

総務課長は、直ちに、副町長及び総務部長に情報共有し、対応を検討した。すると、副町長からは、上記アの町長への注意の結果、逆に町長から副町長への対応が厳しくなるようなことが多くなった結果もあってか、「ちょっと俺、もう無理やで。自分たちでなんとか対応してくれ。」という対応を受けた。

総務部長及び総務課長は、自分たちから町長に注意したとしても、前回のことからすると今回も、「犯人捜しする」、あるいは、「そのような相談を受け付けたこと自体を非難してくる」と考え、被害を相談してきた若手女性職員に対して、「嫌なことをはっきり伝えるようにする」「今後のために、証拠を残しておくようにする」「町長室のある3階に来ないようにする」といった内容の自衛手段をアドバイスするにとどまった。

ウ 令和4年4月下旬ころ、新しく4月に就任したばかりの秘書から、町長室で手を握られる、頭を触られる、といった相談が、副町長及び総務課長に寄せられた。

これを受けて、副町長、総務課長、人事担当である総務課主幹で、対応を協議することとなったが、これまでの流れからして、町長に対して管理職から注意しても何も変わらないだろうということになり、結局は「自分の身は自分で守る」という自衛策をとるほかない、ということを経理に伝えることとなった。

エ 令和4年8月12日、上記若手女性職員とは別の総務課若手女性職員3名の様子がおかしい（具体的には、町長と一緒に仕事をする仕事を拒否するものであった。）と感じた総務課長が、同女性職員3名と個別に順次面談し、状況を確認するということがあった。

すると、それぞれから、町長室に入って「頭をポンポン触られる」「髪の毛を触られる」「プライバシーのことを外で言いふらされる」「下の名前と呼ばれる」などなどの被害を述べられ、一様に、「本当に嫌で悩んでいる。」との相談を受けた。

総務課長は、副町長、総務部長、人事担当の総務課主幹ともこの内容を協議した。しかし、このときも情報共有はするものの、結局は、これまでの経緯と同様、「町長に嫌だという姿勢をみせる。嫌われていい覚悟で接する。その後、どうだったかを確認する。」という方針しかない、として、総務課長から、各女性職員に対して、基本的には自衛対応となるアドバイスが伝えられるにとどまった。

その後、総務課長は、これら3人の女性職員に対して、その後の状況確認をした。うち2人の女性職員は明確な拒否の態度を示したことから、被害が落ち

着いたようであると確認していたが、もう1人の女性職員に対しては、まだ被害が継続していると状況であると確認した。

総務部長と総務課長はこれを受けて、副町長に相談したものの、副町長からは、もうこれ以上、他の人への聞き取りはやめるように指示をした。

オ 総務部としては、町長に対して、自分たちからの注意では町長に効かない（むしろ町長から恫喝されて終わる）ということを前提にしながら、それでも、今後の被害発生を少しでも食い止めるべく、係長以下の職員が、町長室へ入る際には、必ず課長補佐以上の職員を同席することを指示し、間接的に、女性職員を一人で町長室に入室させないような対応をとることをした（しかし、実際には、仮に複数人で入室したとしても、町長は「お前はかえっていい。」「〇〇は残ってくれ。」と指示し、結局は女性職員が一人になってしまうことがほとんどであった。）。

また、令和4年11月18日には、こうした町長の一連の問題に対し、少しでも解決するために、町長参加を必須とする外部弁護士によるハラスメント研修を実施することとした。そして、担当弁護士に依頼する際には、「頭をポンポンと触る」行為など、実際に被害申告が寄せられた内容をベースとして、それらがハラスメントに当たるものであるということを研修内容に盛り込む旨の依頼をした。

カ 令和4年11月28日、総合政策課の女性職員（このときも、上記各被害を訴えた者とは別の職員である。）から、総務課職員に対して、相談があるとのことで申し出がなされた。このとき相談を受けたのは、ハラスメント規程上の相談員ではない男性職員と女性職員であった。

女性職員は相談の場で泣きながら、町長会に出すお茶菓子の買い出し同行を強要されること、そして、その車中で行われるセクハラ行為、町長から突然背後から抱きつかれたこと、お前なんかいつでも辞めさせられるなどと発言を受けたことなどについて、被害相談をした。

相談内容を聞き取った職員は、総務課長に報告を上げた。

しかし、ここでも、町長に対して具体的な対応がなされることはなかった。

キ 令和5年2月13日、上記オで依頼した外部弁護士による研修が実施され、これに町長も参加した。

もともと、この研修会以降においても、前記のとおり、女性職員に対して個別のセクハラ行為は『週刊文春』での報道がなされるまで続き、また、職員に対して恫喝をするなどのパワハラ行為については『週刊文春』での報道以降も、止むことはなかった。

(3) 個別対応

ア 上記のように、ハラスメント相談窓口が設けられていた総務課による対応は、事実上不能となっていたことや、実際に自衛をするように言われていたことから、各女性職員は、録音をとるなど客観的な記録化を図った。

それ以外にも、被害に遭った女性同士で、情報共有、そして今後の対応方策を検討する場も設けられたりもした。

また、ある男性職員は、私的に録音機器も複数台購入し、女性職員がいつでも使えるように渡していたりもした。

イ こうして、町においては、町長がするハラスメント行為に対して、個人あるいは組織としても、町長に対して適切に注意をできる者がいないという状況が常態化する中で、各職員が個別対応を取らざるを得ない状況となっていた。

ウ こうした中、令和5年4月、秘書が、町長の度重なるセクハラ・ハラスメント行為に耐えられないことを理由として退職を決意した。

当該秘書は、町に長年在籍した者であったが、退職という途を選択せざるを得ないほどの状況に追い込まれていたということを重く受け止めたその他の被害者らが、最後の手段として、『週刊文春』に情報提供をすることとなった。

第4 意見

1 重大な結果を招いた原因・背景

本委員会は、前記「第3」のとおり的事実を認定した。本件事案は、地方公共団体の代表である町長の職員に対するハラスメント行為という特殊性を持ち、極めて多数の被害を招いた結果は重大である。

結果を招いた原因として、次の点があげられる。

① 町長自身の特異な性格・考え方

最大の原因は、町長の強いパーソナリティにあったと考える。

ア 「第3」「3」「(2)」で記載したとおり、町長は、トップであるという顕示欲が異常に強く、自らに対して、挨拶を欠く、反論する等の無礼を一切許さない。無礼といえるか否かは、客観的にみてどうというものでは決してなく、あくまで、町長自身の判断基準による。そして、そうした無礼があった場合には、必ず、直接に呼び出し、強く恫喝する。仮に、自らの姿勢に意見を言う者がいようものなら、犯人捜しをしてでも突き止め、自らに意見したことが間違っているということを知らしめる。

こうしたことが日常的に繰り返され、職員を精神的に支配していく。

職員からは「職員は住民を見て仕事をしているのではなく、町長の顔色を伺いながら仕事をしている。」「町長のご機嫌を取りながらでない、仕事が円滑に進まない。」との意見もあった。

職員の半数近くがハラスメント被害を受け、80%以上の職員が何らかのハラスメントがなされていると感じたという異常なアンケート結果（資料2参照）が示すとおり、程度の問題はあれ、ほとんどの職員が町長による日常的なハラスメントを感じていた。しかし、このような異常な状況に面したとき、ある程度の規模を有する組織体ならば、何らかの予防策や行動を取り得たはずであるが、こうした行動を、副町長をはじめ部長級の幹部職員は、町長に向けてとることができなかった。

まさに、町長に対し、意見を言える者が誰一人おらず、町長による独裁政治となっていたと言わざるを得ない。

イ また、町長は、自らの支援者かそうでないかを、極めて重視しながら行動をとり、職員に対する関係でも、場合によってはどのような親族関係かで、その待遇・接し方を決めていた。

ウ こうして町長と職員との間における、地位の圧倒的な優劣関係が醸成されていったことを背景として、「第3」「3」「(3)」で記載したような、極めて

深刻なパワハラ、そして、場合によっては明確な違法行為までが行われていた。

エ セクハラについても、上記の地位の圧倒的な優劣関係を前提としながら、それに加えて、町長が、(意識しているかはともかくとして)「性別による役割の違い」という「強固な固定観念」を有していたことが、その発生原因となったものとする。

女性職員に対して頭をポンポンと触ること、町長室で女性職員だけを残してその後プライベートな内容の雑談を繰り返したりすること、若手女性職員だけ食事に誘うこと、お茶菓子の買い出し同行を若手女性職員だけに強要したこと、岐南町主催のイベント時に来賓接待役として自ら進んで若手女性職員を選定したこと、他方で、男性職員に対しては、休日対応を求めたり、育休取得することに難色を示したり、日頃から強く恫喝したりしていたことなどに、その思想は強く表れている。

町長自身、『週刊文春』報道の際の記者会見時に、「女性職員を可愛がる」「レディーファースト」という気持ちがあったと述べているが、まさに、上の立場から「女性を可愛がる」という姿勢が度を越していたと思われる。こうした町長の思想について、皮肉を込めて「女尊男卑」と表現する者もいた。このように「女性を可愛がる」という思想が根底となり、自らを注意する者がいなくなった環境の中で、日々、女性職員と接し、町長就任から令和4年度にかけて行為が徐々にエスカレートしていった(最終的には強制わいせつ罪に該当する可能性のある行為にまで至った)ものとする。

オ なお、こうした強いパーソナリティは、町長就任以降突如として持たれたものではなく、岐南町議会議員時代からも見受けられたものであった。例えば、岐南町職員に対して、即座の対応を求め、それができないと平気で恫喝するなどということもあった。

しかし、町長就任以後は、より自らの意思に従わせる環境が整っていったことから、上記のような看過できない重大な違法行為、そして多数の深刻な被害を招いたものと考えられる。

② ハラスメントの認識、関心・理解を欠いていたこと

町長の言動には、ハラスメントの認識がなく、また、ハラスメントという加害行為に無自覚であった。

町長に就任した令和2年度内に、その当時の副町長からセクハラ行為についての進言がされ、一度は行為を中断したものの、同様の行為を再開しただけでなく、多数の職員に向けて様々な態様のハラスメント行為が繰り返され、加害行為に無自覚なまま、本件事案の発生に至った。

法律上、「事業主は、自らもハラスメントに対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない」とされているところ（均等法第11条の2第3項、労働施策総合推進法第30条の3第3項）、町長の職員に対する言動は、事業主たる地方公共団体の長としても、ハラスメントに対する関心と理解に欠けていた。

セクハラについては、それに該当するかどうか自身が自身と相手との関係で決められるという基本的な理解を欠いていた。セクハラを受けた場合、被害が重大であるときには家族や友人に対しても打ち明けることが困難な状況におかれることがあり、苦痛が解消されず、深刻な問題となる。

パワハラについては、職制上のトップに位置する町長と職員との関係から、町長に異を唱えることが職員の立場からは困難であることに無自覚であった。職員に対し優越的な関係に基づき業務の適正な範囲を超えて行われる行為が、たとえその経験が一度であっても、職員がその行為に耐え、強い心理的負荷のある環境下で働くこととなり、心身に多くの影響を与え、職務に支障が生じることがある。

町は、ハラスメント規程に関して、不妊治療や出産・育児休暇に関連して改正の必要が生じたため、令和3年12月に規程の一部を改正している（令和3年12月22日訓令乙第4号）。したがって、町長就任後に改正規程を定めていたのであるから、町長は、どんなに遅くともこの改正規程決裁時には、町にハラスメント規程が存することは知ったはずである。また、改正の元となるハラスメント規程第1条にある「この規程は、全ての職員が個人として尊重され、快適に働くことができる環境を確保するため、ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に対応するための措置に関し、必要な事項を定めるもの」と規定された趣旨を、少なくとも決裁のときまでに理解し得たはずである。

しかしながら、本件事案が発生したことは、ハラスメント規程制定の目的が「全ての職員が個人として尊重され、快適に働くことができる環境を確保するため」であることの理解が、町長に欠けていたことの帰結である。

③ 法令等の認識を欠き、雇用管理上の措置義務に違反していたこと

町長就任以後、ハラスメント防止のための法令等を整備する施策が講じられておらず、施策を進めなければならないことの認識を欠いていた。

職場におけるセクハラ防止については、「第3」「2」「(1)」のとおり、平成18年6月改正均等法（平成19年4月1日施行）において、同法第11条第1項に基づき事業主は、職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により、当該労働者がその労働条件につき不利益を受け（対価型セクシ

ュアルハラスメント)、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること(環境型セクシュアルハラスメント)を防止するため、雇用管理上必要な措置を講じなければならないとされた。

従前、事業主の配慮義務とされていたのを措置義務としたものであり、事業主が講ずべき措置に関し適切かつ有効な実施を図るための必要な指針として「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(平成18年厚生労働省告示第615号)が定められている。同指針は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律(令和元年法律第24号。以下「女性活躍推進法等改正法」という。)の施行に伴い、令和2年に一部改正され、同年6月1日より適用されている(令和2年1月15日厚生労働省告示第6号)。

職場におけるパワハラ防止については、上記女性活躍推進法等改正法に伴い令和元年5月改正された労働施策総合推進法において、同法第30条の2第1項に基づき、パワハラにより労働者の就業環境が害されることを防止するため、事業主が雇用管理上必要な措置を講じなければならないとされた。そのうえで、「第3」「3」「(1)」のとおり「事業主が講ずべき措置に関し適切かつ有効な実施を図るための必要な指針として「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」が定められ、令和2年6月1日に施行されている(令和2年厚生労働省告示第5号)。

これらの告示が、事業主たる地方公共団体の任免権者にも適用されることは、総務省から地方公共団体の人事担当者に向けて、度々通知がされてきた(一例として、令和2年1月17日付け総行女第1号総務省自治行政局公務員部公務員課女性活躍・人材活用推進室長通知「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」の制定等について)。

