

東郷町 御中

令和6年4月22日

## 調査報告書

東郷町長のハラスメント事案に関する第三者委員会

委員長 堀 龍之

副委員長 北川 ひろみ

委員 米澤 孝充



## 目次

<b>第1 本委員会について</b> .....	<b>3</b>
1 設置に至るまでの動き .....	3
2 第三者委員会の設置 .....	4
3 委員会の目的 .....	4
4 委員会の構成 .....	4
5 本委員会の活動状況 .....	5
<b>第2 ハラスメントについて</b> .....	<b>5</b>
1 はじめに .....	5
2 町におけるハラスメント防止体制 .....	5
3 法令の定め .....	7
4 本委員会における定義等の考え方 .....	9
<b>第3 調査方法について</b> .....	<b>10</b>
1 アンケート回答の調査 .....	10
2 ヒアリング調査 .....	11
3 録音データの調査 .....	12
4 議会特別委員会の経過報告書等の調査 .....	12
5 ハラスメントの防止ないし解決に関する町の規定等の調査 .....	12
<b>第4 事実の認定と評価</b> .....	<b>12</b>
1 事実の認定と評価のあらまし .....	12
2 パワハラについて .....	15
3 セクハラについて .....	20
4 マタハラについて .....	22
5 その他のハラスメントについて .....	22
6 職員及び職場、町政への影響 .....	23
<b>第5 本件の原因及び背景事情</b> .....	<b>24</b>
1 はじめに .....	24
2 厳しい指導とパワハラの誤解 .....	24
3 不必要な見下し発言 .....	25

4	町長のハラスメントに対する知識及び理解の不足 .....	25
5	職員とのコミュニケーションの取り方に関する認識の誤り .....	25
6	職員の萎縮による環境の悪化 .....	25
7	副町長の対応について .....	26
8	町長のハラスメントに対応して措置を取る制度の不存在 .....	26
<b>第6</b>	<b>提 言 .....</b>	<b>27</b>
1	ハラスメント防止方針の明確化及びその周知・啓発.....	27
2	相談に応じる必要な体制の整備.....	28
3	ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応.....	28
4	付 言.....	29

## 第1 本委員会について

### 1 設置に至るまでの動き

令和5年11月14日の中日新聞朝刊が、東郷町（以下「町」という。）井俣憲治町長（以下「町長」という。）が町職員（以下「職員」という。）にパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）と疑われる言動を繰り返していたなどと報道したことを契機に、同新聞のみならず、新聞、テレビ、ラジオ、インターネットニュース等の多数の媒体が町長のパワハラに関する疑惑を報道することとなり、全国的に広く関心を集めることとなった。

中日新聞の報道に先立ち、令和5年2月の町幹部会議において町長が発言したとする「お前何しにおるんだ?」「最上級のアンポンタン野郎が」などの発言を問題視した職員が、保育園勤務者などを除く全職員（約230名）にメールを送り、アンケートを実施した。これに対して72人が回答し、うち39人が町長からハラスメントを受けたこと、あるいは、町長のハラスメントを見たことを明らかにした。このアンケートの調査結果によると、パワハラが疑われる町長の発言が59件、セクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」という。）が疑われる言動が16件あったとのことである。アンケート調査をした職員がこの結果を公表したことがきっかけとなって中日新聞が取材を開始し、前記記事を掲載したことにより、町長のハラスメント疑惑は一気に全国的ニュースとなった。

令和5年11月15日（以下、令和5年については年数を省略。）、町長は町議会全員協議会で「業務の質を求めるために圧をかけた」と認め、「残念で済まない事案を起こしてしまった」と陳謝し、責任をとり、町長の報酬を減額する条例改正案を町議会12月定例会に提出すると述べた。

11月16日、町長は記者会見を開き、あらためて不適切な発言をしたことを認めた上、記者から指摘された一連の発言を概ね自分のものと認めた。これら発言についてハラスメントの認識があるかとの質問に対しては、「受け手の感じ方が重要だ」と答え、町として職員にアンケート調査をし、職員の意向を確認する方針を示した。

同日、一部の町議会議員は、町長に対する不信任決議案を審議する臨時会の招集を請求した。

11月20日、町長は自身に対する不信任決議案を審議する臨時会を11月27日に招集することを決めたとの報道がなされた。

11月21日、新たな録音データが公開され、町長が同年10月、病気により手術を予定している職員に対し、「お前、死んだら香典いくら」と発言した時のものと説明された。町長はこの発言をしたのは自分であると認め、冗談だったと弁明した。

同日、町議会議会運営委員会で町長に対する不信任案を審議するための臨時会の招集が正式に決まった。

11月27日、臨時会で町長に対する不信任案が審議され、採決の結果、賛成10名、反対6名で不信任案は否決された（不信任案の採択要件は出席議員の4分の3以上の賛成）。不信任案に賛成した議員のみならず、反対した議員も報道された町長のハラスメント行為については強く批判し、町長の発言等を擁護する意見はなかった。ただ、不信任案に反対した議員の中には、「問題発覚から2週間しかたつておらず、証拠は職員が私的に行ったアンケート結果と、報道されている前後の状況が分からない発言の録音しか存在しない」「選挙で町民が直接選んだ町長を失職させるためにはしっかりした根拠が必要」として、第三者委員会の調査などによる全容解明を待つ姿勢を示す向きもあった。

11月28日、町議会の議長が町長に対し、職員の保護を理由として町長の登庁を控えるようにとの要望書を交付した。

12月1日に開会した町議会12月定例会で、町長は開会の挨拶をした後、本会議を退席した。3日前に議長から交付された要望書を踏まえての対応ものと見られる。町長は登庁はするものの直接職員と接触することは控えることとなり、副町長がその穴を埋める形で町の業務が遂行されている。

## 2 第三者委員会の設置

上記経過を経て町は、「東郷町長のハラスメント事案に関する第三者委員会設置要綱」（以下「設置要綱」といい、これに基づいて設置された委員会を「本委員会」という。）を制定し、この設置要綱は12月1日から施行された。

設置要綱に基づき、町長は法律、労働行政等に識見を有する者のうちから3名に本委員会の委員を委嘱することとなった。町はこの要件に合致する委員の推薦を愛知県弁護士会に依頼した。

12月18日、以上の経過を経て、いずれも愛知県弁護士会に所属する弁護士3名が委員に就任し本委員会が発足した。

## 3 委員会の目的

本委員会は、「令和5年11月に発覚した東郷町長のハラスメント事案（以下「本件事案」という。）について、公平かつ中立的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を行う」（設置要綱第1条）ことを目的とする。

## 4 委員会の構成

次の3名が本委員会の委員に就任した。カッコ内は委員会内の役割である。

弁護士 堀 龍之（委員長）

弁護士 北 川 ひろみ (副委員長)

弁護士 米 澤 孝 充

各委員は、町及び町長との間に何ら利害関係を有していない。

## 5 本委員会の活動状況

本件事案の性格及びできる限り速やかに適切な結論を出すことが要請されていることを考慮し、大要以下の調査活動を行った。

### (1) 町が12月に職員全員を対象に実施した全職員アンケートへの回答の調査及び分析

※ 配布されたアンケートは【別紙資料1】として添付。

### (2) (1)の結果、面談が必要と判断した職員17名への全委員によるヒアリング調査

※ 聞き取りに要した時間は合計20時間余り。

### (3) 町長及び副町長への全委員によるヒアリング調査

※ 聞き取りに要した時間は合計5時間余り。

### (4) 録音データの提供要請と提供された録音データの聴き取り調査

※ 数名の職員が保有する町長の発言を録音したデータの聴き取り調査をした。

### (5) 町議会に設置された本件事案調査のためのハラスメント事案検証特別委員会の経過報告書及び議事録記載内容の確認・調査

### (6) ハラスメントに関する町の各種規定及び運用に関する調査

### (7) 以上の調査結果を踏まえて委員全員が合議し、その結果を調査報告書にまとめた。

## 第2 ハラスメントについて

### 1 はじめに

本件で、発端となった報道における職員の訴えやアンケートにおいて職員から寄せられた町長の問題となりうる言動を大別すると、パワハラ、セクハラ、マタニティハラスメント（パタニティハラスメント<sup>1</sup>を含め、以下「マタハラ」という。）、その他のハラスメントとなる。

