

令和7年9月16日

吉野ヶ里町長

伊 東 健 吾 殿

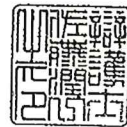
調 査 報 告 書

吉野ヶ里町ハラスメント事案に関する第三者調査委員会

委員長 井 寺 修



委員 佐 藤 潤 一



委員 服 部 友 祐



目 次

第 1 章	本調査委員会の調査について・・・・・・・・・・	3
第 1	本調査委員会設置に至る経緯	
第 2	本調査委員会の目的、構成と利害関係の有無	
第 3	本調査委員会の独立性・中立性	
第 4	調査経過	
第 2 章	調査結果の報告・・・・・・・・・・	9
第 1	本件の概要	
第 2	前提事実	
第 3	当委員会の判断・・・・・・・・・・	15
1	本件事案 1 について	
2	本件事案 2 について	
3	本件事案 3 について	
4	まとめ	
第 3 章	吉野ヶ里町のハラスメント対策について・・・・	45
第 1	地方自治体として講ずべき措置	
第 2	吉野ヶ里町において講じられていたハラスメント対策	
第 3	本件パワーハラスメント被害の申出に対する吉野ヶ里町の対応に対する評価	
第 4	まとめ	

最後に

第1章 本調査委員会の調査について

第1 本調査委員会設置に至る経緯

1 本件パワーハラスメント被害の申出

令和6年4月17日、吉野ヶ里町財政協働課長（当時）[REDACTED]氏（以下、「申出人」という。）の作成に係る同年4月15日付「パワーハラスメント被害について」と題する文書が吉野ヶ里町役場に届いた。

同月30日、申出人作成に係る同月26日付「職場内でのパワーハラスメント被害について（平成30年12月5日被害分）」と題する書面が吉野ヶ里町役場に届いた。

同年5月12日、申出人作成に係る同日付「職場内でのパワーハラスメント被害について（令和2年1月～12月被害分）」と題する電子文書が添付された電子メールが吉野ヶ里町役場に届いた。

2 吉野ヶ里町による調査

前項の申出を受け、吉野ヶ里町において内部調査が開始された。

同調査結果を踏まえ、同年7月30日、申出人に対し、前項の申出の対象となった行為について、パワーハラスメントに該当しないという結論に達した旨の連絡がなされた。

3 申出人の死亡

同年11月20日、吉野ヶ里町に対し、申出人が死亡した旨の連絡が入った。

4 町議会宛要望書の提出と臨時議会

令和 7 年 1 月 2 8 日、吉野ヶ里町において、職員を対象として、職場におけるパワーハラスメントアンケートが実施された。

同年 4 月 4 日、吉野ヶ里町区長会会長から、吉野ヶ里町議会議長宛ての申出人が死亡した経緯等の調査を求める要望書が提出された。

同月 3 0 日、令和 7 年第 1 回吉野ヶ里町議会臨時会が開催され、第三者委員会設置費用が含まれた一般会計補正予算が可決された。

5 委員の選任等

同日の上記可決後、吉野ヶ里町は、佐賀県弁護士会に対して第三者委員会委員の推薦依頼を行った。

佐賀県弁護士会は、同年 5 月 1 4 日付で上記推薦依頼につき回答し、同回答文は同月 1 6 日に吉野ヶ里町に到達した。

同年 6 月 1 6 日、佐賀県弁護士会によって推薦された 3 名の弁護士が、吉野ヶ里町長より、吉野ヶ里町ハラスメント事案に関する第三者調査委員会委員を委嘱され、本調査委員会が設置された。

第2 本調査委員会の目的、構成と利害関係の有無

1 本調査委員会の目的

吉野ヶ里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、「設置要綱」という。）において、以下のとおり、定められている。

第1条

この要綱は、職場内のハラスメント事案について必要があると認められるときに、必要かつ中立な観点から専門的な知識を有する第三者による客観的な調査、検証、評価及び提言（以下、「調査等」という。）を行うために、吉野ヶ里町ハラスメント事案に関する第三者調査委員会（以下、「委員会」という。）の設置に関し、必要な事項を定めるものとする。

本調査委員会委員3名に対する吉野ヶ里町長からの委嘱事項は、以下のとおりである。

委嘱事項 「職員が町長からパワーハラスメントを受けたと申し出た3件の事案（令和6年4月15日付、4月26日付及び5月12日付）について、パワーハラスメントがあったかどうかの調査、認定及び報告書の作成」