にもかかわらず、町長は、地方公共団体の長に雇用管理上の義務があることの認識を欠き、その結果、雇用管理上講ずべき措置等を講じる義務が履行されていない状態にあった。

町では、町長就任前である令和元年12月には、全職員が閲覧可能な電子掲示版にて、「パワハラ報道を受けて今一度ハラスメントを考えて職務を遂行するように」との内容で、また令和2年9月には「全ての職員が個人として尊重され、快適に働くことができる環境を確保できるよう総務課に相談窓口を設置し、相談に応じて対応すること、案件によっては副町長への相談の措置も行う」等の内容で、ハラスメントに対する注意喚起がされ、また、令和2年度の相談員2名(男性職員1名、女性職員1名)の周知がされてい

た。

ところが町長が就任した以降、ハラスメントに関する周知がされたことはなく、また、相談員であった総務課に所属する職員2名が令和3年3月に異動した後、後任の相談員が指名されていない状態にあった。

④ ハラスメント措置に向けた組織的対応の機能不全に陥っていたこと

本件事案の解決に向けた実効性ある組織的対応に至らなかった要因として、次のことが考えられる。

ア ハラスメント規程の不備

(ア) ハラスメント規程による対応ができなかったこと

ハラスメント規程には、本件事案を同規程に基づいて対処することが可能なように定められていなかった。ハラスメント規程によれば、町長が苦情相談に対して適切かつ対応するとされ、また町長がハラスメント防止委員会を設置すると規定されているにとどまり、町長自身がハラスメントを行った場合についての定めがなかったからである。

(イ) ハラスメント規程に準拠した運用が困難と考えられたこと

本件事案について、ハラスメント規程に準拠した形で、例えば、副町長を代行者として進めていくことも一応考えられなくはないが、同規程によれば、ハラスメント防止委員会の設置者が町長とされていることから、委員会を設置するには、設置者である町長が設置権限を副町長以下に委譲するより他ない。そうすると、ハラスメント防止委員会の開催の必要性及び設置権限の委譲について町長に了解をとるためには、町長のハラスメント行為に起因する問題が発生したことを委員会開催の必要性として報告することとなる。ところで「第3」「3」「(2)」で指摘したとおり、ハラスメントの被害申告をした職員を「犯人捜し」するかのような発言を繰り返していた町長に、町長のハラスメント行為に起因する問題が発生したと報告することは、被害職員の特定につながるものであり被害職員に人事上その他の不利益を及ぼす恐れが大きい。したがって、ハラスメント防止委員会の設置に向けて動くことは事実上困難であったと推察される。

そもそも町長がハラスメントという加害行為に無自覚であったばかりか、ハラスメントに起因した問題が生じたときに雇用管理上講ずべき措置を講じる義務があることの認識を欠いている状況で、町長が、ハラスメント規程に準拠した運用で自らの行為に対応していくことは、期待できない状況にあったともいえる。

(ウ) ハラスメント規程に対応する指針の不存在

ハラスメント規程第5条には「ハラスメントをしないように職員が認識すべき事項及びハラスメントに起因する問題が生じた場合において職員に望まれる対応等についての指針を町長が定めるもの」とされているが、対応すべき指針が策定されていなかった。

そのため本件事案を同規程に準拠した形で対応を進めようとしたとしても、適切かつ有効に対処することができない状況にあった。

イ 内部組織の対応不全

職員についていえば、問題が生じたときに、対応していくための法令・規程等を欠いていた場合であっても、上司に報告・相談するなどして、報告・相談を受けた上司が、対応すべき所管部署に連絡するとともに、所管する部署で適切な対応を考え、管理職の統率の下で、職責を遂行することとなるところ、生じた問題に対処する役割が期待される管理職が本件事案に適切な対応をとり得ず、町長の行為を阻止するに至らなかった。

(ア) 対応不全を招いた背景事情－町長と職員との地位及び関係性

町長は、行政事務を管理執行する義務を負い（地方自治法第148条）、職員を指揮監督し（同法第154条）、任免権（同法第172条第2項）を持つことより、職員に対する圧倒的な権限を有し、職員との関係で優越的な地位にある。このように強大な権限を有する町長に、職員の立場から率直に物を言える状況にはない。

町長の発言には、職員の属性（出身地、親族、議員との関係等）に関する事項が少なからずみられた。町村区域の自治体であることやコミュニケーションの一環としての発言と解されるが、反町長派など一定の人物との関係性を尋ねたり、懲戒、異動、降格といった人事上の不利益となる処分に関連づけた発言を繰り返したりすることは、職員に、仕事上の能力とは異なる観点から評価をされるのではとの危惧を持たせるには充分であった。会計年度職員の立場で評価を得られないことは、更新拒絶につながるもので、職を失うことでもあった。

また、町長が人事を掌握し、人事管理の面から職員を統制している実態があった。町長による人事の掌握については町村という小規模自治体にみられることがあると推察されるとしても、町長と職員との会話に、別の職員の人事に関する話や町長の意向に反する職員の人事評価の話が含まれていた旨の証言が多数あった。別の職員の情報を他の職員に知らせようとする町長の真意は不明であるが、別の職員の人事に関する話を聞かされた職員の立場からすれば、町長の意に反する態度をとることが人事に影響を及ぼすことを学習していくことに繋がると考えるには充分であり、町長の発言内容は職員の統制につながるものであった。

職員が上司の指示命令に従って職務に従事するのは、上司の指示命令が法令等に基づくものであることが、結果として住民の利益に沿うからである。ところが町長の上記発言は、日常かつ継続的に現場で住民と関わり、住民へ意識を向けて職務を遂行しようとする職員に、町長の機嫌を損ねては支障が生じると考え、町長の意のとおり職務を遂行するとの意識に向かわせることに繋がる。こうして職員の行動様式を変容させる一因となっていたと考えられる。

(イ) 町長と管理職との関係性

上記の指摘は、管理職についても同様であったと推察される。管理職として非定型・不確実性の問題に対処する職責を全うできず、あるいは、持ち得ているはずの対応能力や調整能力等を、町長との関係では、上司である町長の意を汲んで対処することに意識が向けられ、本件事案の問題解決に真摯に取り組むことがなかった要因の一つと考えられる。

もっとも、令和2年の町長就任直後、当時の副町長による町長への進言が行われたことは町長も認めるところであり、地方公共団体の長によるハラスメント行為という問題に、危機管理としての初動の対応がされていたことは評価し得る。これに町長が、前副町長の進言を注意と捉えて頭をぼんぼんする行為を一時止めていた。

町長は「こういう時代やであれですが、私らの時代は頭触ったって何とも言われなかった、今後気をつけてください。」と注意を受けたことを認めていた。時代が変わったと認識したのに、重大かつ深刻な問題と受け止めず、行為が再発した。

管理職は、町長がハラスメントの理解を欠いていることを認識し得たはずであるところ、新たな被害についての情報に接してもなお、町長のハラスメント行為を阻止するための有効な方策を取り得ず、ハラスメント行為の対象となった職員が増え、被害が長期にわたり継続した。

付言すれば、当時の副町長の進言でさえ一時的に受け容れたにとどまり、しばらくした後で行為が再発した状況を鑑みるに、管理職の立場で町長に進言することに躊躇したことは想像に難くない。上記意見は、管理職が、結果として本件事案に対応できなかったことを記すものであり、対応不全についての責任を問うものではない。

ウ 外部機関の利用について

職員の内部的組織で対応できないとしても、外部機関を利用することが可能であったが、利用が期待できない状況にあった。

(ア) 公平委員会

町では、羽島郡広域連合に公平委員会が設置されている。もっとも相

談窓口を含め、相談後の対応が整備されておらず、ハラスメントに関しても適切かつ有効な対処を期待することが困難な状況にあった。

(イ) 議会

町長は執行機関の長として管理執行するほか、議案提出、予算調整（地方自治法第 148 条、第 149 条）、専決処分（法第 179 条、第 180 条）を持つ。これに対し議員は、選挙を経て、住民の代表者として住民の意思を執行機関の意思決定に反映させることにより、長と議会との均衡を保ち、長の権限集中が緩和される。

このような二元代表制のもとで町長との権力均衡を有する位置にある議会に、町長のハラスメント行為の阻止に向けて支援を求めること、そのため本件事案についての情報を議員に提供することが一応考えられるが、事実関係が未確認な情報の取扱いとなること、提供される情報には被害職員に関する秘匿情報が含まれることから情報提供するには相当の配慮が必要となるなどの事情から、情報提供を躊躇するのも無理からぬところである。

また、議会において議員から町長に一般質問がされて本件事案が公となり、解決に向けての活動内容如何では、議員への情報提供に一定の意義を持つこととなる可能性があるとしても、殊、町長の性格からすると、同情報を知り得た時点で、職員の守秘義務違反（地方公務員法 34 条）を主張したり、懲戒処分や報復人事の対象とする恐れがある。この点、当時の副町長がハラスメントを進言した後で、町長から職員に「誰がいつとるんや」旨の発言が繰り返されていたことも、情報提供に消極的となるのも無理からぬところである。

また、岐南町では、10 年余の間、町議会議員の選挙が実施されておらず、議員が町民から直接の信託を受けていない状況で、議会と長との均衡が保たれている状況にあったと言い難い。そのうえ、平成 12 年から町長就任まで長期間にわたり町議会議員の職を務めてきた町長と議員との関係において、議員時代に先輩後輩の関係にあった議員も少なくないと思われる。実際、「第 3」「2」「(2)」の認定のとおり、現実に、町長が女性議員に対してセクハラ行為を行っていたことも、町長と議員との力関係を如実に示している。このような状況においてもなお、岐南町議会と町長との間で、権力均衡が現実的に保たれていたとみられる特別の状況を見出すことができなかった。

さらに、ハラスメントという加害行為に無自覚であった町長が、自身の行為を受け容れられず、加害行為の自覚を回避しようとして、反町長派による政争の道具にされたなどと論点をすり替え固執することも充

分考えられる。しかし、問題の所在が政治的な対立に置き換えられてしまえば、被害職員の被害回復や就労環境の改善・正常化という、今成し遂げるべき問題が有耶無耶にされることとなる。

そうすると、町長のハラスメントに関する情報を議員に提供し得る状況にあったとも言い難く、また、町長のハラスメント行為を阻止することを議員や議会の権能に期待し得る状況であったとも言い難い。

したがって、本件事案を議員に情報提供することは困難な状況にあり、職員が議員に本件事案を情報提供する方策を取らなかったことは無理からぬところであったと考えられる。

エ 一部の職員らによる、ハラスメントを防止しようとした対応について

町長のハラスメント行為の阻止あるいは防止に対処し得る組織的な対応ができない状況であっても、職員の一部が、被害職員から本件事案の内容を聞き取り、被害職員の存在を認識したうえで、町長のハラスメント行為が繰り返されることを防止しようと努めてきたことが認められたので、ここに付記する。

(ア) ハラスメント行為を町長に進言した職員の存在

各々の職制上の地位や町長との関係に応じ、町長に「町長のお立場を考えると町長のためにならない」などの、自身の行動を振り返ることを示唆する言葉を選びながら、ハラスメント行為の注意喚起をしてきた職員の存在が認められた。

もともと、依然として町長の行為が止むことなく継続していた。注意されていることに気づかず、なかには反発して職員を恫喝し、自身に降りかかった問題として取り合わなかったこととなる。

(イ) コンプライアンス研修の企画・実施

令和5年2月、弁護士を講師とするコンプライアンス研修が開催された。令和4年11月頃、コンプライアンス研修の企画が持ちあがり、町長に研修への出席を求めたところ、町長が出席に応じた。研修資料には、各種ハラスメントの定義、具体的行為の例示など、ハラスメントについての説明が詳細に記されていた。また、「職場の同僚に対して、一度頭を撫でた行為をセクシャルハラスメントに当たり得ると判断」されたハラスメントに関する判例が唯一紹介されていた。

町長に進言あるいは注意喚起をしてもハラスメントの阻止に至ることがなく、町長のハラスメント行為の防止に有効な組織的対応が講じられない状況で、研修を実施することが直ちに本件事案の解決に結び付くものではないことを承知のうえであったとしても、幾分の効果を期待して、職員らがハラスメントを含めた研修を企画・実施したことが認めら

れた。

研修を受講した町長が、頭をぼんぼんすることがセクハラ行為にあたることを、このとき理解したようであった。複数の職員が協働して策を講じ、幾分の効果が得られたということとなる。

⑤ 被害の継続・二次被害の発生等

被害職員の一部から、ハラスメント被害の訴えが上司や総務課になされたのに、組織的な対応がされなかった。

自己防衛するようにとの対応や「嫌なことは嫌と言うように」との対応が示されたこともあった。自衛や明確な拒否の態度を示すとの助言を行った理由として、町長に進言すると「誰がいつとるんや」と職員に繰り返し尋ねてくるため、二次被害が及ぶ恐れがあるというもの、相手の気持ちに配慮した対応を期待できない町長の性格上、拒絶の意思を町長に明確にするというもの、直接嫌と言ったら行為が止まったことがあるというものであるが、このような対応を示すことが二次被害につながった。

上司等に被害を訴えた職員が、組織内の対応には期待できず、上述のとおり外部機関に期待できる状況にもなかった。

労働局に相談した職員の存在が認められたが、労働局は民間の事業体に勤務する労働者の相談を取り扱う機関であるから、助言にとどまったと推察される。

こうして、被害職員が心理的負担を抱えながら就労するという状態が継続し、あるいは新たな被害が発生した。

2 再発防止のための具体的な提言

「第3」の認定事実及びこれに対する評価を前提として、再発防止策を提言する。

まず、問題とすべきは、町長の行動・言動である。町長は事の重大性の本質を理解していないように見受けられる。

ハラスメントは、人との関係性において起こり得る問題である。セクハラは相手を性の関心とした関係性であり、パワハラは相手との優位な地位を背景とした関係性であり、いずれも相手の心身に苦痛を与えることから、相手の人権を尊重し、相手の立場や気持ちに配慮することが求められる。

町長はこの点の理解を欠き、ヒアリングにおいても、全職員とのコミュニケーションが良好に取れていると思っていたかどうかを町長に尋ねたところ、「思っていましたよ。」と返ってきた。職員に対するアンケート結果を踏まえると、町長