以下では、これらのハラスメントについて、町におけるハラスメント防止体制その他の定め、関連する法令などに沿って、その定義・内容を整理する。

### 2 町におけるハラスメント防止体制

(1) 町には、【別紙資料2】の「職場におけるハラスメントの防止等に関する要綱（以下「東郷町要綱」という。）が定められているほか、「東郷町職員の懲戒処分の基準等に関する規程」において、セクハラ、パワハラについても懲戒処分が定められて

---

<sup>1</sup> 男性の父性（パタニティ）に対するハラスメントをいう。

いる。

- (2) 東郷町要綱第2条では、ハラスメントとして、パワハラ、セクハラ、マタハラ、その他ハラスメントを定め(第2条(4))、それぞれの定義を以下の通り定めている。

ア パワハラ

「職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的苦痛若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるようなものをいう」(第2条(4)イ)と定義している。

イ セクハラ

「職場において職員の意に反する性的な言動を行い、それに対する職員の対応によって、その職員が勤務条件等につき不利益な取扱いを受けること又は職場における職員の意に反する性的な言動により、その職員の勤務環境が不快なものとなったため、その能力の発揮に悪影響が生じる等職員が職務を遂行する上で看過できない程度の支障が生じること」(第2条(4)ア)と定義し、性的な言動については「性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報や噂を意図的に流布することその他の性的な内容の発言及び性的な関係を強要すること、不必要に体に触ること、わいせつな図画を配布又は掲示することその他の性的な行動」(第2条(3))と定義している。

- ウ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント(この内、妊娠、出産、育児に関するハラスメントがマタハラに該当する)

「職員に対する妊娠、出産、育児若しくは介護又はその措置を事由とした言動により当該職員の勤務環境が害されること」(第2条(4)ウ)と定義している。

エ その他のハラスメント

「その意図に関係なく、人格、尊厳等を侵害する言動により、職員に対して精神的若しくは身体的苦痛を与え、又は勤務環境を悪化させること」(第2条(4)エ)と定義している。

- (3) 東郷町要綱においては、上記で述べたハラスメントを防止及び排除するために、以下の規定が定められている。

ア ハラスメントの防止及び排除

「ハラスメントを未然に防ぐとともに、ハラスメントが現に行われている場合にその行為を制止し、及びその状態を解消すること」(第2条(5))と定めている。

イ ハラスメントに起因する問題

「ハラスメントのために職員の勤務環境が害されること及びハラスメントへの

対応に起因して職員がその勤務条件につき不利益を受けること。」（第2条（5））と定めている。

#### ウ 任命権者の責務

「任命権者は、職員がその能率を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。この場合において、ハラスメント及びハラスメントに起因する問題に関する相談又は苦情（以下「相談等」という。）を申し出た職員が職場において不利益を受けることがないように配慮しなければならない。」（第3条）と定めている。

#### エ 所属長の責務

「所属長は、職員がその能率を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じたときは、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。」（第4条）と定めている。

#### オ 職員の責務

「職員<sup>2</sup>は、ハラスメントが個人の尊厳を不当に傷つけ、労働意欲の低下や勤務環境を悪化させることを自覚するとともに、他の職員の人権を尊重し、ハラスメントに該当する行為をしないよう努めなければならない。」（第5条）と定めている。

### 3 法令の定め

#### (1) パワハラ

パワハラについては、「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項において、事業主は、「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って、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう」雇用管理上必要な措置を講ずべきと定められている。

そして、「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」（以下「パワハラ指針」という。）によると、「職場におけるパワーハラスメント」とは、「職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすもの」と定義されており、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われ

<sup>2</sup> 東郷町要綱第2条(1)における職員の定義には町長は含まれていない。



る適切な業務指示や指導についてはパワハラには該当しないと定められている。この内②に関連して、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動については、パワハラ指針において、「社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの」を指すとし、その例として、業務上明らかに必要性のない言動、業務の目的を大きく逸脱した言動、業務を遂行するための手段として不適切な言動、当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動を挙げている。また、その判断にあたっては、「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」あり、その際、「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」としている。

さらに、上記の3要素を全て満たし職場におけるハラスメントに該当するかを、個別の事案について判断するに当たっては、上記の総合的に考慮することとした事項のほか、「当該言動により労働者が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度等を総合的に考慮して判断することが必要である」としている。ちなみに、パワハラ指針では、ハラスメントの例として、①精神的な攻撃、②身体的な攻撃、③過大な要求、④過小な要求、⑤人間関係からの切り離し、⑥個の侵害の6つの類型を示している。

## (2) セクハラ

セクハラについては、「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」（以下「均等法」という。）11条1項において、「事業主は、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のないよう」雇用管理上必要な措置を講ずべきと定められている。

そして、「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」（以下「セクハラ指針」という。）によると、セクハラには、「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るもの」（対価型セクハラ）と「当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの」（環境型セクハラ）があること、セクハラには同性に対するものも含まれること、被害を受けた者の性的指向または性自認にかかわらずセクハラとして対象となることなどが示されている。また、環境型セクハラについては、「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」と示している。

### (3) マタハラ

マタハラについては、均等法11条の3第1項において、「事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう」雇用管理上必要な措置を講ずべきと定められている。また、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(以下「育児介護休業法」という。)の第25条1項においては、「事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう」雇用管理上必要な措置を講ずべきと定められているほか、第10条において、事業主は、労働者が産休、育児休業などの申請をしたことを理由とする当該労働者に対する解雇その他不利益扱いをしてはならないと定められている。

## 4 本委員会における定義等の考え方

本委員会においては、本件が問題となった職場の職員の認識を基準とすべきとの考えから、基本的に、東郷町要綱における定義を基準として判断することとした。

この点、セクハラ、マタハラについては、東郷町要綱の定義と法令の定めとの間に大差はないが、パワハラについては、パワハラ指針が要件としている③労働者の就業環境が害されるという要素を、東郷町要綱では必ずしも必要とせず、「職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害」することがあれば、パワハラに該当すると定めている。この点は、同じく公務員を対象とする人事院規則10-16においても、第2条により、パワハラの定義として町における上記定義と全く同じ内容が定められていることからして、公務員の場合には、その職責に鑑み、職場において、特に高い人権尊重の意識が求められるということの表れと理解されるので、町においてもそのような趣旨が妥当することから、本委員会においても、必ずしも職員の就業環境が害されることは必要がないと考える。そして、パワハラ指針においても、個別事案におけるパワハラ該当性の判断において、「当該言動により労働者が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度等を総合的に考慮して判断することが必要である」と定めているので、本委員会の考えとの間に整合性が認められる。

なお、該当性判断においては、法令やパワハラ指針、セクハラ指針における考え方を参照する。

また、東郷町要綱では、「その他のハラスメント」として、セクハラ、パワハラ、マタハラに該当しない言動であっても、ハラスメントに該当しうることを定義している。本委員会においては、町において、職場におけるハラスメントの防止及び排除を目的として、広くその他のハラスメントも対象とした趣旨を尊重し、その他のハラスメントに該当する言動についても取り上げることとした。

### 第3 調査方法について

#### 1 アンケート回答の調査

町は、次のとおり職員を対象としたアンケート調査を実施し、その回答全部を本委員会で確認し分析した。

##### (1) 対象者

正規職員	334名
会計年度任用職員（いわゆる臨時職員）	405名
（合計）	739名

※ 正規職員数には、令和4年度退職者14名と令和5年11月1日時点の休職者23名を含む。

##### (2) 実施方法

対象者全員に所属部署を通じて【別紙資料1】のアンケート用紙と返送用封筒を配布。

返送先は町がアンケート回答の受領と回答内容の整理を依頼した情報処理を業とする民間会社。

##### (3) 実施時期

アンケート用紙等の配布を12月25日に開始し、学校や保育園等の一部の職員には年明けに配布。

アンケートの回答は令和6年1月12日までに投函することを原則としたが、できるだけ多くの回答を得るため期限後でも回答するよう依頼。

回答は無記名でも可とし、できるだけ正確な事実を回答するよう要請。

##### (4) アンケート回答の結果

582名から回答が提出された。

業務に関して町長と接触することのない職員（学校や保育園等に勤務する者400名ほど）にもアンケート用紙等が配布されたことからすると、高い回答率であったと評価できる。