と職員との間にはコミュニケーションの齟齬のみならず乖離があったと言わざるを得ず、また、町長には相手の立場を慮るコミュニケーションが不足していたと言わざるを得ない。

他方、職員の側において、町長の性格・考え方を把握し、町長の立場で考え、職務が遂行されていた。職場において、このような関係性は通常みられることであり、関係性を直ちに否定するものではない。また町長自身が供述するように、職員のためと思う行動があったことを否定するものでもない。

しかしながら、ハラスメント防止あるいは阻止に向けて法律を整備するに至ったのは、人との関係性において起き得る言動のうち相手に心理的負担をもたらす一定の行為を排除すること、人との関係性を個々の良心や倫理観にゆだねるのでなく法が介入することは、ハラスメントを許さないとの強いメッセージが含まれると受け止めなければならない。

故に、法令等を順守すべき執行機関の長が、ハラスメントの理解を欠き、また理解しようとしなかったことは、トップとしての資質を欠いていると言わざるを得ない。

また、本件事案の原因には、不祥事を阻止あるいは防止し得なかったという組織的な問題というよりも、民主主義の過程において町民から町政を信託され、高い倫理観が保持されているべき地方公共団体の長に、倫理に関する認識が欠如していたことに起因する部分大きい。倫理観は、個々人の生き様を体現しており、容易に変えられるものとは言い難い。議員時代から見受けられた町長の強いパーソナリティ・特性には、倫理観との関連づけもできよう。

現状を変えるためには、高潔な倫理観を持つトップが、ハラスメントに深い理解を持ち、ハラスメントが許されない旨のメッセージを内外に向けて明確に示し、体制の構築・整備に反映させていくことが求められる。以下、詳述する。

(1) ハラスメント防止対策の徹底した見直しと検証

① 雇用管理上講ずべき措置の履行

前述のとおり、執行機関の長は、ハラスメント防止のための雇用管理上必要な措置を講じる義務がある。前記のセクハラ及びパワハラに関する厚労省の両指針（以下「両指針」という。）によれば、雇用管理上講ずべき措置として①事業主の方針の明確化及び周知・啓発、②相談体制の整備、③事後の迅速かつ適切な対応（迅速かつ正確な事実確認、被害者に対する配慮のための措置、行為者に対する措置、再発防止措置）のほか、④併せて講ずべき措置（プライバシー保護、不利益取扱いをされない旨を定めて周知）が具体的な例とともに示されている。

まず、町のトップによる、ハラスメントを許さない旨の方針を明確に示して、方針を周知・啓発することが求められている。

② 相談の体制整備について

本件事案に関わらず、ハラスメント防止のための体制整備が岐南町において喫緊の課題である。まずは安心して相談できる相談体制及び相談環境を構築することに最大限留意する。ハラスメントを受けた旨の相談は就業環境の悪化を発見し得る端緒になり、また被害を潜在化させないためにも、早期に相談に結びつけることが望まれる。

岐南町では、相談員が定められておらず、職員の間では、人事担当職員が事実上の窓口と捉えていた。また、話した内容が町長に知られるのではないかとの不安を述べた職員が多数存在したことに留意する。

両指針には、「相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備」として、イ）相談窓口をあらかじめ定めて周知すること、ロ）相談窓口の担当者が相談の内容や状況に応じ適切に対応できるようにすることとされ、また、相談に関し、併せて講ずべき措置として、相談者・行為者等のプライバシー保護のためマニュアルに定めて対応する、相談窓口担当者の研修等、具体例を示しつつ、体制を整備することが記されている。

この点、地方公共団体にも適用される公益通報者保護法のガイドライン（消費者庁の令和4年6月1日付「公益通報者保護法を踏まえた地方公共団体の通報対応に関するガイドライン（内部の職員等からの通報）（以下、「内部通報ガイドライン」という）が参考になる。内部通報ガイドライン2（2）④、⑤には、人員、予算等の制約により専用の内部公益通報窓口又は相談窓口を設置することが困難、あるいは単独で内部公益通報窓口又は相談窓口を設置することが困難な地方公共団体に向けて、相談窓口の活用方法に言及がされている。

なお、本件事案に関し、ハラスメント規程によれば、相談を受けた相談員が相談内容を記録するとされているものの、本件事案では、相談を受けた職員による記録がされていなかったため、この点言及する。

形式的理由として、町長が行為者でありハラスメント規程に基づく対応ができなかったこと、実質的理由として、規程に基づく対応を進めると、ハラスメント防止委員会の設置者である町長に、町長のハラスメント行為の報告がされる帰結となり、結果として相談を申し出た職員のプライバシーが保たれなくなることを見通して、職員のプライバシーを優先し記録を残さない対応としたものであった。そうすると、記録化しなかった職員らの判断には合理的理由があると認められる。

もっとも、被害職員の申し出に、相談員以外の職員が事情聴取したことがあ

り、その際、被害職員の面前でメモをとらずにいたことが、記録を残さないのではないかと不信を招いたことがあった。

また、本件事案が、ハラスメント規程に基づく対応ができないとの前提と解されるが、相談を受けて手元にメモを残しながら、メモの取扱いを定めることなく、組織的対応に繋がらなかったことも認められた。

相談窓口と共に相談員の周知を徹底したうえ、相談員の研修が求められる。

③ 相談窓口としての公平委員会

職員は、公平委員会に苦情を申し出ることが可能であるところ、岐南町においては、羽島郡広域連合に公平委員会が設置されている。(地方公務員法第7条4項、第8条2項3号)。

地方公務員法上、公平委員会の事務として「職員の苦情を処理すること」とあり、ハラスメントに関する苦情に限定されていないが、ハラスメントは個人的な事柄にとどまらず就業環境の改善につながる問題であるから、相談窓口を設けて周知する場合には、ハラスメントに関する相談に対応していることがわかるよう、名称にも工夫いただきたい。

この点、総務省から各都道府県総務部長(市区町村担当課扱い)に向けて、職員が安心して相談等を行うことができる中立的かつ専門的な人事機関としての人事委員会及び公平委員会の役割が一層重要なものになっていること、パワーハラスメントをはじめとする各種ハラスメントについて人事委員会又は公平委員会への相談が可能であることを積極的に周知するなどして、職員の様々な苦情を早期に把握し、事態の深刻化を防ぐことができるよう、環境の整備に一層の配慮を求める技術的助言が繰り返されている(直近の一例として、令和5年12月22日付け総行公第133号総務省自治行政局公務員部公務員課長「令和4年度『措置要求及び審査請求の状況等に関する調査』の結果を踏まえた地方公共団体における措置要求、審査請求及び苦情処理の適正な運用等について」)。

地方自治体がハラスメント防止対策に取り組んでいるかどうかにつき、総務省が技術的助言とともに、ここ数年の間に実施している毎年6月1日時点での調査結果であるとして市町村に情報提供されてきた統計が存し、これによれば、岐南町は、令和5年6月1日時点において、公平委員会への苦情相談が可能な旨の周知を実施していない。県内42市町村のうち周知が実施されていない市町村の数は10であった。(令和5年12月27日総行女第32号「地方公共団体における各種ハラスメント対策の取組状況について」参照)。

ハラスメント被害を受けた職員が、労働局に相談を申し出る実態があるが、労働局では地方公務員の相談を扱っていない。この点、厚生労働省の委託事業

によるウェブサイトには「地方公務員の方のご相談」が掲げられ、「地方公共団体ごとに人事委員会（公平委員会）又は人事担当部局に設置されている相談窓口で受け付けております」との周知がされている（厚生労働省委託事業「ハラスメント悩み相談室」のウェブサイト【相談機関紹介】参照）。

相談体制の構築・整備と共に、公平委員会に相談窓口があることを周知することに留意いただきたい。

④ 外部機関への委託

相談窓口を充実させるため、外部機関に相談の対応を委託することも一考である。

町村という組織であり、職員数が限られ、また職員同士の関係性から、相談担当の職員へ相談するのを躊躇することは十分あり得る。また、まさに本件事案がそうであったように、組織内部での解決が著しく困難な場合がある。

この場合、プライバシー保護を徹底した外部機関（弁護士も含む。）への相談窓口があることで、早期の相談かつ効果ある対応に結びつけることができるものとする。

⑤ 事後の迅速かつ適切な対応について

事後の迅速かつ適切な対応として、迅速かつ正確に事実関係を確認し、事実確認ができた場合には、被害者に対する配慮のための措置を適正に行うとともに、行為者に対する措置を適正に行うこと、再発防止に向けた措置を講じる必要がある。

両指針には、事実確認ができた場合の、被害者に対する配慮及び行為者に対する措置の具体的な例として、(i)事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応、(ii)調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を被害者・行為者に対して講ずること、が記されている。

ハラスメント行為が発生した場合、職員による行為であれば必要な懲戒処分や人事上の措置を行うことになるが、町長による行為という本件事案の特殊性に鑑み、本件事案にどのような措置を講じることが適切な対応となるかを検討いただきたい。

⑥ 相談後の対応について

相談したこと等を理由とする不利益取扱いが禁止されていることより（均等

法第 11 条第 2 項、労働施策推進法 30 条の 2 第 2 項)、相談等を理由とする不利益な取扱いを受けることのないよう措置を講じる必要がある。

本委員会は、本件事案に関連する事実関係を職員から聴取したものであるが、事業主が、雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由として不利益な取扱いをすることが法律上禁止されていることに鑑み、本報告書記載の事実関係に関連して、不利益な取扱いがなされることのないよう、具体的には、事実関係を述べた職員を特定することも人事上その他不利益な取扱いをすることもあってはならないことに留意いただきたい。

そのため、本件事案に関するハラスメント防止策の一連の対応として、後記「監視」の視点も取り入れて、被害職員が不当に取り扱われることのないよう措置を講じ、実践していただきたい。

⑦ 本件事案に関するその他の指摘

本件事案に関し、町長が行為者とされたときの対応が、ハラスメント規程に定められていなかったのであるから、町長が行為者とされる場合の規程を定める必要がある。

また、ハラスメント規程が存していたものの、同規程に基づく指針が策定されておらず、ハラスメントが起きたときの相談体制の整備など雇用管理上講ずべき措置としての実効性のある具体的な対策が講じられていなかったのであるから、指針を定めるとともに、指針についても、町長が行為者とされた場合を想定したうえで定める必要がある。

(2) ガバナンス体制の構築

ハラスメント防止に関し、町長が、法令等を遵守して町の事務を執り行っていたとは認められず、ガバナンス体制の整備が不十分であったと言わざるを得ない。

① 人事制度・就業環境の改善

本件事案についての対応不全を招いた背景事情として、町長と職員との地位及び関係性という人的な問題が要因の一つであるところ、町長の個性のみに要因を位置付けることは適当でなく、人事制度の面からガバナンス体制の構築が求められる。

町長が人事権を掌握しているとの証言が多数みられた。町長就任後、庁舎 3 階にお気に入りの若い女性職員が集められたと噂され、また、経験者が極端に少なくなった職場で職務上の支障が生じてもいた。現場を知り得る幹部職員であっても、町長の人事に物を言えなかったと推察される。そのため、人事権

が町長に集中していた実態を改め、人事権が適正に行使されるよう、公正な人事行政の運用を確保することを目的として人事制度の改善を図ることが求められる。

町長に「1階へ飛ばす」、「降格」など人事権の行使に関する発言があったとの証言が多数みられた。そのため、公正な人事制度を構築することにより、町長の意に無批判に沿う形での職務遂行を回避し、適正に遂行される職務を保護することが求められる。

人事制度にとどまらず、幹部職員も含めて職員の役割を明確にし、各職員が果たした役割を公正な評価に反映し得る規律を確保・維持し、就業環境の改善につながるよう、組織全体としてのガバナンス体制を構築することが求められる。

② 監視

ガバナンスの視点で施策が実施されているかどうか監視していくことが有用である。

ハラスメントについては、被害の予防・救済・再発防止のため、地方公共団体においても雇用管理上必要な措置を講じなければならないことが、地方自治法に基づく技術的な助言として、総務省から市町村担当課等に向けて繰り返し通知がされてきた（セクシュアルハラスメントにつき、平成30年6月21日総行公83号「地方公共団体におけるセクシュアル・ハラスメント対策について」。ハラスメントにつき、令和元年5月10日総行女第1号「地方公共団体におけるハラスメント対策について」、令和2年1月17日総行女第1号「『事業主が職場における優越的な関係を背景として言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針』の制定等について」、令和4年1月31日総行女第3号「地方公共団体における各種ハラスメント対策の取組状況について」及び令和2年4月21日総行女第17号「パワーハラスメントをはじめとする各種ハラスメントの防止に向けた対応について」等）。

地方自治体がハラスメント防止対策に取り組んでいるかどうかについては、技術的助言であるとして総務省から市町村等に情報提供され、ここ数年の間に毎年6月1日時点で調査が実施されている（令和2年10月2日総行女第40号「地方公共団体におけるパワーハラスメント対策の取組状況について」、令和4年1月31日総行女第3号、令和4年12月23日総行女第34号、令和5年12月27日総行女第32号「地方公共団体における各種ハラスメント対策の取組状況について」）。

調査結果によれば、岐南町は、令和5年6月1日時点において、措置の実施状況として「実施している」と回答してきたが、指針については上記のとおり

定めがなく、相談体制等の整備がされていなかったことは上述のとおりである。

研修については、直近である令和 3 年度に管理職及び係長以上の職員の研修が、令和 5 年 2 月にはコンプライアンス研修に含めて行われていた。研修に際して、出席者やテーマを記録に残すなどしていることより、研修実施を担った職員が研修の意義を理解していたことも窺われた。

施策が実施されているかどうかにつき、町村という小規模の自治体であるため、行政サービスを効率的に提供しなければならない職員の負担を考慮しつつ、監査委員による行政監査等、法令等の適正執行について外部機関による監視が行われるよう体制を構築し整備することも一考である。岐南町の監査委員には 2 名就任しており、このうち 1 名は議員である。

議員については、公表されている議員の活動に限定した意見であるが、岐南町公式ウェブサイトにある「議会だより」には、本件事案発覚以前にハラスメントを取り上げた実績がみられなかった。法律の整備が進み、ハラスメントに対する風当たりが厳しくなっている情勢にありながら、ハラスメントに関心が向けられていなかったと見受けられる。

議会には、町の事務が適正に行われていることを監視する役割があるところ、職場のハラスメントという視点で、議員、町長及び職員の現状に関心を持ち、ハラスメント防止に向けた施策が講じられるよう監視し、また、施策の有効性について検証していくことが求められる。

③ 条例制定

ハラスメント規程には、町長を行為者とする場合の措置の定めがなく、町長が行為者とされる場合の規程を定める必要があることは、上述のとおりである。

このほか、諸規程を含め社会規範について言及すると、町長に倫理観が欠けていたことは既述のとおりであるところ、地方公務員の倫理を定めた法令はなく、国家公務員の倫理を定めたものとして国家公務員倫理法がある。同法では「国民の疑惑や不信を招くような行為をしてはならない」とされ(法第 3 条)、また「地方公共団体は、この法律(=国家公務員倫理法)の規定に基づく同等の施策に準じて、地方公務員の職務に係る倫理の保持のために必要な施策を講ずるよう努めなければならない」(法第 43 条)とあり、努力義務にとどまっている。

岐南町には、地方公務員の倫理保持の規範である岐南町職員服務規程に「職員は、町民全体の奉仕者であることを自覚し、常に公共の利益のために、誠実公正にかつ能率的な職務の遂行に専念しなければならない」と定められているが、同規程は一般職の職員を対象としている。これに対し、町長を対象とした倫理保持の規範がなく、行動規範も存在しない。

本件事案を契機として、町長を対象とした倫理保持のための規範を設けることも考えられる。例えば、国家公務員倫理法に掲げる「住民の疑惑や不信を招くような行為をしてはならない」ことは町長であっても当然のことである。規定の設け方は条例に限られるものではないが、町長を対象としたハラスメントに関する条例を制定する、あるいは町長を対象とした倫理条例を設けてハラスメント禁止条項を置くことなど考えられる。これに加え、町長を含む特別職職員や議員を行為者に含めて、ハラスメント防止条例あるいは倫理条例を制定することが考えられる。ハラスメント根絶に向けた条例等、条例制定の動きは全国的に広がっている。

なお、議員が行い得ることは条例制定に限られるものではない。前述のとおり、議員1名が監査委員に就任しているところ、監査の範囲は会計監査に限られない。ハラスメント防止に向けて監視の立場から真摯に取り組むことが求められる。

(3) コンプライアンスの整備

本件事案に関し、町長の行為によるハラスメント被害が長期にわたり継続し、組織的な対応不全の事態が起きた。

このような不祥事の発覚及びこれに伴う町政事務の混乱あるいは停滞による町民からの信用失墜を招くことを未然に防ぐうえでも、町長その他の特別職も含めて岐南町職員が法令等を遵守して職務を遂行し、町政に対する信頼の確保に向けた行動をとり得るよう、町組織のルールや社会規範としてのコンプライアンスの整備に取り組み、法令等遵守の状況を定期的に評価して整備状況を見直すなどして、継続的に整備していくことが求められている。

職場のハラスメントに関しては、職員が安心して働くことのできる就業環境を維持することを目的として、ハラスメントの再発を防止し、被害が発生したときに迅速かつ適切に対応し得るよう必要な体制を整備し、整備した内容を定期的に評価・見直し、より効果的なハラスメント防止となるよう体制整備に継続的に取り組むことが求められる。

相談窓口の整備は、ハラスメントの早期発見につながる。コンプライアンス確保のための重要な手段となるのであるから、適切に機能する相談体制を構築し体制を整備していく必要がある。

3 関係者の処分に関する助言

(1) 責任の所在

ア ハラスメント行為についての責任

本委員会は、「第3」のとおり、町長のハラスメント行為を認定した。

認定した町長のハラスメント行為については、税法あるいは刑事法規に反する可能性がある重大な違法行為を含み、これらの行為については根拠となる法規に基づく法的責任を負うものであるが、このほか町長は、認定したハラスメント行為を含め、本件事案について全ての責任を負う。

加えて、町長が雇用管理上の措置を講じていた事実は認められず、事業主である町長に措置義務の不履行（義務違反）が認められた。法令等を遵守すべき行政組織が行政上の義務を怠っていることに、地方公共団体の長としての責任は重く認識されるべきである。

イ 町民から負託を受けた代表としての責任

本件事案は、町の信用を失墜させ、町政の運営に多大な影響を与えた。

町長は、自らの行動・言動がハラスメントに該当すると本委員会の認定について、町民から町政を負託された者として、町民に対し説明する責任がある。

そして町長は、町民から負託を受けた代表として、町民に対し責任を負うべき立場にある。責任の取り方は、民主制の観点から、町民の納得のいくものでなければならない。

(2) 処分について

ア 「処分」についての考え方

本要綱に「関係者の処分に関する助言」が本委員会の所管事項とされているところ、町長は特別職に属する地方公務員であり、地方公務員法に定める懲戒処分の規定が適用されず（地方公務員法第3条第3項4号、第4条第2項）、その他町長に懲戒処分を科す根拠法令等は見当たらなかった。この点、一般職職員がハラスメントを行った場合に、懲戒処分（戒告、減給、免職または停職）を受けることとは異なる（同法第29条、岐南町職員の懲戒の手続及び効果に関する条例）。

町長に制裁としての懲戒「処分」を科す根拠規程がこのように存しないとしても、一般職職員に免職という重い不利益処分が科せられることも踏まえると、「処分」の意味を広く解したうえでの提言が本委員会に求められている

ものと考えた。

イ 行為者たる町長

(ア) 処分の前提として制裁についての考え方

町長のハラスメント行為は、一般職職員に適用する懲戒処分としての制裁及びその程度と比較しても、極めて重い。

平成 12 年 3 月 31 日職職一68 人事院事務総長発「懲戒処分の指針について」に処分量定を決定する参考が示されているのでこれを参考にすると、同指針によれば、処分量定の決定にあたり非違行為の動機、態様及び結果や故意又は過失の程度のほか、適宜、行為等の対応等も含め総合的に考慮の上判断するものとするとき、より重い処分とすることが考えられる場合として

- ・ 非違行為を行った職員が管理又は監督の地位にあるなどその職責が特に高いとき
 - ・ 非違行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき
 - ・ 処分の対象となり得る複数の異なる非違行為を行っていたとき
- があげられている。

町長の行為の態様は「第 3」で認定したとおりであり、行為者が町の最高責任者であること、公務内外に及ぼす影響が大きいこと、極めて多数の異なる非違行為を行っていたことは、より重い処分とすることになるのであり、行為者である町長には、相応の制裁が与えられるべきである。

加えて、地方公共団体の長として、就業環境に配慮すべきとの安全配慮義務を怠り職員の就業環境を悪化させた責任、ハラスメント防止措置義務を怠るということにとどまらず自らハラスメントを行った事の重大さ、町の信用を失墜させた責任及び社会的影響の大きさに鑑み、責任は重大であり、町民の代表である町長には、相応の社会的制裁が与えられて然るべきである。

(イ) 町長の「処分」について（結論）

上記制裁の考え方に加え、次の事情を加味して結論を導き出した。

岐南町には、今なお、受けた心理的苦痛が取り除かれないままにいる職員が在籍し、また、就業環境の改善につながるハラスメント防止に向けた体制構築がされていない状況にある。

本件事案が放置されたままの状態ではいはずがなく、今後、岐南町のトップが行うべきこととして、町民から期待されている地方自治体の長としての役割を認識し、社会的な責任や義務を伴う職責であることを自覚したうえで、ハラスメント防止に向けて雇用管理上の措置を講じる義務を果たし、悪化した就業環境を正常に戻す必要がある。

そのためには、ハラスメントの定義や、職場のハラスメントが働く個人の尊厳や人格を傷つけるもので許されない行為であること、就業環境を悪化させる行為であることを十分理解したうえで、ハラスメント防止に向けて明確な方針を示し、直ちに対応すべき責任があることを自覚する者によって、町政が委ねられなければならない。

町長は、町政に混乱をもたらした発端である自らのハラスメント行為を自分事とせず、自身の価値観に固執して論点をすり替えるばかりで、加害行為を自覚したうえで自らを省みて正す姿勢や、事の重大さを真摯に受け止めたうえで改善に移そうとする柔軟な姿勢がみられなかった。

昨今、議員や企業・地方自治体のトップなど社会的地位の高い者にハラスメントの問題行動や問題発言があったとされる報道が少なくなく、町長がこれに接していないはずがない。「悪意はなかった」旨の弁明がされることが多いけれども、悪意がなかったから相手の尊厳を傷つけることが許されるものではなく、弁明には相手の尊厳を軽視する態度があると言わざるを得ない。

倫理観・正義観・常識の捉え方は社会動向等により常に移り変わるものであり、ハラスメントについては、人権意識の高まりから強い関心が持たれるようになり、許されない行為として、行為者に厳しい目が向けられるようになっている。このような社会状況において、自らの価値観に固執して柔軟な姿勢を持ち得ないというのでは、再発防止に向けた新たな仕組みの構築を委ねる者として不適格と言わざるを得ない。

その他、町政の運営上、社会情勢を常に採り入れ、更新していき、危機管理に努めるべき職責にあるトップとして、時代遅れの感覚のままで危機管理意識を欠いていたこと、被害職員の大半が職場で公務に従事しているなかで職場を配置転換する措置を講じることのできない事案であることも、判断材料の一つとなる。

ヒアリング終了間際の、町長の発言の一部を記しておく。

- ・僕は精いっぱいやったつもりです。それが誤解受けてしまったなら駄目ですけども、基本的には町民のため、職員のために頑張ってきたということです。だから職員をセクハラとか、パワハラとか、そういうことは全然認識がなかったし、僕はもう、本当に真面目にやってきたつもりでおったんですけどね、こうやって言われて、リークされて、本当に2か月間は本当に死ぬ思いだった。
- ・まあ、そういうことで、僕は本当に先生方に本当に大変迷惑かけますが、本当に、自分としては岐南町のために頑張ってたつもりです。

上記発言を踏まえ、粛々と公務に務めていたであろうと考慮しても、なお、町長の職を即時に辞して頂く以外の選択肢はない、という結論に達した。

ウ 職員について

町長を除く職員についても、念のため言及する。

対応不全の結果、就業環境が害された状態が継続したこと、とりわけ本件事案を認識していた幹部職員には、ハラスメント防止に組織として取り組まなければならないという意識の持ちようがいか程であったか、また、組織の長による不祥事への対応という前例がなく法令等の整備も充分でなく複合的な要因のある事態への対応に困難を要すると現状認識したことは想像に難くないとしても、対応不全を招いたことに「リスクからの逃避」や「事なかれ主義」がなかったかについて、職責の高さを念頭に置いたうえ自己検証し、重大問題であったと重く受け止め、自戒いただきたい。

報道をきっかけとして本件事案が発覚した以降、対策本部を立ち上げるなどして主体的に動き出し、本委員会の設置に至ったことは大きく評価し得るものであったが、ハラスメント規程には「所属長は、(略) ハラスメントに起因する問題が生じた場合において必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない」と規定されていること、被害職員から相談を受けて潜在リスクを認識しながら幹部職員による対応不全の状態が続き、町長の行為が止むことのないまま職員（退職職員も含む）の被害が拡大・継続したことについて、部下の心身の健康に一定の配慮を負うべき地位にあることを改めて認識し、自省いただきたい。

もっとも、本件事案の結果責任を職員に負わせるものでなく、また、職員に法令等違反あるいは上司の指示・命令に反するなどの職務怠慢は認められず、その他職員らが地方公務員法等法令上の責任を負うものではない。

今後、幹部職員の統率力・調整力のもとで、職員全員が、その能力を発揮し、町の発展や町民の生活を支えるため、最善を尽して職務を遂行することができるよう、そのための職員が働きやすい良好な職場の確立に、一丸となって取り組んでいくものと期待する。

第5 終わりに

ハラスメント行為は、個人としての尊厳や人格を傷つける重大な人権侵害であって、到底許されるものではない。職場におけるハラスメント行為は、心身の苦痛に耐えながら就労することを余儀なくされ、職員の能力を阻害するものであり、同時に就業環境を悪化させ、人材喪失にもつながり、あってはならないものである。被害職員の大半は在籍し、置かれた部署で職務に遂行しているものの、町長就任後に辞職した複数の職員が、本件事案を退職理由の一つにあげたこと、他方で、退職した職員らの町政への貢献度を理由にあげて、同僚の職場復帰を希望する証言が複数あったことを記しておく。

職場におけるセクシュアルハラスメントの防止については、異性を性的な関心の対象とすることを排除し、職場の空気に働きかけることにより、良好な就業環境の保持につながることに留意いただきたい。

地方公共団体は、住民の福祉の増進を図ることを基本として、地域における行政を自主的かつ総合的に実施する役割を広く担うものとされている（地方自治法第1条の2）。自治体の職員は、このような住民福祉の増進を図るため、住民に最も身近な地域で、いわゆる住民サービスの担い手として、最前線で職務を遂行しているところ、職員が能力を発揮し得る空間であるはずの就業環境が害され、職員が能力を発揮し得ず、また成長を得る機会を奪われた状態にあることは、住民の利益の損失につながっていることに意を留めていただきたい。

岐南町において、町民の代表者が、種々の政策を形成・実現し、地域で暮らす住民の福祉の増進を図るためには、町職員の補佐が欠かせないことは言うまでもない。職員の就業環境が害された状況を変革するため、ハラスメント防止に関する深い理解と共に、雇用管理上の措置を負うべきことを自覚するトップを町政に置いて、トップの指令のもと、職員の人権・人格を尊重し、安心して働くことのできる職場を整備し、ハラスメント防止に向けての施策を講じるよう、町民から信頼される岐南町となるよう望む。

以上

第6 卷末資料

- ・資料1 令和5年7月10日に庁舎内で発見された配布物（怪文書）
- ・資料2 アンケート結果統計表
- ・資料3 町長による不必要な身体接触・不快な言動の一覧
- ・資料4 「意見箱」に投稿された内容