なお、アンケート回答用紙には役職、所属部署及び正規職員か否かを記載する欄

は設けられておらず、回答者のこれら属性を把握することはできなかった。

(5) 回答の内訳

ア 自分自身が町長からハラスメントを受けた者	108名
(ハラスメント行為の内訳)	
セクハラ	28名
パワハラ	79名
マタハラ等	15名
その他	26名

※ 2種類以上のハラスメント行為を受けた者がある。

※ 108名中105名が具体的な時期・態様等や自身の感情等を記述している。

イ 回答者以外の者が町長からハラスメント行為を受けるのを目撃した者

	138名
(ハラスメント行為の内訳)	
セクハラ	47名
パワハラ	110名
マタハラ等	13名
その他	17名

※ 2種類以上のハラスメント行為を目撃した者がある。

※ 138名中135名が具体的な時期・態様等を記述している。

ウ 町長のハラスメント疑惑についての意見・感想等

433名が記述しており、特に意見はないとする17名を除き、いずれも町長のハラスメント行為に対する批判的意見であった。また、アンケートの回答者や回答の内容が漏洩して報復的な行為の対象とされたり差別的な処遇がなされることを危懼する記述も目立った。

2 ヒアリング調査

町の実施したアンケート調査の回答を分析し、さらに本件事案に関するマスコミ報道の内容を確認した上、直接事情聴取することが必要と判断した職員等に対し以下のとおりヒアリング調査を実施した。

(1) 対象者

- ア 職員17名
- イ 町長
- ウ 副町長

(2) 実施場所

職員1名については本委員会委員長の事務所、他の対象者については町庁舎

(3) 実施期間

令和6年2月26日から3月27日までのうち5日間

(4) 聴取時間

25時間余り（町長・副町長は5時間余り、その他の職員は20時間余り）

(5) その他

対象者全員から了解を得て聴取内容を録音し、内容の把握に正確を期した。

3 録音データの調査

町の実施したアンケート調査の回答及びヒアリングの結果に基づき、複数の職員が保存していた町長の発言を録音したデータについて提供を求め、提供を受けた合計3時間ほどの録音データを再生してその内容を確認した。

4 議会特別委員会の経過報告書等の調査

町議会に設置された本件事案調査のためのハラスメント事案検証特別委員会の経過報告書及び議事録記載内容を確認した。

5 ハラスメントの防止ないし解決に関する町の規定等の調査

規定を確認し、実際の運用状況について調査した。

## 第4 事実の認定と評価

1 事実の認定と評価のあらまし

本委員会では、第3で述べた調査の結果を受け、次項以下で述べる町長の言動についてハラスメントに該当すると判断した。以下では、その判断に際しての事実の認定とハラスメント該当性評価のあらましについて説明する。

(1) 事実の認定について

本件において、職員の訴えは、町長の就任1期目（平成30年5月）から報道されるまでの長期間にわたり、訴えに係る町長の言動が日常の業務におけるものであり、その数も多いことから、調査対象者の記憶の詳細な喚起が困難であったり、書類等の客観的な証拠が不足していること、調査に要する時間的制約などから、職員の訴えについて、日時や場所、発言の内容などの詳細について、正確に事実認定することが困難なものも含まれていた。しかし、本委員会では、以下で述べる通り、職員からのアンケート回答とヒアリング回答、副町長からのヒアリング回答には、一定の信用性が認められたことから、町長のヒアリング回答、提供された書類や録音データにも照合しながら、事実認定を行うに至った。

#### ア 職員からのアンケート回答

第3に記載した通り、アンケート対象職員739名の内、パワハラについては79名、セクハラについては28名、マタハラについては15名、その他26名の合計108名が自分自身が経験したと回答し、その内105名が、時期、態様や、自身の感情や思い等を具体的に回答していること、回答の内容(状況、言動の態様・頻度など)に同一ないし同種・類似しているものが多数あること、また、パワハラについては110名、セクハラについては47名、マタハラについては13名、その他17名の合計138名が他の職員が受けているのを目撃したと回答し、その内135名が時期、態様等を具体的に回答していること、また回答の内容(状況、言動の態様・頻度など)に、ハラスメントを経験したと回答した職員の回答と同一ないし同種・類似しているものが多数あることが認められたほか、これだけの多数の職員があえて虚偽の回答をする動機が認められなかった。

従って、職員からのアンケート回答には一定の信用性が認められると判断した。

#### イ 職員からのヒアリング回答

ヒアリング対象となった職員は、本委員会の調査に対し、皆、真摯な態度で回答をしており、その回答内容には職員からのアンケート回答と整合性が認められたこと、多くの職員が思い余っての訴えであることや職場や町政運営を早急に改善したいとの思いを吐露したこと、職員があえて虚偽の回答をする動機が認められなかったことなどから、職員からのヒアリング回答には一定の信用性が認められると判断した。

#### ウ 副町長からのヒアリング回答

副町長は、町長の側近として、多くの会議などに同席していることから、副町長の回答には一定の信用性があると判断した。特に、副町長が具体的に注意をしたという5つの町長の言動はもちろんのこと、町長の業務を遂行する上での傾向や人となりについても具体的に回答しており(例えば、圧をかける傾向にある、声は大きい、少し猥褻な話が好きなど)、町長評価として一定の信用性が認められた。

他方、副町長には、町長の側近として町長のハラスメントに該当する言動の防止が期待されていたところ、副町長は、パワハラ要件として職員の就業環境が害されていることが必要だが、害されていると認められなかったため、町長の言動は不適切ではあってもハラスメントとは認識しなかった旨を回答しており、職員の就業環境が害されていることをパワハラ要件としない東郷町要綱の理解に問題があることが明らかになっている。従って、副町長の回答には、そうした問題のある理解に基づくものも含まれていることを前提に、信用性を判断することとした。

#### エ 町長からのヒアリング回答

町長に対しては、時間的制約から、職員の全ての回答についてヒアリングを実施

することができず、多くの職員が訴えていたり報道がなされるなどした代表的な言動について確認をした。

町長の回答は、必然的に自己防衛的になることから、直ちにすべてを信用することはできないので、回答については、職員のアンケート回答やヒアリング回答、副町長のヒアリング回答、録音データ、文書などに照合して、信用性を評価することとした。なお、町長は、問題とされた自己の代表的な言動については、概ね、当該言動または同種・類似した言動、キーとなる言葉を発したことについて認めていた。

オ 以上より、本委員会としては、アンケートの回答に記載されていた全ての町長の言動を事実として認定することはしないが、職員からのアンケート回答及びヒアリング回答の内、職員が具体的に体験ないし目撃したと回答したものであって、町長が認めているもの、及び、他の客観的資料（職員が当時録音をしていたデータを含む）並びに町長及び副町長のヒアリング回答との整合性が認められるものについては、信用性に足りると考え、それらに基づいて、次項で述べる具体的な事実認定を行った。

但し、本委員会は、本調査報告書において事実認定を行っていないアンケート回答が事実ではないと判断するものではないことを申し添える。

## (2) ハラスメント該当性評価について

基本的には、第2で述べた本委員会における定義等と本委員会で認定した事実に基づいて該当性を評価した。

パワハラについて、労働者の勤務環境が害されているという要素について補足するに、町長の言動により職員に心理的負荷が掛かり、精神的または身体的に苦痛を受けていながら、当該職員の公務員としての責任感や頑張りから、苦痛に耐え、業務への影響が出ないように努力をしていたケースも見受けられた。しかし、そうした場合も、多くの職員が、少なくとも町長レクなど町長と顔を合わす業務について前向きになれない、モチベーションが下がる、といった気持ちを回答しており、本委員会では、そのような気持ちに至ることが、平均的労働者が一般的にどう受け止めるかという客観的な基準により認められる場合には、そうした気持ちによる業務への萎縮的効果も、労働者の勤務環境が害されていると判断することにした。この萎縮的効果は、当該ハラスメントを見聞きする職員にも生じうることも付言しておく。

また、町長は、自己の言動について、自分の意図を説明し、職員の受け止め方と異なると回答したが、本委員会では、仮に町長にそのような意図があったとしても、認定した事実関係に基づいて、平均的労働者が一般的にどう受け止めるかという客観的な基準に基づいて評価することとした。

## 2 パワハラについて

本委員会では、以下の言動（必ずしも細部まで正確な再現ではない）についてパワハラに該当すると判断した。但し、具体的な日時や場面、関係部署、当事者などを特定することは、パワハラの被害者や回答者などが明らかになり、被害者らに不利益が生じる恐れがあるため、包括的な記載にとどめ、特定につながる情報の記載は控えることとする。