職員の皆さんへ

今回の文春や新聞の報道について、皆さんはどう思われますか？

特に、文春は民間の雑誌業者で公的機関ではありません。記事として採用されれば、情報提供者に謝金を払っています。ここで、情報を外部にリークした職員はハニートラップの疑いがあります。

職員が知り得た情報を勝手に外部に漏洩させることは、地方公務員法第 34 条の守秘義務違反になります。また仕事中に取材を受けることは、地方公務員法第 35 条の職務に専念する義務違反です(2回目の文春の記事には職員宛ての内部メールまで漏洩されていました)。

この問題は、文春で全国に知らされたため、とうぜん警察の関心も高く、職員の誰が文春にリークしたか分かれば、警察の事情聴取が待っています。それ以外にも、公務の内容を民間である外部に漏らしていないかさらに調査すると思います。違反があれば刑事事件で訴追されてしまい、その後は厳しい結末が待っています。

私たち職員の間でもお互いに不安が募っています。自分が気に入らない同僚や上司をいつ外部にリークするかと思うと、そういう職員と仕事をしているだけでストレスがたまり、一緒に仕事をすることが苦痛で、これ以上耐えられません。これからずっと、こんな職場のままで果たしていいのでしょうか？ 一刻も早く、平穏な職場にもどることを願うばかりです。

岐南町職員有志一同

アンケート結果統計表

本委員会は、令和2年11月の町長就任以降において、問題となり得る事実関係を、可能な限り広く抽出し調査対象とするため、下記対象職員を対象にアンケート調査を実施した。

【対象職員】

令和 2～5 年度に岐南町に所属している、または、所属していた全職員(会計年度任用職員を含む。)

【アンケート期間】

令和 5 年 7 月 27 日～8 月 10 日(但し、期限後の提出も有効とした。)

【質問項目】

問1 あなた自身が不快に感じるようなことを、町長小島英雄氏からされたことがありますか？

問2 あなたからみて、あなた以外の町職員(管理職も含みます。)が、町長小島英雄氏からセクハラあるいはパワハラに当たるような行為を受けていると感じたことは、ありますか？

【回答方法】

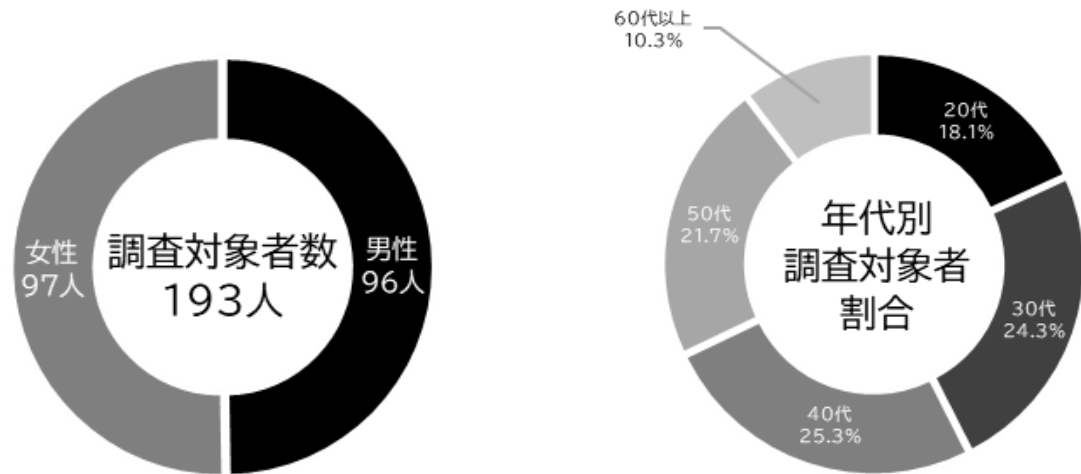
インターネット回線またはLGWAN回線を利用したアンケートフォーム(チェックボックス方式)による回答。

【その他】

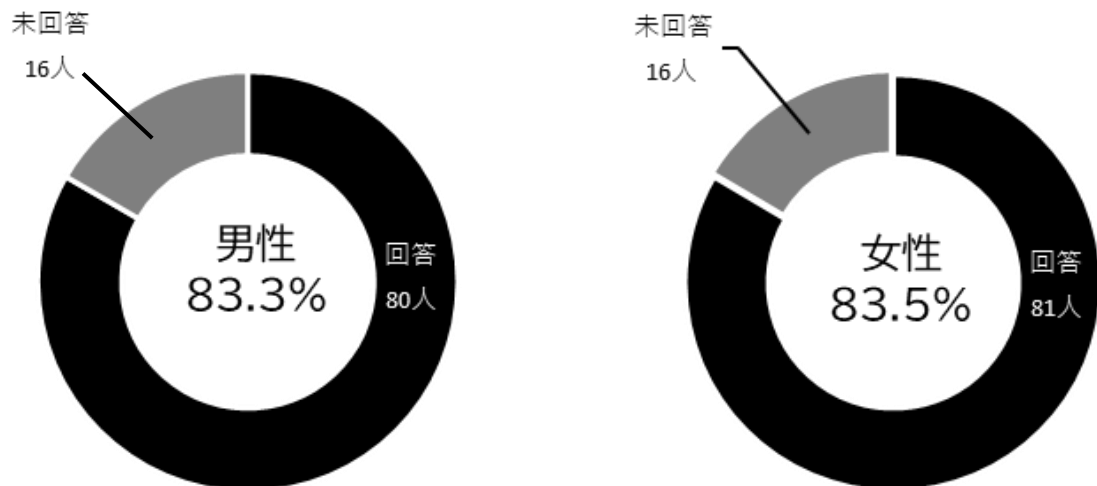
ヒアリング調査対象者を選別する趣旨も兼ねていたことから、原則として、記名式による回答のみを有効回答としたが、匿名でなされた回答のうち、事後的に、氏名、性別、年齢を特定できた職員については有効と扱った。また、同一人物からの重複回答もあったが、最新の回答のみを有効と扱った。なお、退職職員については、郵送による調査依頼を行ったが、2名については、宛先不明により不達であった。

以下に示す統計は、令和 2～5 年度に岐南町役場本庁舎及び岐南町中央公民館に在籍していない職員(つまり、町長と現実的に接する場面がないと思われる職員)を除外したデータである。

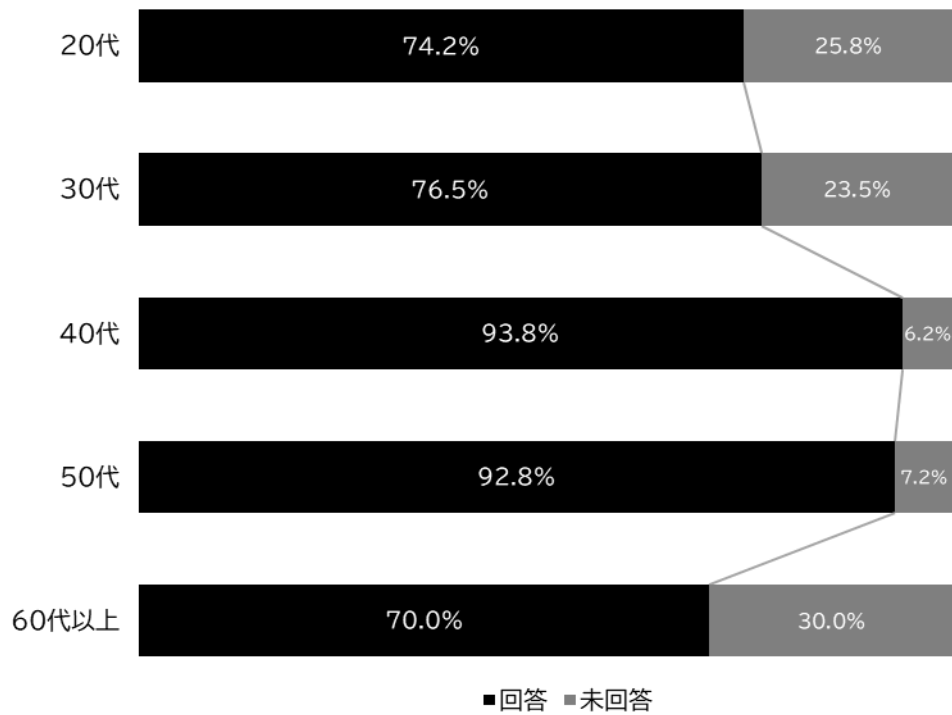
[1] 調査対象者



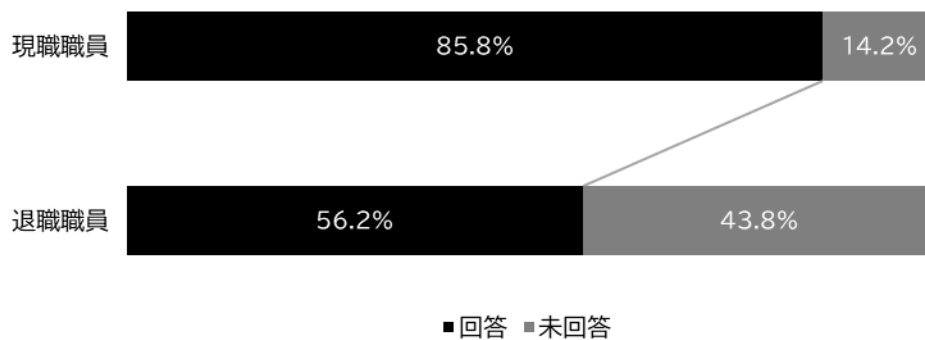
[2-1] 回答率[男女別]



[2-2] 回答率[年代別]

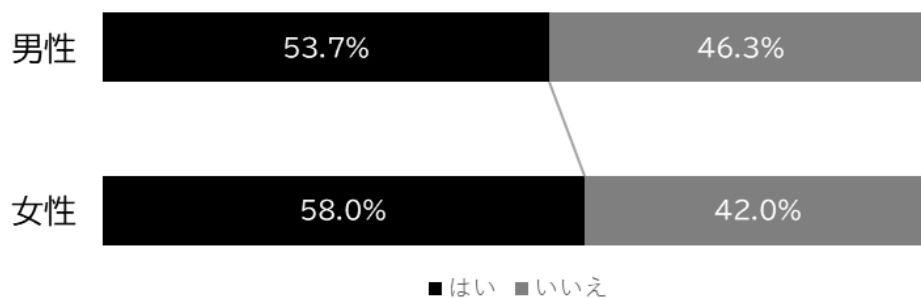


[2-3] 回答率[現職・退職別]



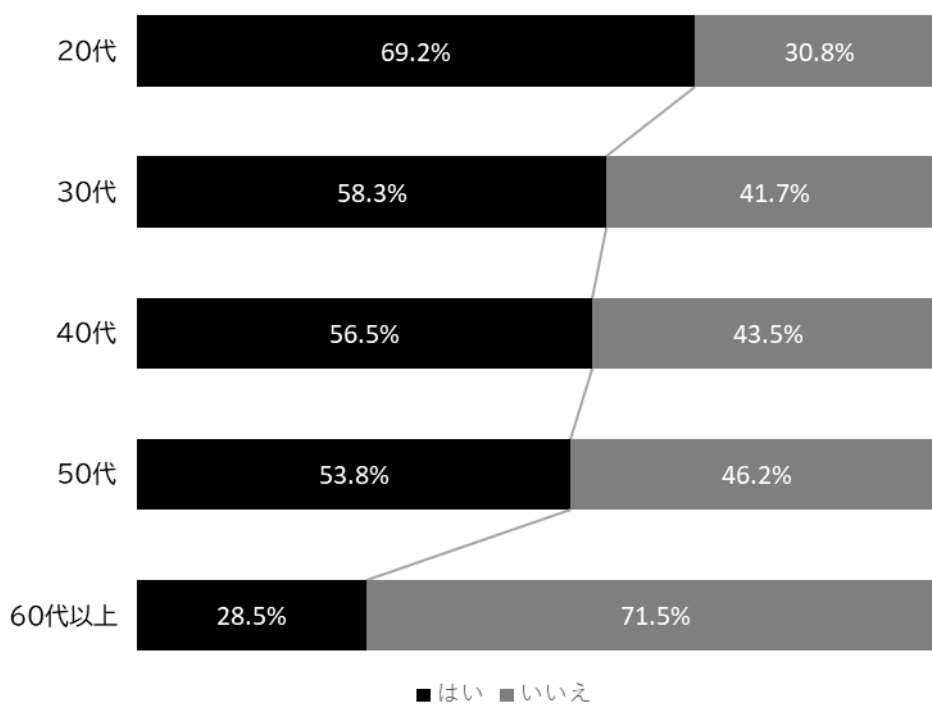
[3-1]

問1 あなた自身が不快に感じるようなことを、町長小島英雄氏からされたことがありますか？ [男女別]



[3-2]

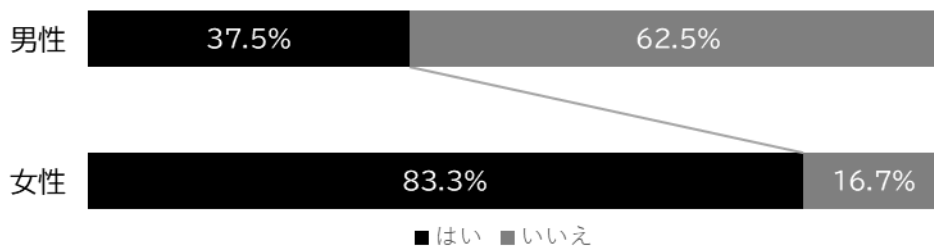
問1 あなた自身が不快に感じるようなことを、町長小島英雄氏からされたことがありますか？ [年代別]



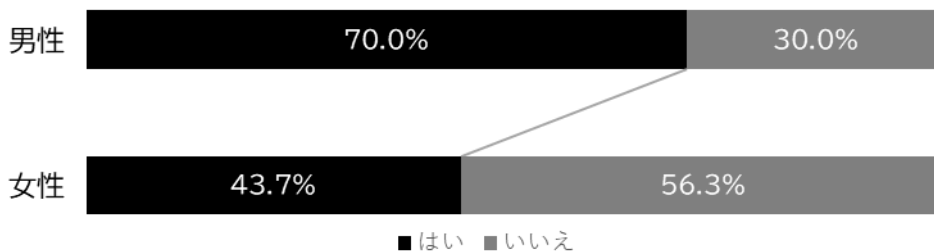
[3-3]

問1 あなた自身が不快に感じるようなことを、町長小島英雄氏からされたことがありますか？ [年代別の男女別]

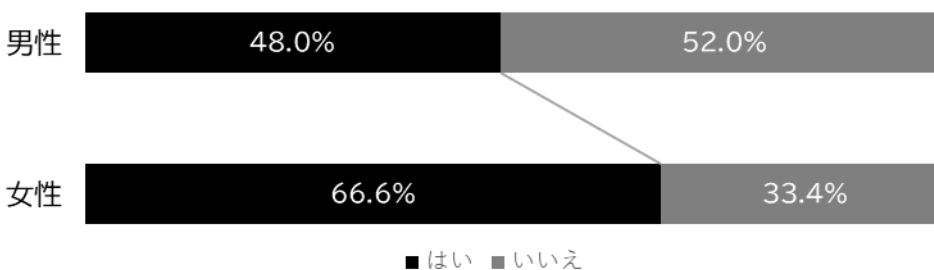
[20代]



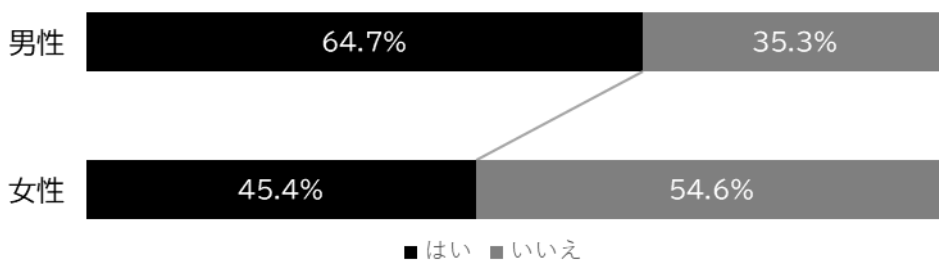
[30代]



[40代]



[50代]

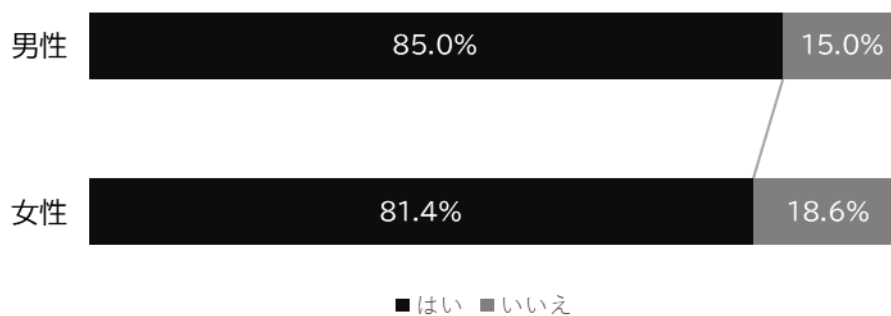


[60代以上]



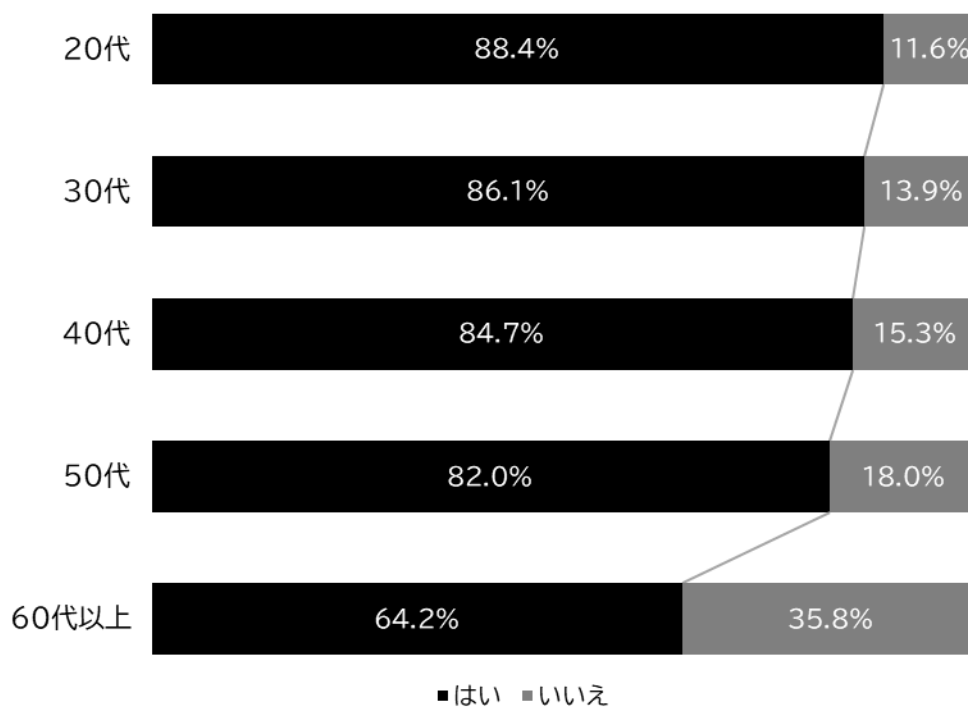
[4-1]

問2 あなたからみて、あなた以外の町職員(管理職も含みます。)が、町長小島英雄氏からセクハラあるいはパワハラに当たるような行為を受けていると感じたことは、ありますか? [男女別]



[4-2]

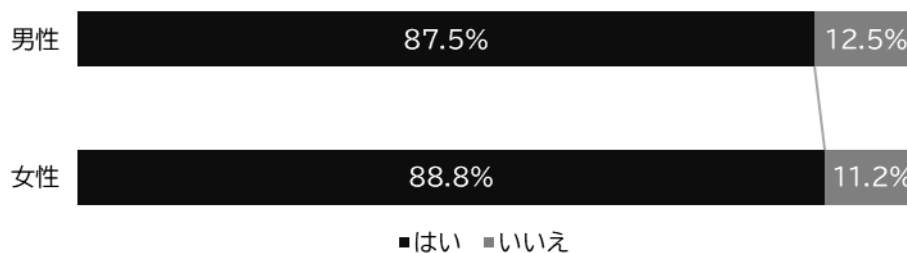
問2 あなたからみて、あなた以外の町職員(管理職も含みます。)が、町長小島英雄氏からセクハラあるいはパワハラに当たるような行為を受けていると感じたことは、ありますか? [年代別]



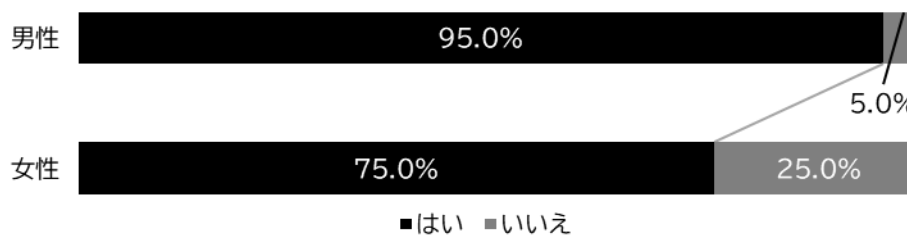
[4-3]

問2 あなたからみて、あなた以外の町職員(管理職も含みます。)が、町長小島英雄氏からセクハラあるいはパワハラに当たるような行為を受けていると感じたことは、ありますか？ [年代別の男女別]

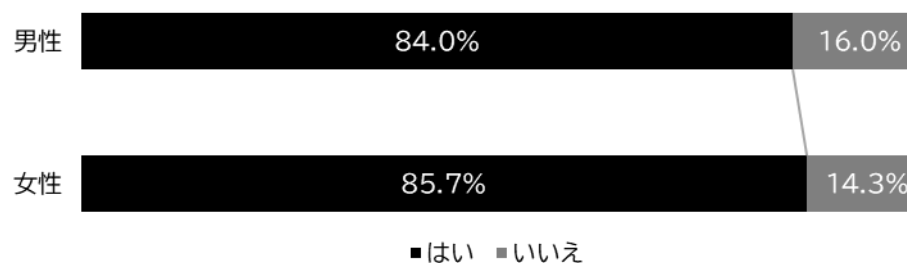
[20代]



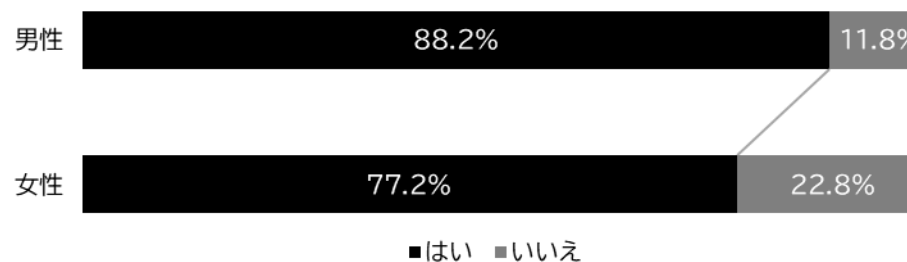
[30代]



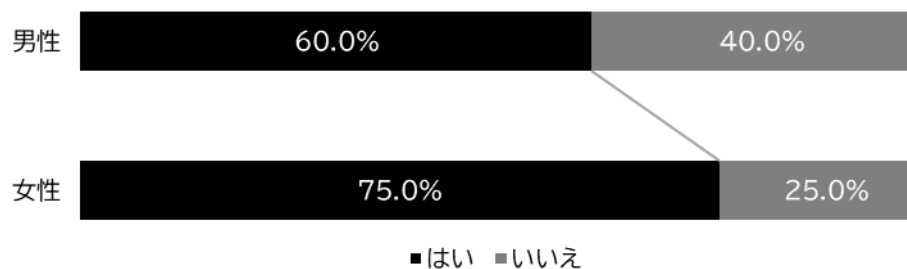
[40代]



[50代]



[60代以上]



資料3

町長による不必要な身体接触・不快な言動の一覧

	認定事実
1	令和2年の秋頃から、自席で作業中、「ご苦労様」と声を掛けられ頭をポンポンと触られた。
2	町長室で打ち合わせをしていたところ「大変やな」と言って頭をポンポンと触られた。
3	「色白だろう」といって、ズボンをめくりあげて見せつけてきた。
4	手のひらを見せて「すべすべだろう」と聞き、同意すると、「一回触ってみろ」といって触らされた。
5	令和3年頃、土日で出勤して働いていたところ、通りがかった町長から、お疲れさんみたいな感じで頭をポンポンと触られた。
6	手相をみたる、と言って手を触られた。
7	令和3年頃、がんばっとるかみたいな感じで頭をポンポンと触られた。
8	令和3年頃、すべすべだと自慢しながら「触ってみろ」と要求し、手を触らされた。
9	令和3年頃、「すべすべだろう」と脛を見せられた。
10	パンツルックをしていた日、履いていたズボンの話題となり、下着の意味のアクセントで「パンツ」と言わせようとさせられた。
11	個人的に昼食に誘われた。
12	週に2〜3回くらいの頻度で頭をポンポンと触られた。
13	頻繁に後ろから肩に手を置かれ肩を揉まれた。
14	「すべすべやな」「赤ちゃんみたいな手してるね」などとしゃべりながら、手の甲を、30秒位にわたって、さすってきた。
15	「旦那と仲良くしとるか」などと配偶者との関係を聞かれた。
16	自分は望んでもいないのに、「子供を作ったほうがいい」などと、私的な事項について一方的な意見を述べられた。
17	令和2年11月から、会う度に、頭をポンポンと触られた。
18	令和3年5月頃、お尻を掌でポンと触られた。
19	令和3年5月頃、階段を降りるときに肩を抱かれた。
20	令和3年5月頃、階段を上がっている時にも手をつながれ、肩も抱いたかれた。体をよけると「おじいちゃん子どもみただからいいよな」というようなことをいわれた。
21	太ももに手を置かれた。
22	令和3年7月頃、日直をしたところ、頭を触られた。
23	スカートを履いていた日、「その下は何か履いとるんか」と聞かれた。
24	令和3年12月頃、町長室で、俺は足が白いんやと言いながら足を見せられた。
25	日常的に頭を触られていた。
26	自動車の助手席に座っていたところ、後部座席に乗っていた町長が頭や肩を触ってきた。
27	町長室で、腕とか太ももとかを2、3度さするような感じで触られた。頻度は2、3ヶ月に一回くらいの頻度。
28	頑張ってるかと声を掛けるときに頭を触られた。
29	町長が入庁してからずっと触られている。町長室に入るときは必ず上席について行ってもらうが、話が終わると上席は退室させ、その後、二人きりになる場面で触られた。触り方も、自席にいるときは、ポンポンと触るような感じだが、町長室では撫でるように触ってくる。
30	「体に出来物ができたから診てくれ」と言ってきて、シャツをはだけて胸を見せられた。
31	「俺の足はきれいや」と言って、スラックスを太ももぐらいまでまくり上げて、素足を見せられた。
32	「俺の手は柔らかいぞ」と言って手を触るように仕向けられた。指先で触ると、町長はそのまま手を握ってきた。
33	令和5年5月頃までは、大体週一回くらい呼び出しがあり、そのほとんどで何らかの身体接触を受けた。
34	令和3年6月5日、ワクチン接種の時、昼頃、一階フロア北ほどにあるパソコンで作業をしていたところ、町長が右隣に座った。雑談をした後、立ち上がった際、町長は右手でお尻を触った。思わず声が出てしまった。町長も立ち上がり「悪かった、悪かった、でも誰にも言わんといてくれ」と言い、接種会場の方に去っていった。
35	令和4年度中、残業していたところ、町長に後ろから近づかれ、ポニーテールにした髪の毛を揺らされた。