### (1) パワハラが行われた時期と場面について

時期：町長就任第1期目（平成30年5月22日就任）から

場面：講和、個人面談、町長レク、幹部会議、一般質問検討会などの各種会議、移動中など

### (2) 職員の能力を否定したり、蔑むような発言

#### 具体例

「お前らの脳みそは鳩の脳みそより小さい」

「お前の頭は帽子をかぶるためだけの頭か」

「バカ」「バカヤロウ」「バカなの？」「あほ」「頭が悪いな」「小学校レベル」

「最上級のおんぼんたん」「三流大学出身」「三流大学以下」

「ポンコツ1号・ポンコツ2号」

これらについて、町長は、上記のような発言をしたり言葉を使ったことは認めつつ、その真意について、会議において、担当職員から期待した提案や回答などがなされないときに、がっかりした気持ちを伝えるためであったり、考えろという叱咤激励の意味で発したにすぎない、怒鳴ってはいない（「お前の頭は帽子をかぶるためだけの頭か」）、ポンコツ1号・ポンコツ2号については、職員ではなく職員の出してきた提案をそのように表現したことと説明した。しかし、仮に町長にとっては、上記のような意図であったとしても、その意図を伝えるために、あえて職員的能力を否定したり蔑むような発言をすることは必要がないので、これらの発言は、「社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの」（「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動）に該当すると判断した。特に、他の職員も同席するところでの「お前らの脳みそは鳩の脳みそより小さい」、「お前の頭は帽子をかぶるためだけか」との発言は、その内容からして、職員が鳩よりも低レベルの頭脳しかない、考える能力がない、等と受け止め、侮辱されたと感じることが一般的であると認められるから、人格否定に等しいと評価できる発言である。

そして、こうした発言を投げつけられた職員らが著しい精神的苦痛を被ることは容易に推測できるし、定期的に町長に報告等をする立場にある職員にとっては、



次も同じような言葉を投げつけられるのではないかという不安感にさいなまれ、職務に対する萎縮効果が出たりモチベーションが下がることも一般的に認められるから、職員が勤務環境を害されていたことも認められる（業務の遅滞も招いていた）。そしてまた、これらの発言を周囲で聞いた職員も、次は自分が言われるのではないかという不安感を抱き、同様に萎縮効果やモチベーションの低下を招くことが一般的であるから、彼らの勤務環境も害されていたといえる。

従って、パワハラに該当すると判断した。

### (3) 存在を否定する趣旨の発言

#### 具体例

「死ね」

「春木川に落ちて、流れて行ってしまえ。・・・そのまま流れて、下流で見つかればいい」

町長は、「死ね」との発言について、職員が満足のいかない仕事をしたときに「(他の関係部署から) 死ねと言われるぞ」と発言したものであると回答したが、当該回答は抽象的であり、他の関係部署が死ねと言うに至る合理的な背景事情も認められないこと、複数の職員が「死ね」との発言を聞いたと回答していることからして、町長は職員が満足のいかない仕事をしたときに「死ね」と発言したと認定した。そして、仮に職員が町長の満足のいかない仕事をしたとしても、「死ね」という発言は、業務上明らかに必要のない言動であるから、「死ね」との発言は、「社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの」(「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動) に該当する。

「春木川・・・」の発言については、町長は、あまりにレベルの低い仕事だったのでがっかりして発言したものであるが、口調はやわらかいし、同席していた皆が笑っていた、等と説明した。しかしながら、仮に満足のいかない仕事であったなら、仕事の内容について注意指導すべきであり、職員の存在を否定するに等しいこの発言は、注意指導目的の発言としては認められない。従って、この発言も「社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの」(「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動) に該当する。同席していた職員が笑っていたとの点は、仮にそうであったとしても、それにより町長の発言が注意指導目的として適切と認められるわけではないし、職員からは、会議などで町長の機嫌が悪くなると暴言をぶつけられるので、町長の機嫌を取ることはばかり考えるようになった、迎合せざるを得なかった、我慢して受け流すしかなかったなどの回答も得ているので、

周囲の職員が真意から笑っていたわけではないとも認められる。むしろ、町長がこの発言を笑い話として使い、周囲の皆が笑っていたとすると、皆で笑いながら一人の職員を蔑む結果を招いたに等しく、より一層悪質なパワハラであったとさえ言える。

そしてまた、いずれの発言の内容も、人の生命にかかわる存在否定発言であり、言われた職員がどれほど精神的苦痛を被るかは容易に認められるし、前項で述べたような業務に対する萎縮効果やモチベーションの低下を招き、勤務環境が悪化していることも明白である。

従って、パワハラに該当すると判断した。

#### (4) 退職や異動を促すなど職員に対する人事上の不利益扱いを示唆する発言

##### 具体例

「飛ばすぞ」「辞めたら?」「転職したら?」

「いつ降格してくれるの?」「早く降格してくれ」

「担当から外れろ (部外者がいる前での発言)」

「草刈くらいならできるだろう」

町長は、職員の仕事のできが悪い時にこうした発言をしたかもしれないと説明したが、多くの職員が同様の回答をしていることに加え、町長の回答からは退職や異動を促すことが必要となるような職員の不祥事などの背景事情は認められなかった。むしろ、副町長は、町長が部外者のいる前で担当職員に対し担当外しの発言をしたため、町長に不適切であるとして注意したと回答している。

仮に職員の仕事のできが悪い時であっても、即座に異動や処分その他の不利益扱いを示唆する発言は必要とはいえないし、仮に何等かの処分が必要であるならば、決められた規則等に則り懲戒処分等の手続きを進めるべきであるから、そのような手続きを経ることなく人事上の不利益を示唆する発言は「社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの」(「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動)に該当する。

そして、人事権を掌握している町のトップである町長から、直接、退職や異動を促すなど不利益扱いを示唆する発言をされることは、職員に将来に対する著しい不安感や不快感を与えるものであり、かつ、業務に対する萎縮効果やモチベーションの低下を招き、勤務環境を悪化させるものであることも明白である。実際に、町長の発言を契機に、町長室から退室し、退職をした職員がいること、真剣に退職を考えるに至った職員が複数いることも認められたことを付言しておく。

従って、パワハラに該当すると判断した。

(5) 暴力行為及び暴力を示唆する発言

具体例

机の側面（脚）を蹴る。

机の上を強く手や書類、ボールペンで叩く。

計算機を机に投げつける（計算機が壊れた）。

「蹴るぞ」「ぶっ飛ばすぞ」

町長は、暴力は奮っていないと説明する一方で、上記の行為に類する行為（机の脚は押しただけ、机にぼんと手を置いただけ、計算機は机に置いただけ等）は認めている。しかし、暴力の程度については、複数の職員が体験ないし見聞きしたことがあると回答しているので（計算機については液晶が壊れたのを目撃しており、かなりの勢いであったと推測される）、本委員会は当該言動がなされたものと認定した。なお、机の側面（脚）を蹴った行為については、経験した職員が「町長が机を2回蹴り飛ばす事例」があり「パワハラ行為とみなされても仕方のない行為であった」と記載した報告文書を作成していた。

これらの行為は、身体に対する直接的な暴力ではないものの、複数の職員が恐怖を感じたと回答していたことからして、広く有形力の行使（暴力）の一つと認められ、「社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの」（「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動）に該当する。そして、こうした行為を受けた職員が恐怖などの精神的苦痛を被ること、業務に対する萎縮効果やモチベーションの低下により勤務環境が悪化することは通常ありうることである。暴力を加えることを示唆する発言も同様である。

従って、パワハラに該当すると判断した。

(6) 出身大学をけなしたり揶揄する発言

町長は、頻繁に、職員に対し、出身大学をけなしたり揶揄するような発言（「こいつら、どこの大学からとってるんだ」、「三流大学出身だな」、「しょせん三流大学だから」など）をしていたことが認められた。しかるに、こうした発言が業務上必要な場面で発言されたとは認められなかったし注意指導や叱咤激励目的とも認められないので、これらの発言は職員を侮辱したり不快にさせる発言と評価される。従って、「社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの」（「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動）に該当する。

従って、パワハラに該当すると判断した。

(7) おまえ、おめえ、てめえら、くそやろー、といった乱暴な言葉を使つての叱責

こうした乱暴な言葉については、単独で直ちにパワハラになるわけではないが、叱責する際に、大きな声でこうした乱暴な言葉を発することは、注意指導などに必要ではないし、職員に威圧感を感じさせたり、優越的立場を強調する効果をもたらすので、他のハラスメントに該当する発言とあいまって使われたときには、パワハラになると判断した。

(8) プライバシーに立ち入る質問をしてくる行為

#### 具体例

彼氏や彼女の有無、名前、結婚の予定などを聞く。

親や配偶者、彼氏の勤務先を聞く。

配偶者の勤務先を聞き、それ（一般企業名）は夜の店かと聞く。

「子どもを作れ」「いつ子ども作るの？」

町長は、入所してすぐに結婚や妊娠する職員がいるので、業務遂行上必要な情報収集として、交際相手の有無や結婚の予定、出産の予定などを聞いていたと説明するが、結婚することがなぜ業務遂行上必要な情報なのか合理的な説明はなされていないし、妊娠は妊娠後産休までに対応を考える十分な時間があるほか、当該職員の職場状況などを熟知しているわけではない町長が直接ヒアリングする必要もない。そして、副町長もこの種の質問に対して町長を注意したと回答していること、言葉の内容から後述のセクハラやマタハラにも該当しうることを考えるに、これらの発言は、「社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの」（「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動）と認められる。

また、親や配偶者、彼氏の勤務先を聞くことについても、業務遂行上必要な情報なのか合理的な説明はなされていないので、「社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの」（「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動）と認められる（町長は、彼氏の勤務先について聞いていないと回答したが、複数の職員から回答があったので認定した）。

こうしたプライバシーに関する質問を受けた職員は、内容からして、町長が興味本位で聞いていると感じていたし、町長が、他の職員のプライバシー情報についても話をしてくるため、自分のプライバシー情報も、同じように他人に話されているのではないかとの大きな不安感や不快感を感じていた。また、回答によっては、職務上の立場や職務内容に影響があるのではないかとの不安感も抱き、業務に集中することができなかつたりモチベーションが下がつたりしていた。また、配偶者の勤務先について夜の店かとの質問をされた職員は、怒りと精神的苦痛を被つたと回答

している。

従って、これらの発言は、パワハラに該当すると判断した。

### 3 セクハラについて

本委員会では、以下の言動（必ずしも細部まで正確な再現ではない）についてセクハラに該当すると判断した。但し、パワハラと同様、具体的な日時や場面、関係部署、当事者などの特定につながる情報の記載は控えることとする。

#### (1) セクハラが行われた時期と場面について

時期：町長就任第1期目（平成30年5月22日就任）から

場面：講和、個人面談、町長レクや幹部会議などの各種会議、庁舎内

#### (2) 異性関係や結婚についてしつこく質問する。

##### 具体例

彼氏や彼女の有無、名前、結婚の予定などを聞く。

（同性愛者を示すポーズをして）「こっちなのか？」

こうした発言は、一般的に、性的な事実関係を推測させかねない質問であるし、性的な内容の情報にもなり得るので、職員が不安感や不快感を感じるということが認められるし、回答によっては、職務上の立場や職務内容に影響があるのではないかとの不安感も抱き、業務に集中することができなかつたりモチベーションが下がったりし、勤務環境が害されたと認められる。

従って、これらの発言は、セクハラに該当すると判断した。

#### (3) 子どもや妊娠についてしつこく質問する。

##### 具体例

「子どもはいるのか？」「あなたは妊娠してないの？」「予定はないの？」

「子どもを作れ」「いつ子ども作るの？」

(2)と同様であるから、これらの発言は、セクハラに該当すると判断した。

#### (4) 卑猥な言葉や性的な言葉を口にする

##### 具体例

（他の職員の前で、手術を控えている女性職員に対し）「いつ、巨乳になって帰ってくるの？」

「たとえば旦那さんとエッチなことをしているときに期待しているところとじゃないところを触られるってことない？ そこじゃない、そこじゃない、って

思うでしょ。」

「〇〇さんが僕の愛人だとするでしょ」

(赤ちゃんが)「おっぱいを触りたがらない？」

(女性職員もいる前で男性職員に対し)「エロ本買うの？」

「朝、キスしてくるの？」

巨乳という言葉の入っている発言について、町長は、当該職員とはフランクな関係と考えていたために、冗談で発言をしてしまったと説明したが、職場における女性の身体に関する発言であり、表現も性的な内容であるから、受け手が不快感を感じるのが一般的である。その上、入院して手術を控えていた職員に対し、男性職員が複数いたところで、このように揶揄することは、当該職員に耐え難い苦痛を与えるものであり、悪質なセクハラと言わざるを得ない。なお、当該女性も笑っていたという点は、これこそまさに町長からのハラスメントの効果として、町長に迎合するほかないという風潮の職場になっていたことの表れであり、町長のセクハラを許容する要素にはなりえない。

また、町長が性的な言葉を使って比喩することや性的な質問は、職員の回答のほか、副町長の回答した町長の傾向とも整合性があるので、発言していたと認定した。そして、これらの発言には、業務上の必然性は認められず、町長の個人的な好みからくる発言にすぎず、これを聞いた職員が不快感を抱くのは一般的なことと認められる。

従って、これらの発言は、セクハラに該当すると判断した。

(5) 町のキャラクターであるトッピーの着ぐるみに、女性職員が入っていることを認識しつつ、抱き着いた行為

町長は女性が入っていることを知らなかったと供述しているが、多くの職員が、町長が抱き着く前に女性職員が入っていることを確認したこと、抱き着いた後に、これってセクハラじゃないよな、と発言したことを見聞きしていたことを回答している。また、一般的にも、着ぐるみに抱き着く前に、誰が入っているのかを確認するはずであり、誰が入っているかを全く聞かずに着ぐるみに抱き着くことはおよそ考え難い。

そして、女性と認識した上で、いきなり抱き着いた行為は、直接的な身体接触は少ないものの、抱き着かれた女性が不快感を抱くことは一般的な感情である。

従って、セクハラに該当すると判断した。

#### 4 マタハラについて

本委員会では、以下の言動（必ずしも細部まで正確な再現ではない）についてマタハラに該当すると判断した。但し、パワハラと同様、具体的な日時や場面、関係部署、当事者などの特定につながる情報の記載は控えることとする。

##### (1) 男性の育休取得に否定的な発言

###### 具体例

「育休を1年取ったら殺すぞ」「絶対育休なんか取るなよ」

「あいつが育休を取りやがった」「あいつが育休取って何の意味があるの？」

「育休を1年取った職員がいたが、出世はできないな」

町長は、男性の育休取得に否定的ではないが、男性は育休をとっても妻のためにはなっていない、育児をしていない、という意味の発言をしたと説明している。しかしながら、複数の職員が、上記のような直接的な育休否定の発言を聞いており、育休の取り方や育休期間の過ごし方に関連しての発言ではなかったことからして、上記のような発言があったものと認定した。

こうした発言は、典型的なマタハラ（パタハラの部類）に該当すると判断した。

##### (2) 女性の妊娠・出産の予定を確認する発言

女性職員は、町長から妊娠・出産の予定を尋ねられることにより、回答によっては職務上の立場や職務内容に不利益扱いを受けるのではないかとの不安感を抱き、業務に集中することができなかつたりモチベーションが下がったりし、勤務環境が害されたと認められる。

従って、これらの発言はセクハラであると同時にマタハラにも該当すると判断した。

#### 5 その他のハラスメントについて

本委員会では、以下の言動（必ずしも細部まで正確な再現ではない）についてその他のハラスメントに該当すると判断した。但し、パワハラと同様、具体的な日時や場面、関係部署、当事者などの特定につながる情報の記載は控えることとする。

##### (1) 病気の職員に対して、死を前提とした話題をもちかけたり、冗談のネタにする言動

###### 具体例

(大きな手術を控えている病気の職員に対し、他の職員の前で、)

「死んだ場合の保険はいくら？」 「死んだ場合の香典はいくら？」

「保険金の受け取りは誰なの」 「家のローンはいくら残っているの？」

「保険金を町に寄付するつもりはないの？」

「保険金で娘がハワイに行くのではないか？」

(大きな手術を控えている女性職員に対し、他の職員の前で)

「いつ、巨乳になって帰ってくるの？」

(手術を控えている職員に対し)