	認定事実
36	顔を右耳のところまで近づけられ、突然、「もう帰らなあかんぞ」とささやかれた。
37	町長室で手を握られた。触れられだしてからは、ほぼ毎日、手を握ってくる。
38	町長室か秘書の席のところで頭を触られた。触られるようになってからは頻繁にあった。
39	自席で残業しているときに頭をポンポンという形で頭を触ってきた。令和4年4月頃から、ほぼ毎日という頻度であった。
40	庁舎の給湯室内で頭をポンポンと触られた。
41	町長室に呼ばれ、「こういう時間も大切やでな」と言われ頭を撫でられた。
42	お茶菓子の買い出し同行の際、町長の私用車内で、頭をなでられた。
43	「お洒落さんやな」などと言いながら爪を触ってきた。
44	身に着けていたネックレスを触ってきた。
45	町長室で町長に話しかけると、手を引っ張られ奥の方に連れていかれ、手を揉まれた。
46	町長室で横並びになった際に、「疲れたから癒させてくれ」と言うようなことを言われ、後ろ手で手を揉まれた。そっと手を引くと、「何や」と言ってまた体を寄せてきた。
47	令和4年4月以降、ほぼ毎日かつ数回体を触られた。
48	手を握られている際に、袖をまくりあげられ肘のあたりまですっとなでるように触られた。
49	1回か2回だが、腰に手をかけて抱き寄せられた。
50	令和2年11月から、4、5回、頭をポンポンと触られた。
51	就任当時、職員に声をかける際、頭をポンポン触る、2～3ヶ月したらされなくなった
52	町長就任から2、3ヶ月後、町長を会議が開かれる会議室に案内した際に、頭をポンポンとされた。その時に「あっ、これやっていかんのやった」「セクハラやでやっていかんと言われたんやった」といった。
53	令和4年9月頃、産休に入るための挨拶に町長室に行ったところ、いきなり「お腹触らせてくれ」と言って2～3回すすーとお腹をさすられた。その後、お腹に耳もあてられた。
54	残業していたときに頭をポンポンと言う感じでなでられた。
55	令和4年の初め頃、3階の更衣室に物品をしまいにいった際、町長室に誘われ、雑談の際に、「俺の足きれいやで見てみい」と言ってズボンを脛の辺りまであげて足の脛辺りをみせられた。「手がすごいつるつるやで触ってみい」といって手を触らせられた。
56	個人的にLINEを教えろと言われた。
57	町長室には上司と一緒にいるようにしているが、用件が終わると上司だけ退室させられ、その後二人きりの雑談の中で「がんばれよ」みたいな感じで頭をポンポンされた。
58	町長室で、服装が首回りが空いていることを指摘され、「シャツ来ているので大丈夫です」と行っただが、「本当か、かがんでみい」と言ってかがまされた。
59	令和3年のワクチン接種会場で、自分の持ち場にいたときに、頑張れよと言う形で頭ポンポンと触られた。
60	令和4年度、シャツの前部分だけをズボンの中に入れていたところ、声をかけられ、「なんやそれファッションなのか」と言われ不快な視線を感じた。
61	令和3年度、仕事をしているときに頭をポンポンされた。
62	町長室に入ったときは必ずと言っていいほど頭をポンポンと触られた。
63	「手相を見たる」と言って、手を触ってきた。
64	「熱あるんか」と言って、おでこを触ってきた。
65	スカートを履いていた日、町長室で、「足、寒くないか」といってスカートから靴までの間の足が見えているところを触ってきた。
66	令和4年6月頃、町長室でお尻を触られた。
67	何度か昼食に誘われ、昼食に連れいかれた。昼食の場まで車で移動する際、自分が助手席に座り、町長が後部座席（助手席側）に座った状態で、後ろから手を回され、頭や顔（頬ぺたや耳のあたり）を触られた。昼食に連れていかれたのは、合計で10回位あったが、車に乗っている時は、毎回、触られた。
68	令和4年10月4日午後、応接室でDVDデッキを探していたら町長が入ってきて、後ろから、肩の上から腕をまわす感じで、抱きつかれた。びっくりして思わず声が出たところ、部屋の外から声をかけてくれた人がいて助かった。町長はバツと離れて出て行った。
69	お茶菓子の買い出し同行に連れていかれたときに、乗せられた車の中で手を握られた。しっかりとぎゅっと握る感じであった。嫌かと聞かれ、ちょっと困っていたら「嫌だったらやらない」とその場では言っていたが、その後も何回も握られた。

	認定事実
70	町長にお茶出しをする際に、その手をとって、おはようと言いながら、手をすすりすりとされた。嫌悪感を示し、やめてくださいと引っ込めた。しばらくの間はなくなったが、一定の時期をおくと、また同じことをされるようになった。
71	手を触られた際、拒否をすると「嫌がるのは彼氏がおるでか」と言われる。
72	町長室で、町長との距離をあえて取っていても「こっちに来い」と手を引っ張り、町長室の奥の方（町長室の外からは見えないところ。）に連れて行こうとする。また、「俺のことを嫌いか」と、しつこく聞いてくる。
73	令和4年4月頃から頭を触られていた。
74	肩に手をかけられた。
75	手を握られて、引き寄せられ、頭をげんこつでこつんとされる。そのあとちょっと言い過ぎたなと頭を撫でられた。
76	就任した時から、2ヶ月に1度くらいの頻度で、頭をポンポンとされた。
77	令和4年6月頃、子供はまだ作らんのかと聞かれた。
78	恒例行事のように、頭をポンポンと触られていた。
79	「俺の手きれいやろ、触ってみて」と言われ、「ああそうですね」というと、「いいから触ってみて」といって手を触らさせられた。その後、脛をまくり、「足もきれいやろ、触ってみて」と言われ。
80	令和2年11月から令和3年11月までの間に、町長になってから2から3回は頭をポンポンされた。
81	妊娠中に仕事をしていたところ、突如「立ってみろ」と言われて、全身をじろじろと見られた。
82	結婚してから、「子供できたか」ということを頻繁に聞かれた。
83	議員時代から、頻繁に頭をポンポンされていた。町長就任後も頭をポンポンとしてきたので、「そうやってやられるのは好きじゃないのでやめてください。」と言った。そうすると、しばらくは触られなくなったが、あることで町長から叱責を受けた次の日、町長室で、「昨日は怒って悪かったな」と言って、両手で頭をポンポンと触られた。
84	町長が就任して間もないころ、自席で作業をしていたところ、後ろから頭をポンポンとされた。驚いてキャーと声をあげたところ、そういうつもりじゃなかったとの弁解をされた。それ以来触れたことはない
85	令和3年5月頃、町長と自動車に同乗していたところ、たまたま袖が短い服を着ていた時、「何や、この服どうなっとるの」と言われ肩を触られた。
86	工作中、頭を触られた。
87	町長室で、彼氏おるんかと聞かれ、「ああ、いないです。」と言ったら、「そうやな、〇〇にはまだ早いな。」と言われた。
88	下の名前で呼ばれる。
89	頭をポンポンと触られた。
90	体調が悪く辞めたいと町長に相談したところ、「更年期じゃないのか、生理は終わったのか」と言われた。
91	令和3年5月頃、仕事をしている際、町長室に手招きして呼ばれ、町長室に入ると、「ありがとうな」と言われ、数秒の間、抱きつかれた。
92	町長と二人きりでは色々ときかれるので、町長室には上司と一緒にいるようにしていたが、用事が終わると、いつも上司だけ退室させ、二人きりになったタイミングで「出産はまだか、早く産んだ方がいいぞ」などと言われた。
93	令和4年中、ズボンを履いて仕事をしている際、町長室に入ったときに「ちょっと後ろを向いてみる」といわれた。一旦拒否したが、「いいで、後ろを向いてみる」といわれ、後ろを向いたら「安産型」やなと言われた。
94	令和4年中、シャツワンピ（足首丈）を着ていた時に、「その下に何か履いとるんか」「見せてみる」と言われ、「履いてます」と言ったら「見せてみる」と言われて「見せるものじゃないので」と断ったが、「いいで、見せてみる」と言われ、嫌といたら、「いいで早くしろ」といわれ、やむを得ず、裾から下着の上に履いていたベチパンツ（膝下丈）の裾だけを引っ張って見せた。
95	令和3年から令和4年にかけて、町長室に入ったときに、頭をポンポンされるのは、日常茶飯事だった。令和4年8月に、町長からの依頼を断ったことがあり、その時から触られなくなった。
96	「俺の手はすべすべやで触ってみろ」と言って、町長の手を触らされた。
97	手を触られた。
98	令和3年、着けていたネックレスをいきなり触られた。
99	人前では、下の名前に「ちゃん」を付けて呼ばれた。二人きりになると、下の名前で呼び捨てにされ呼ばれた。

「意見箱」に投稿された内容

- ①本委員会は、アンケート調査と並行して、「意見箱」として、匿名による送信可能な自由意見投稿フォームを設けた。
- ②以下の内容は、「意見箱」を設置した令和5年7月27日から令和6年2月13日までに投稿されたもののうち、投稿者が特定されない内容につき、町長に対する好意的意見か悪意的意見かを問わず掲載するものである。また、投稿内容に応じて、当委員会で適宜分類分けして、整理した上で掲載している。
- ③また、可能な限り、投稿された原文そのまま表記をしているが、投稿者個人が特定されないように、適宜、抜粋・省略化した部分がある。

【町長の性格・行動などに関して】

- ・週刊文春の取材に町長が答えていた内容を、ネットニュースで見ましたが、なぜインタビューを岐南町が受けさせたのか疑問です。岐南町のレベルが低いのがまるわりのひどい応答でした。
- ・小島英雄氏が、町議会議員でいらっしゃった時、町長をよく『町の長（おき）』と表現していらっしゃいました。その長になられ、ご本人のパターナリズムを表現できる立場になられたことによる今回の結果だと思いました。人権意識を常にフレッシュな状態にしておくには弛まぬ努力をしなくては、すぐに陳腐になると思います。首長といえども人権意識の向上のため研修が必要で、LGBTQ+等もその一つです。多様な町民の人権尊重のため研鑽を積む機会を首長にも必須とすべきだと考えますし、その研修の実績を公表するなど検討して頂きたいと思います。
- ・いまだに町長と職場内ですれ違くと、「お前か、週刊誌に漏らしたのは？違うよな？」と何度も聞かれ、反省どころか、犯人探しをして回っていることを知り、毎日嫌な気持ちになります。
- ・小島町長の素晴らしいところは、行動力と現場をご自身の目で確かめられるところにあると思っています。一方で、長い議員時代のご経験から、一部の町民との距離が近く、携帯電話を通して町長のもとに直接連絡が入ります。ご自身が既にご存知の情報であれば良いのですが、初めて聞かれる特にマイナスの情報であると、すぐに担当者が呼び出され、「報告がなかったと」責められることがよくあります。また、町民が参加する会議などで町民からの要望等が出ると、「それは良い考え」だと、その場合で実施する方向の回答をされるので、担当が頭を悩ますことが多くあります。トップは何でも知っていなければならないという責任感が、町民にとって

は都合よく働くと思いますが、庁舎内の職員にとっては負に働き疲労感が増します。今回のセクハラ事案について、小島町長のおっしゃる通り、性的な側面でのやましきはなかったと思います。しかし、職員が注意しても聞く耳を持たれないところがあり、ご自身の価値観で全てを決定づけてしまうワンマンぶりが、町長に対する負の忬度（悪い言葉ではご機嫌取り）となり、今回のような状況にまで発展したものととらえています。組織で大切なことは何か。また、トップとしてのあり方を学んでいただけると有り難く思っています。

- ・ 辞職した方の辞職理由の一つとして、町長が好みの女性職員の話をつまみにして、本人の意見を聞かず、女性職員をいじめていると決めつけられていた事をあげていた。これが本当であるならば、町長として、上司として両者の話を聞き、公正に判断して対応して頂ければ、その方は辞職することはなかったのではないだろうか。
- ・ 小島英雄氏は今回の調査の結果にかかわらず、騒ぎの原因となった雑誌へのリークをした人に報復をする可能性がある。小島英雄氏は触ったことを認めているのでリークした人がある程度目星をつけていると思われるため。岐南町の人事異動は現状小島英雄氏が決めている。来年度の配置を決めるときに何かしらの報復があると考えられる。第三者委員会の結果が出るのが2月ではすでに人員配置を決めてしまったあとになりかねない。結果を早めていただきたい。もしくは小島英雄氏に次回の人事異動に関わらないようにしてもらいたい。そもそもセクハラ疑いがある人間に人事権を持たせてはそれこそ問題があるのではないか。
- ・ 小島英雄は昭和の気質そのもの、時代の変化について行けず、昔の人である。職員の前に人間であり、憲法 11 条で保証されている内容を無視する個人的思想を押し付けたい。
- ・ 町長は今回の一連の出来事について、「俺に嫉妬して辞めた」とか「俺に嫉妬してやった」などと方々で言っているという話を聞いた。余りに常識感の欠如した発言に強い嫌悪感を覚えるとともに、顔を見るだけで酷い不快感に襲われる。
- ・ 町長は、自らの容姿に自信があるのか、はたまた優位性を誇示したいのか、他人のコンプレックスに思っているような身体的特徴を平気で口にし揶揄するため、不快な思いをすることが度々ある。
- ・ 町長は、記者会見、議会の場において、職員の身体に触れたのはワクチン会場で忙しかったといった旨の発言を繰り返しているが、そもそもワクチン接種会場の運営に町長は不要である。有権者に対するアピールが狙いだったのかは定かではないが、町長の存在は住民以上に対応に気を遣う必要があるだけでなく、運営の妨げにもなっており、迷惑以外の何物でもなかった。町長が邪魔になることはあっても、町長が「邪魔だどけ」などと言う必要がある場面があったとはとても考えられない。
- ・ 先日、町長を擁護するような内容の文書が庁舎内にばらまかれたが、文面の内容や特徴のあるフォーマットであったことから町長が議員時代の一般質問読み原稿と