「がん保険、入ってるの？」

町長は、これらの発言を冗談や笑い話として話したと述べているが、病気に罹患している人やその周囲の人の気持ちを考えると、冗談や笑い話として受け止められることのできる話題としては一般的ではない。むしろ、町長が職員の病気を笑いや冗談のネタにしたとするなら、それは町長が職員を軽視している、ないがしろにしていることの表れでもある。そして、これらの発言を受けた職員が、著しい不快感や不安感を抱くことは容易に想像できるのであり、それにより、モチベーションが下がるなど勤務環境が悪化したことも認められる。また、周囲の職員にとっても、そうした発言は聞きたくないであろうし、町長への迎合の風潮を感じている職員としては町長に異を唱えることができないことについて同僚に申し訳ない気持ちを抱き、不安感や不快感を感じることも認められる。

従って、これらの発言はハラスメントであると判断した。特に、大きな手術を控えている職員とその家族は、不安の中で手術に向けて準備をし、また、手術が成功することを祈っているわけであり、にもかかわらず、手術が失敗したことを前提とした話を、冗談のネタにして面白おかしく話題にすることは、本人に、著しい不安感や不快感を抱かせる悪質なハラスメントと言わざるを得ない。

## (2) 身体や見た目に関する発言

### 具体例

「太った?」「大きくなった?」「やせた?」「白髪が目立つ」

「みすばらしい」「いくつになった?」「いい年だよな」

頭部(禿)を話題にする。

こうした発言は、業務遂行上の目的は認められず、言葉の内容に照らし、本人が不快になることは容易に想定できるので、こうした発言を頻繁に口にする行為はハラスメントに該当すると判断した。

## 6 職員及び職場、町政への影響

以上のように、本委員会では、町長は、就任1期目から、継続的に、複数の職員に対し、様々なハラスメントを行ってきたと判断した。特に町長レクなどで顔を合わせることの多い職員に対しては、人格否定ともとれる内容の発言も含めて、精神



的苦痛を与え、また、勤務環境を悪化させる言動を繰り返していたと認められた。前項では、ハラスメントに該当する言動を類型化して整理したが、これらの言動が、同一の場面で継続的に行われたケースや、時間をさほど置かず頻繁に行われたケースもあり、そうした場合、職員の受けた精神的苦痛は、言動を個別に評価するよりもいっそう強く、また、勤務環境もより一層害されていたと思われる。アンケートには、心が削られる思いだった、職場に足が向かなくなった、吐き気がした、退職を考えた、などの思いも書き留められていた。

そして、これらの行為が町のトップである町長によって行われていたこともあり、他の職員は、町長の言動についてハラスメントであることを指摘することができず、笑ってごまかすなどしてやり過ごす、自分が被害者になることを恐れて町長の機嫌を取るために迎合する、同調する、という風潮が出来上がっていった。ヒアリングをした職員の中には、感覚が麻痺し、町長がハラスメントをしているとの認識を持たなくなったと述べた職員もいたし、町長にハラスメントを指摘できなかった自分に対し自責の念を抱えていた職員もいた。職員がこうした気持ちになるほどハラスメントが長年放置された背景には、本来、町長によるハラスメントを防止することが期待された副町長が積極的でなかったことも認められ、そのため、職員らは組織内での自浄作用を半ば断念し、町長のハラスメントが役場内に蔓延する結果となった節がある。

そして、こうした町長によるハラスメントの蔓延は、多くの職員の精神的苦痛はもちろん、業務に対する萎縮効果やモチベーションの低下を招き、結果的には、業務に遅滞が生じるなどし、町政に対する悪影響を生んでいたと言っても過言ではない。

## 第5 本件の原因及び背景事情

### 1 はじめに

今回、町長によるハラスメントがあったものと認められるが、今後に対する提言のため、ハラスメントが発生した原因及び背景事情について推察する。

### 2 厳しい指導とパワハラの誤解

町長は、激しい叱責等のパワハラについて、職員を成長させるために厳しく指導をしていると考えていた節がある。本委員会の聴取に対して、町長は、自身からパワハラを受けた職員のことを「大変期待をしている職員であった」と説明している。このような行動は、過去に自分が厳しい指導を受けて、ときにはパワハラと評価されうる言動を受けて、成長してきたと思っている人にありがちな行動である。

厳しい指導自体が否定されるものではないが、パワハラをしなくても、厳しい指導を行うことは可能であり、厳しい指導の延長戦上でパワハラ発言が許されるとい

う考えは誤った考えである。町長は、指導の一貫として「正しいことをしている」と考えていたことから、何の抵抗もないまま頻繁にパワハラが行われてきた。

### 3 不必要な見下し発言

町長は、職員に対して、人を見下した発言や侮辱的発言を常日頃から行っていた。町長としては、冗談のつもりであった、コミュニケーションを取っていた等の言い分もあるようであるが、言われた職員は単に侮辱を受け不愉快な思いをしたのみである。組織のトップからの発言であり、優越的な関係から、職員は黙って耐えるか、笑って誤魔化して対応するしか、すべがなかった。町長は、その反応を見て、職員が嫌がっていると感ずることもなく、ハラスメントをしている自覚をもつこともなかった。そのため、町長の見下し発言は止まることはなかった。

### 4 町長のハラスメントに対する知識及び理解の不足

パワハラについては、労働施策総合推進法により職場におけるパワハラ防止対策が事業主に義務づけられている。セクハラについては均等法により、マタハラについては均等法及び育児介護休業法により事業主に防止措置を講ずることを義務づけられている。東郷町要綱にて、セクハラ、パワハラ、マタハラ及びその他のハラスメントについて予防及び防止に努めることが定められている。

しかし、町行政のトップであり、模範となるべき町長自身が、ハラスメントの法整備やハラスメントの内容について正しく理解をしておらず、ハラスメント行動を起こしてしまった。また、正しい理解をする機会もなかったため、ハラスメント発言が抑制されることもなかった。

### 5 職員とのコミュニケーションの取り方に関する認識の誤り

東郷町役場の職員は、東郷町で育った人が多く、同じ区域に住んでいたり、同じ高校の同窓生であることもあり、町長は、職員との間で、近い距離感を保つのがよいことだと思っているきらいがある。また、他人を揶揄するようなハラスメントの発言をすることで良好なコミュニケーションが取れていると考えている。

しかし、不必要に個人のプライベートに踏み込めば、嫌悪感をもつ職員もいるし、他の職員が見ているところで職員を揶揄すれば、内心で不愉快な想いをしている職員がいて当然である。町長がハラスメントの言動によって職員とコミュニケーションを取っていたというのであれば、コミュニケーションの取り方を誤っていたと言わざるを得ない。

### 6 職員の萎縮による環境の悪化

町長は、選挙で公約とした事業や町長の思い入れの強い事業が思うように進捗し

ていないと、担当する職員を罵倒したり、蔑む言葉を発したりすることが多々あった。町長として施策を進めるべく熱意をもって取り組んでいたことは否定しないが、熱意が誤った形で露呈し、職員を罵倒したり、蔑む発言をしたりして、職員を執拗に責め立てた。職員の中には、町長が平成30年5月に就任した後、ハラスメントが徐々に激しくなっていたと述べる職員もいる。職員の中には、精神的に病んだり、円形脱毛症を発症した者もいた。アンケートでは「職員の疲弊と萎縮、役場全体の重い空気感が感じられる。」と回答した職員もおり、職員は萎縮・疲弊する一方で、町長に意見するのも憚るようになり、町長のハラスメントを是正できない環境が悪化していった。

## 7 副町長の対応について

幹部職員も、町長の目に余るハラスメントを目撃し、危機感をもつ者もいたが、町長から逆に責められてくることを恐れ、町長に意見できる者はいなかった。町長が、就任した当時、空席であった副町長職に、平成30年12月から東郷町職員が就任した。副町長には、町の行政運営全般について町長を補佐することが求められ、とりわけ、今回のような町長自身のハラスメントに対しては、監視をし、助言する役割が求められるところである。しかし、副町長から聴き取った話では、副町長の認識として、町長が職員に対して不適切な発言をしたことはあったが、ハラスメントに該当する行為はなかったという認識であった。

また、町長の不適切発言に対して注意をしたのは、副町長に就任してから今回の問題が発生するまでの間に5回程度とのことであった。副町長自身がハラスメントに対する理解・認識が不足しており、町長のハラスメントに対する対策や措置は、一切取られず、町長のハラスメントに歯止めがかかることはなかった。