照らし合わせてみたところ、その文書の文字が太字であったこと以外、字体、文字サイズ、字間、行間全てが一致した。議会に対しては、一切関わっていないと答えていたが、強い関与を疑わざるをえない。

- ・今回のセクハラ、ハラスメント事案について、町長はもちろんですが、上層部職員にも怒りを感じています。勇気を持って上層部職員に、セクハラの実態を突きつけてもなお、町長の言動に変化はなく、解決に至りませんでした。職場として職員を守る体制が整っていなかった事実についても追求していただきたいです。
- ・最近では、全く反省しておらず、今回のことで文春にリークした職員への怒りばかりを発言されてます。
- ・町長は職員を自分の所有物と勘違いしているようです。
- ・町長の意に反した言動をした者については、町長はよく犯人捜しをされます。そして、判明した者は、町長室に呼び出され、怒られるとともに、ひどい場合は職務命令違反、懲罰に値する、異動をさせるなどと言われます。こうしたことから、町長からハラスメント行為を受けた被害者はそのことを他のものに告げることは、町長に知られた場合、即二次被害に繋がる可能性があります。
- ・退庁時に町長が部長・課長等を従えて各階を廻り、まるで大名行列の様。自分より早く帰った職員をチェックしているとも言っていて、それを気にして帰れない。

【具体的な被害に関して】

- ・残業中、繁忙期にも関わらず、「俺が近くを通ったら起立して挨拶をしろ」と叱責を受けた。
- ・転職を決意した重要な要素の一つ。公私混同、私利私欲、セクハラ行為のみならず、恒常的なパワハラ発言、行動。課長と共に町長室へ呼び出され、懲戒免職にするぞと罵倒されたことについては納得がいきません。もし機会があれば確認いただき、納得のできる回答をいただきたいです。また、そのおかしいと感じるルールを職場に適用させる雰囲気や風土も問題だったと感じています。文章では伝えきれませんので、直近の退職者としてヒアリングの実施を打診いただければご対応させていただきます。以上です。
- ・女性職員に対して、頭を撫でて通りすぎて行った事があった。女性職員は驚きのあまり動けず、固まっていた。当日中に、その女性職員と「今後そういった事をやめてほしい」の訴えを総務課に相談し、町長に伝えて頂いた。しかし、今回の件を鑑みるに、当時の反省は生かされず、「孫のようなものだから」と軽く考えていると思われる。
- ・議員時代に後ろから不意に頭を触られる事が数回あり、嫌な気分だった。
- ・お腹周りを見て「太ったのか？」と言われ、気にしていた事なので、とても嫌な気

持ちになった。悲しかったが、笑うしかなく傷ついた。

- ・セクハラにあたるのか分からないが、女性職員が小島町長から「頭ポンポン」をされているのを見たことがあり、嬉しそうというより少し困惑（迷惑）しているように感じとれた。
- ・業務終了後に若手女性職員と話しているとお叱りをうけた。
- ・登庁した時(3階フロア)に起立をして挨拶しないと呼び出しをされお叱りをうけると聞いた。
- ・小島町長によるハラスメントは、町長になる以前の議員の頃からあった。具体的には、(1)町民の前で職員を怒鳴りつける。(2)土日の夜間(22時以降)でも、職員の携帯に電話をする。(3)会計年度任用職員(女性)の髪をなでる。(4)当時の秘書の手を握る。
- ・普段から町長によるパワハラ・セクハラは日常茶飯事でした。議員時代から、頭を撫でるクセはありましたが就任してからはそれに留まらず。自分より身長的女性職員は毛嫌いし、触っても抵抗しない気に入った女性職員を毎日のように町長室に呼び出し。それを断れば怒るため応じざるを得なかったと話す職員もいます。町長室では、手を触るだけでなくお尻を触っていたという話も複数の女性職員から聞いております。
- ・頭を撫でられたり「手を触ってみろ」「俺の足は綺麗だろ」と見せて触るように促されたこともありました。
- ・町長は、ある女性職員について「可愛い。特別だ。」と話し、「その子の言うことなら」とそのまま聞き入れて、そのお気に入りの職員の良いように人事を動かしていました。
- ・男性職員については、定時後に自分のお気に入りの職員と話をしているだけで怒鳴ったり、ワクチン接種会場で、次々と住民が流れてくるなかで1人で対応に追われていた職員が、住民を待たせてはいけないと必死に捌いていたときに町長に声をかけられ「〇〇さん(町長の支持者と思われる)はここを通ったか？」と質問され(その受付では氏名は確認できません)「ちょっとお待ちいただけますか」と言って住民の対応を優先したところ、呼び出され「俺にその口のきき方はなんだ。次やったら懲戒免職だからな!!」と怒られたとのこと。普段から男性職員に対しては「次やったらボーナスカットするぞ!」「次やったら懲戒免職だからな!」が口癖のようでしたが、住民対応を頑張る職員に対してその言葉は最低なパワハラだと思いました。
- ・セクハラ、パワハラが当たり前の職場で、今年の春には町長からの食事の誘いを断った職員に対して、町長お気に入りの部長を介して、女性職員に食事に行くよう強要したと後輩から聞いております。応じたくない一生懸命に対応する後輩にそのようなことを強要していると思うとただただ不快です。そのような協力者がいるか

からこそ、助長されていたところもあります。町長の即刻退任は当然のこと、そのような管理職に対しての指導も行わなければセクハラ・パワハラはなくなると考えます。厳しい対応をよろしくお願いいたします。

【職場雰囲気に関して】

- ・仕事を円滑に回していけるのかが不安。
- ・意見が通りやすい環境をつくっていただきたいです。
- ・挨拶がよくできています。
- ・被害者が被害について、明らかにし役所の中でそれぞれの仕事に専念出来るように望みます。それが住民サービスに繋がると思います。
- ・町長が一部の職員に対し鼻息にしているのをよく聞きます。また、町長派の人物と話す際は、町長の耳に入ることを前提に話をしなければなりません。このように、現在の職場は一部の職員だけがいい思いができるような仕組みとなっており、ストレスを感じる職場環境となっております。また、この人物と話をするとう町長の耳に入るのではないかと心配になり、思ったことを発言できるような職場環境ではなくストレスに感じています。人事についても同様ですが、公平に意見を聞き、適切に配置すべきであるにも関わらず、このような状況となっており許せない気持ちです。以前の職場環境のように、ストレスなく働ける環境が戻ってくることを願っています。
- ・町長が帰庁する時に幹部職員が連れ立って帰宅する姿は異常に感じる。
- ・職員もどこ向いて仕事してるのか。
- ・所属部署へ町長が立ち寄った際は、執務中であろうと手を止め起立して挨拶をするよう町長から叱責されたが、そこまではする必要性があるとは思えない。町長の自分都合の劳い回りは、自己満足だけで職員にとってストレスにしかならないことを理解していない。
- ・休暇の取得について、課の人数、業務の状況等関係なく一律で各課1日2名までとしたことにより、大所帯の部署は思うように休暇の取得ができなくなっている。
- ・現在の主幹級以上のほとんどは今回のセクハラについて多かれ少なかれご存知のはずです。冗談まじりに、「適当に相手をしといてくれると助かる」というような発言をしていた方もいたと聞きます。陰で、職員を退職に追いこむのなんて簡単だと複数人で話している管理職もいました。
- ・岐南町役場は町長の言う事が絶対みたいなどころがあり誰も逆らえない。
- ・岐南町役場が本当に仕事のしやすい、良い環境になる事を願っています。

【第三者調査委員会による調査に関して】

- ・第三者調査議員会で事実が認定されても町長は辞職しないと思います。
- ・職員からはアンケート調査の内容で名前を書くことで、人物が特定される。不利益が生じる可能性について懸念が生じています。懸念とは要するに「町長が怖い」ということですが、アンケート回答の時点でも匿名としてもよろしいでしょうか？
- ・職員は非常に疑心暗鬼に陥っております。このアンケート調査の安全性確保については、理解しておりますが、各設問で「はい」と答えたものだけがその後の聴取を受けるイメージがあります。その場合、勤務時間中での離席や場合によっては別会場付近での目撃情報などで混乱が予想されます。聴取については、一律全員対象を視野に入れるなどご検討をお願いします。
- ・以前町長から理由も説明出来ず怒鳴られてから顔を見るだけで心臓がバクバクして苦しくなることや震えが出ることがあります。この案件が発覚してから住民の皆さんから厳しい意見を聞くことが多いです。今回第三者委員会からの調査が入る前に役場内で怪文書が出回り正直恐怖を感じております。（私の職場にも町長派がいて監視し随時報告していると疑われる方がいますので…）この調査も町長にとって都合悪い結果は隠蔽されると多くの職員は思っていると推測しておりますが自分としては怖いのですが住民のためできる範囲で協力するつもりです。
- ・昨年度・・・複数職員からセクシャルハラスメントに関する相談を受けました。相談者の氏名や具体的な内容、上司への相談状況について、第三者調査委員会で説明したいと考えています。
- ・アンケート調査について、LINE等で組織で回答を誘導している。役場側の調査委員会庶務の3人も、守秘義務が徹底されているとは思えない。調査内容が、職員、外部、議会に漏れないか心配です。
- ・女性議員（2名中若い議員）にもマスコミで発表された同様な行為があったと本人から聞きました。女性議員からも聴取が必要だと思います。職員の中（幹部含む）には町長派の職員が何人かいて、職員間でヒアリングの内容が町長へ伝わる可能性があるため、漏れないよう徹底する必要があると思います。
- ・私は、今回の岐南町長のハラスメント問題について、職員の中に岐南町長のセクハラ及びハラスメントに加担した協力者がいると思っております！今回の岐南町長のハラスメントが各職員に及んだのも、上層部が町長の言いなりになり、全ての指示を的確に遂行してきたのも、大きな原因だと思います。だからこそ、岐南町長以外にも、町長の指示を否定することなく、遂行してきた上層部にも責任があると感じております。そのため、今回の第三者委員会では、岐南町長に加担した職員に対しても、適切な処罰を与えていただけるよう、適正な対応をお願いいたします。
- ・第三者委員会、来年2月末の答申ではなく、もう少しスピード感を持ってほしいので

ようか。

- ・このような機会を設けていただきありがとうございます。アンケート調査に関してですが、職員だけでなく、派遣職員の方にも調査対象を広げていただけたらと思います。また、退職者については、町長在職期間に勤務していた方々をすべて含めていただきたいです。皆に平等に発言の場を広げるべきではないかと考えます。
- ・調査委員会に総務課の職員さんがいらっしゃるようですが、公正に事務作業をして下さるのでしょうか。パワハラなど、証拠を持って職員が訴えてもなんにもしてくれませんでした。ご本人を含むどなたかに都合の良かったり悪かったりする意見を、盛ったり握りつぶしたりするのではないですか。結果が決まっているのに、とりあえず調査委員会を設置して調査しました、みたいなパフォーマンスにならないようお願いします。
- ・お忙しいところすいません。第三者委員会の調査について、少し意見させてください。一つ目は、どんな風に面談が進められるのか先に知っておきたいということです。町長によるセクハラは、就任時より継続的に行われており、どんな状況で等質問されても、詳しく話せない、思い出せないこともあると思います。場所、場面、そこにいた人、相談していた人などをできる限りまとめておいてくださいと事前に行われていると、お話しやすいと思います。二つ目は、証言についてです。複数の証言があると信憑性が高まるなどと聞きました。どうにか状況を変えようと総務課等に相談するのではなく、心を軽くしようと、信頼できる友人や、上司等に話をしている人はたくさんいると思います。自分は直接被害を受けていなくても、周りのこんな場面みた！こんなこと聞いた！っていうのも大切な証言だと伝えていただけると証言が集まりやすいように思います。最後に、報告書の件です。匿名で公表するか、しないか確認をしてくださっていると聞きました。どんな報告書になるのか、知りたいです。匿名にするかは個人の自由だと思いますが、公表する人が多ければ多いほど、信憑性も増し、今後のリスクも減ると思います。ですが、やはり、今回のことで、町長が辞職されたとしても、町長が町民である限り、議員を通じて不利益が生じることがあるのではないかと恐怖です。どんな報告書になるのかは、分かってから、再度公表するかしないか考えさせてほしいなと思いますが、いかがでしょうか。職員を守ろうと動いてくださってありがとうございます。もし、反映できることがあればお願いしたいです。よろしくお願いします。
- ・報道によると、町長の自家用車の中古のクラウン内で拒否できない状況を作り、嫌がる女性職員の意思に反して、密室の車内で身体に触れる等の刑法上の強制わいせつ罪となる可能性のある行為があり、また、これらの行為に加えて、叱責、恫喝などの行為もあり、こうした状況で心を痛めていた職員もいるということで、精神的苦痛により精神疾患を発症するような刑法上の傷害罪となる可能性のある行為が行われています。これらの行為は公益通報者保護法の対象であって、町長の刑法に

抵触する可能性のある行為は秘密として保護するに値しないことであり、法令違反の是正に協力すべきであり、地方公務員法に規定する守秘義務違反ではないと考えます。また、報道機関への通報についても、庁舎内に公益通報受付窓口がなく、ハラスメント防止委員会は機能していない状態で、上司に相談しても自分で何とかしてと言われるような組織では、通報者を特定させる情報が町長本人に伝わる可能性も高く、これ以上女性職員の身体に対する危害が及ばないようにするために抗議の辞職をした職員がいるような状況で、報道機関に通報したことは、公益通報者保護法で保護を受けられる要件に該当すると考えます。そもそも町長のハラスメント行為は、地方公務員法に規定する守秘義務が課せられる非公知の事実でもないので守秘義務違反でないと思いますが、今後、同様な事案があつて相談を受けた場合に、管理職としてのマネジメントにおける後学のためにも、ご教授いただけますでしょうか。

- ・委員会による聞き取り調査が進むにつれ町長は調査対象職員が誰であるかかなり気にしております。ある職員に対しては「余分なことは言うな」と言い放ったそうです。
- ・公平公正な判断をよろしくお願いします。

以上