## 8 町長のハラスメントに対応して措置を取る制度の不存在

東郷町要綱が令和2年8月1日から施行されているが、同要綱第2条(4)イには、ハラスメントの行為として、ア) セクシュアルハラスメント、イ) パワーハラスメント、ウ) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント、エ) その他のハラスメントが、規定されている。また、第3条には任命権者の責務として、職員がその能率を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、ハラスメントの防止及び排除に努める、と定められている。

しかし、東郷町要綱は、職員のハラスメントを対象とするものであり、町長自身のハラスメントについては、何の規制も存在せず、相談をする窓口もない。

町長面談で、町長が複数の女性職員に対し、「彼氏はいる？」等の個人的趣向としか思えない質問をしたことが発覚したとき、上司職員が、人事課長に対して個人的質問を中止するように進言したが、人事課は何の対策を立てることもできなかつ

た。

東郷町要綱第9条には、ハラスメントに関する相談等に対し、適切かつ公正な処理に当てるため苦情処理委員会を設置するという規定もあるが、町長のハラスメントについては東郷町要綱に規定もなく、苦情処理委員会が立ち上げられることもなかった。

今回のような町長自身のハラスメントについては、抑止する制度は何もなく、一部職員がマスコミに事態を公表するまで、町長のハラスメントは繰り返し行われ、助長されていった。

## 第6 提言

職場におけるハラスメントを防止するために、パワハラ指針等厚生労働省の指針により雇用管理上講ずべき措置等が定められているが、ハラスメントに対する雇用管理上講ずべき措置の概要は以下のとおりである。

- (1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- (2) 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
- (3) 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- (4) ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置
- (5) これらの措置に合わせて相談者のプライバシー確保や不利益取扱の禁止を制度として定め、周知を徹底すること

町において、これらの措置を定める必要があるのは当然であるが、今回の組織のトップである町長のハラスメント及びその背景事情や原因を踏まえ、再度、同じようなハラスメント行為が行われないように予防するため、以下のとおり、提言する。

### 1 ハラスメント防止方針の明確化及びその周知・啓発

パワハラを防止するためには、職場全体で取り組みをすることが不可欠であり、町長が、パワハラを防止を宣言し、啓蒙啓発することが必要である。具体的には、就業規則・ハラスメント防止規程・懲戒規程の整備、研修の実施、職員へ周知等を行うことが考えられる。

- (1) 東郷町要綱とともに、東郷町職員の懲戒処分の基準等に関する規程（以下「懲戒規程」という。）では、懲戒処分の基準にセクハラ及びパワハラも掲げられ、人事院規則の懲戒処分の指針に則った懲戒規則が規定されている。

しかし、東郷町要綱及び懲戒規程は、町長(任命権者)が処分を下す場合の規程であり、町長自身の行ったハラスメントに対しては何の規程も定められていない。

町長自身がハラスメントを行うことが予定されていないことが理由と思われるが、ハラスメントの予防や事後対応の制度を定めることは可能であり、相談窓口、苦情処理委員会の設置等の規程を定めるべきである。

## (2) ハラスメントに関する研修の実施

東郷町要綱の第6条には、ハラスメントの防止及び排除を図るため、職員に対して必要な研修等を実施するように努めなければならない、と定められている。しかし、今回のハラスメント問題に見られるように、職員との間で絶対的に優越の関係に立つ町長こそハラスメントを理解するべく研修を受けなければならないのであり、研修を義務化する規則を定めるべきである。パワハラと言動については、厳しい指導や教育の一環と主張され、ときには必要悪のように認識されていることもあるが、ハラスメントが行われることにより教育効果は半減し、職員を成長させるどころか、職員のモチベーションを下げ成長を阻害することを十分理解すべきである。仮に目的が正しかったとしても手段が間違っているため正当化されることはなく、職員は疲弊し、組織運営としてマイナス効果しかないことを認識しなければならない。

ハラスメントに関する研修は、町長、副町長、部長職職員をはじめ、全職員が受けなければならない。今回、職員の中には、町長のハラスメントが常日頃から行われていて、ハラスメントに対する感覚が麻痺していたと供述する職員も複数名いた。ハラスメントを症状として述べれば、発症するとしても初期の段階では、その芽を摘み取ることも比較的容易であり、組織の職員全員が、監視をすることによって、ハラスメントのない組織を確立することが可能となる。その意味で、ハラスメント研修は、全ての職員において受講するようにし、職場全体の意識改革を行う必要がある。

## 2 相談に応じる必要な体制の整備

ハラスメントの相談については広く拾い上げられて、早期に対応をすることによって、拡大・助長するのを防ぐ効果を上げることも可能である。とりわけ、特別職の職員のハラスメントについては、町内部の相談窓口では、職員は後の報復を懸念して相談に躊躇することが予想されるし、相談員自体が、適正に対応ができない可能性がある。したがって、町の外部の第三者の立場になる弁護士に委託して、相談窓口を設置する必要がある。相談窓口やハラスメントに対応する任務を受け持つ職員として任期付き公務員を採用することも検討してよいと思われる。相談窓口を設置する場合には、実際の相談から、調査や苦情処理委員会の設置、最終的な処理方針まで、道筋を定めることが必要である。

## 3 ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

東郷町要綱では、ハラスメントに関する相談等に対し、適切かつ公正な処理に当たるため苦情処理委員会を設置することが定められている。しかし、委員長は副町長が務めることとなっており、町長を含む特別職職員については、全く機能しない

定めである。

町長のハラスメントに対して、適切な対応をすべく、町の外部の弁護士に委託して、苦情処理委員会の設置、調査まで外部の弁護士が関与する制度を設計すべきである。東郷町要綱では、苦情処理委員会の対応措置として、事実関係の調査の結果、ハラスメントの事実が確認された場合は、必要に応じ加害者の職員及びその所属長に対し、懲戒処分を含む措置を講ずるものと定められているが、ハラスメントの加害者が町長である場合には、第三者の意見が出されたとしても、基本的に町長自身が自らへの処分を判断しなければならず、その実効性には自ずから限界がある。

町長は選挙にて住民から選れた者であり、苦情処理委員会の措置としては、ハラスメントの事実及びその評価について、民意の表れである議会に報告をすることとし、不信任決議などの民意の醸成に資するようにすべきと考える。

#### 4 付 言

今回の調査の過程で多数の職員からアンケート回答やヒアリングという形で多数の情報を得た。これら職員のうち相当数が、情報を提供した事実やその内容が外部に漏れることにより報復や差別的処遇の対象となることを懸念していた。

本委員会は、職員がこのような懸念を抱くことについては相当の理由があると判断し、職員名を含む取得情報の秘匿に万全を期するとともに、本報告書を作成するにあたっては表記や表現内容に細心の注意を払った。

町の関係者各位においても、このような点に留意され、情報提供者の探索やこれに類する行動を決してしないよう強く要請する。

以上

## 全職員アンケート

いただいた回答は、第三者委員会の調査に使用します。

### 【ご協力のお願い】

この度の一連の東郷町長によるハラスメント事案について、公平かつ中立な観点から外部の第三者による調査を行うための第三者委員会（以下「委員会」という。）を設置しました。

本事案に係る事実関係の調査、検証等を委員会にお願いするに当たり、正確な事実を把握するための「全職員アンケート」を実施します。

本アンケートは、町が介在することなく、全て委員会に提出します。調査結果については、全体の集計等について公表される場合がありますが、個人が特定される形での情報提供や公表は決してありません。また、アンケートの回答内容を理由に不利益な扱いを受けることは一切ありませんので、安心して率直な回答をお願いします。

令和5年12月

愛知郡東郷町

### 【ご記入にあたって】

1. このアンケートは、ご自身をご記入ください。
2. 記名・無記名は任意ですが、記名で回答された場合は、事実確認等のため、第三者委員会がヒアリングを行う場合がありますので、連絡先（携帯番号又はメールアドレス）の記入をお願いします。
3. 記述欄が不足する場合は、裏面又は任意の様式に記入して提出してください。
4. 回答は、同封の返信用封筒に入れて令和6年1月12日（金）までに投函してください。
5. 1名1封筒で回答してください。
6. 本アンケートの回収、集計、第三者委員会への提出に関しては、下記の事業者に委託しています。



## 井俣憲治町長によるハラスメントに関するアンケート調査

町職員から井俣憲治町長によるハラスメント疑惑が問題提起されました。これを受けて、町として実態調査を行いますので、アンケートにご協力をお願いします。

この調査への回答の有無や内容により、回答者に不利益が生じることはありません。

なお、本アンケートの回答は、本問題を検討する第三者委員会に開示する予定ですので、ご留意をお願いします。

氏名： \_\_\_\_\_

※記名・無記名は任意です。

記名で回答された場合は、事実確認等のため、第三者委員会がヒアリングを行う場合がありますので、連絡先（携帯番号又はメールアドレス）の記入をお願いします。

携帯番号又はメールアドレス \_\_\_\_\_

### 問 1

あなた自身が、町長から、ハラスメント行為を直接受けたことはありますか。

※ハラスメント行為とは、町の「職場におけるハラスメントの防止等に関する要綱」第2条第4号に掲げる以下の行為をいいます。

- ・セクシュアル・ハラスメント
- ・パワー・ハラスメント
- ・妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント
- ・その他のハラスメント

- 1 はい
- 2 いいえ

「1 はい」を選択された方 問2へ

「2 いいえ」を選択された方 問5へ

### 問 2

あなた自身が、町長から受けたハラスメント行為の種類は何ですか（複数回答可）。

- 1 セクシュアル・ハラスメント
- 2 パワー・ハラスメント
- 3 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント
- 4 その他のハラスメント



**問 3**

あなた自身が受けたハラスメント行為について、以下の質問にお答えください。  
(複数ある場合は、裏面又は任意の様式に記入して全てお答えください。)

・いつ頃の出来事ですか。

・どのような場面、経緯で行われたものですか。

・どのような行為（言葉）ですか。

**問 4**

あなた自身が受けたハラスメント行為について、あなたはどのような感情を持ちましたか。

**問 5**

あなた以外の方が、町長から、ハラスメント行為を受けているところを目撃したことはありますか。

- 1 はい
- 2 いいえ

「1 はい」を選択された方 問 6 へ

「2 いいえ」を選択された方 問 8 へ

問 6

あなたが目撃した、あなた以外の方が町長から受けたハラスメント行為の種類は何ですか（複数回答可）。

- 1 セクシャル・ハラスメント
- 2 パワー・ハラスメント
- 3 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント
- 4 その他のハラスメント

問 7

あなたが目撃した、あなた以外の方が受けたハラスメント行為について、以下の質問にお答えください。

（複数ある場合は、裏面又は任意の様式に記入して全てお答えください。）

・いつ頃の出来事ですか。

・どのような場面、経緯で行われたものですか。

・どのような行為（言葉）ですか。

問 8

町長のハラスメント疑惑について、ご意見、ご感想等がありましたらご記入ください。

以 上

職場におけるハラスメントの防止等に関する要綱

(目的)

第1条 この要綱は、職場におけるハラスメントの防止及び排除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適切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。

(定義)

第2条 この要綱において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

(1) 職員 東郷町職員定数条例（昭和42年東郷町条例第2号）第2条に規定する職員、東郷町職員の再任用に関する条例（平成13年東郷町条例第4号）第1条に規定する職員及び東郷町会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例（令和元年東郷町条例第23号）第1条に規定する会計年度任用職員

(2) 職場 職員が職務命令に従って職務を遂行する場所をいい、出張先その他職員が通常執務をする場所以外の場所及び親睦会の宴席その他の実質的に職場の延長線上にあるものを含む。

(3) 性的な言動 性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報や噂を意図的に流布することその他の性的な内容の発言及び性的な関係を強要すること、不必要に体に触ること、わいせつな図画を配布又は掲示することその他の性的な行動

(4) ハラスメント 次に掲げる行為をいう。

ア セクシュアル・ハラスメント 職場において職員の意に反する性的な言動を行い、それに対する職員の対応によって、その職員が勤務条件等につき不利益な取扱いを受けること又は職場における職員の意に反する性的な言動により、その職員の勤務環境が不快なものとなったため、その能力の発揮に悪影響が生じる等職員が職務を遂行する上で看過できない程度の支障が生じること。

イ パワー・ハラスメント 職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を

害することとなるようなものをいう。

ウ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント 職員に対する妊娠、出産、育児若しくは介護又はその措置を事由とした言動により当該職員の勤務環境が害されること。

エ その他のハラスメント アからウまでに掲げる行為のほか、その意図に関係なく、人格、尊厳等を侵害する言動により、職員に対して精神的若しくは身体的苦痛を与え、又は勤務環境を悪化させること。

(5) ハラスメントの防止及び排除 ハラスメントを未然に防ぐとともに、ハラスメントが現に行われている場合にその行為を制止し、及びその状態を解消すること。

(6) ハラスメントに起因する問題 ハラスメントのために職員の勤務環境が害されること及びハラスメントへの対応に起因して職員がその勤務条件につき不利益を受けること。

(任命権者の責務)

第3条 任命権者は、職員がその能率を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。この場合において、ハラスメント及びハラスメントに起因する問題に関する相談又は苦情（以下「相談等」という。）を申し出た職員が職場において不利益を受けることがないよう配慮しなければならない。

(所属長の責務)

第4条 所属長は、職員がその能率を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じたときは、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

(職員の責務)

第5条 職員は、ハラスメントが個人の尊厳を不当に傷つけ、労働意欲の低下や勤務環境を悪化させることを自覚するとともに、他の職員の人権を尊重し、ハラスメントに該当する行為をしないよう努めなければならない。

(研修等)

第6条 任命権者は、ハラスメントの防止及び排除を図るため、職員に対し、必要な研修等を実施するよう努めなければならない。

(相談員の設置)

第7条 ハラスメントに関する相談等に対応するため、相談員を置く。

- 2 相談員は、人事秘書課の職員をもって充てる。
- 3 相談員は、ハラスメントによる直接の被害者だけでなく、他の職員から相談等が寄せられた場合においても、これに対応するものとする。
- 4 相談等に対応した相談員は、相談整理簿（別記様式）により、その内容を記録するものとする。
- 5 相談員は、ハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、ハラスメントを未然に防止する観点から、その発生の恐れがある場合又はハラスメントに該当するか否か微妙な事案であっても、相談等として受け付けるものとする。

(相談等の処理)

第8条 前条の規定により相談員に相談等があった場合は、速やかに事実関係の調査及び確認を行うとともに、その結果を人事秘書課長に報告するものとする。

- 2 人事秘書課長は、前項の規定による報告を受けたときは、必要に応じて相談等を申し出た者（以下「申出者」という。）及び関係者に対し事情聴取及び事実関係の確認を行い、相談等に係る問題の解決を図るものとする。
- 3 人事秘書課長は、事案の内容又は状況から判断し、必要と認めるときは、次条に規定する苦情処理委員会の開催を求め、審議を依頼することができるものとする。

(苦情処理委員会の設置)

第9条 ハラスメントに関する相談等に対し、適切かつ公正な処理に当たるため苦情処理委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

- 2 委員会は、前条第3項の規定により審議を依頼された事案について、事実関係を調査し、望ましい解決策を審議及び提言するものとする。
- 3 委員会は、8人の委員をもって組織する。
- 4 委員は、副町長及び企画部長のほか町長が指名する者とし、男女各半数となるよう努めるものとする。

- 5 委員会に委員長を置き、副町長をもって充てる。
- 6 委員長は、委員会を招集するとともに、会務を総括する。
- 7 委員会の庶務は、人事秘書課において処理する。

(プライバシーの保護等)

第10条 ハラスメントに関する相談等の処理に関与した職員及び委員は、申出者のプライバシーの保護及び秘密の保護を徹底し、特に申出者が相談等を申し出たことを理由として不利益な取扱いを受けないようにしなければならない。

(対応措置)

第11条 第8条又は第9条の規定による事実関係の調査の結果、ハラスメントの事実が確認された場合は、必要に応じ加害者の職員及びその所属長に対し懲戒処分を含む措置を講ずるものとする。

(その他)

第12条 この要綱に定めるもののほか必要な事項は、別に定める。

附 則

この要綱は、平成11年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成13年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、公布の日から施行する。

附 則

この要綱は、令和2年8月1日から施行する。

別記様式（第7条関係）

相 談 整 理 簿

相 談 員

相 談 日	年 月 日 ( ) 時 分 ~ 時 分		
申 出 者 氏 名		所 属	
何が行われたか？（事の始まり・きっかけ等できるだけ客観的に詳しく）			
誰が関与したか？（目撃者、証人等を含む）			
どこで行われたか？			
いつ行われたか？			
その言動に対し、申出者がとった対応			
申出者が、その言動をハラスメントと考える理由			