なお、申出人が死亡した経緯や原因の調査等については、委嘱事項には含まれてはいない。

2 本調査委員会の構成

設置要綱の定め（委員3人以内をもって組織すると定められている。）に基づき、本調査委員会は弁護士3名で構成されている。

設置要綱の定めに基づき、令和7年6月16日の第1回

委員会において、委員の互選によって、井寺修一委員を委員長に選出した。

委員の氏名等は以下のとおりである。

委員（委員長）井寺修一（池田法律事務所 弁護士）

委員 佐藤潤一（山口・佐藤法律事務所 弁護士）

委員 服部友祐（佐賀中央法律事務所 弁護士）

3 委員の利害関係の有無

本調査委員会の各委員はいずれも、吉野ヶ里町との間に何らの利害関係を有していない。

第3 本調査委員会の独立性中立性

本調査委員会は、日本弁護士連合会が令和3年3月19日付で作成した「地方公共団体における第三者調査委員会調査等指針」に準拠しつつ、委員会を運営し、調査及び検討を行った。

本調査委員会の庶務は、設置要綱に基づき吉野ヶ里町総務課人事係が担当した。

しかし、同係は、関係者のヒヤリング等の調査及び本調査委員会における実質審議には同席していない。また、本調査委員会がヒヤリング等の調査において入手した情報及びその他の検討資料は、本調査委員会の委員のみで管理していたため、同係は、吉野ヶ里町から本調査委員会が提供を受けた情報を除き、本調査委員会が入手した情報等に接しておらず、接することは事実上不可能であった。

第 4 調査経過

本報告書の提出に至るまでの本調査委員会による調査、検討の主な経過は以下のとおりである。

なお、以下はいずれも令和 7 年の日付である。

6 月 1 6 日

委員の委嘱を受けた。

吉野ヶ里町役場にて第 1 回委員会開催し委員長を選任した。

6 月 2 3 日

第 2 回委員会を開催した。

6 月 3 0 日

申出人遺族からヒヤリングを行った。

7 月 3 0 日

第 3 回委員会を開催した。

8 月 4 日及び同月 6 日

吉野ヶ里町職員及び元職員（合計 4 名）からヒヤリングを行った。

8 月 1 9 日

吉野ヶ里町長からヒヤリングを行った。

第 4 回委員会を開催した。

9 月 8 日

第 5 回委員会を開催した。

9 月 1 6 日

第 6 回委員会を開催し、報告書のとりまとめを行った。

第2章 調査結果の報告

第1 調査対象事案の概要

調査対象事案は、

- ・ 吉野ヶ里町長が、令和6年4月10日、財源が乏しいとして事業の延期を提案した申出人(当時財政協働課長)に対し、建設課へ異動させる旨告げたことがパワーハラスメントに該当するとして申出人が申し出た事案(以下、「本件事案1」という。)、
- ・ 吉野ヶ里町長が、平成30年12月5日に開かれた吉野ヶ里町議会の一般質問に対する答弁の中で、当時財政課長であった申出人が業務を怠ったと捉えられる発言を行ったことがパワーハラスメントに該当するとして、申出人が申し出た事案(以下、「本件事案2」という。)、
- ・ 吉野ヶ里町長が、令和2年1月から同年12月までの間に、当時税務課長であった申出人に対し、五ヶ山ダムに関する吉野ヶ里町への交付金が当初の予測より低額であったことについて、法律上の根拠がないにもかかわらず、交付金算定への配慮を要求する福岡県知事宛ての文書作成を繰り返し強要し、あるいは法的根拠がない旨の説明を行った申出人に対し、激高するなどしたことなどがパワーハラスメントに該当するとして申出人が申し出た事案(以下、「本件事案3」という。)

である。

以下、本調査委員会の調査に基づいた事実認定、評価を述べることにする。

第2 前提事実

以下の事実については、パワーハラスメントに該当するか否かを判断する前提として、本調査委員会が認定した事実である。

1 申出人について

(1) 申出人の身上

申出人は、[REDACTED]生まれの男性であり、大学を卒業後、[REDACTED]付で三田川町へ入庁した。

申出人は、入庁後しばらくして、[REDACTED]

[REDACTED]。

申出人は令和6年11月17日に死亡した。死亡時58歳であった。

申出人は[REDACTED]があった。

(2) 職務経歴

申出人の主な職務経歴は以下のとおりである。

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

(3) 人柄等

本調査委員会が現旧の職員ら4名及び申出人の[REDACTED]からヒヤリングしたところ、以下のとおりであった。

申出人は温厚な人柄で、周囲から親しまれていた。真面目で、熱心に職務にあたっており、町財政には一番詳しい人物と評価されていた。こだわりが強い部分もあったが、誤っている場合はそれを素直に認めるような部分もあった。

[REDACTED]との関係も良好で特段の問題はなかった。

(4) 病休・休職等の状況

申出人の平成30年12月以降の病気休暇、休職の状況は以下のとおりである。

平成31年3月25日から令和元年6月22日まで
病気休暇（吉野ヶ里町職員の勤務時間、休暇等に関する条例第16条）

令和6年4月12日から同年7月10日まで
病気休暇（前に同じ）

* なお、申出人は令和6年4月10日から同月11日まで年次休暇を取得した。

令和 6 年 7 月 1 1 日から同年 1 0 月 1 0 日まで

休職（地方公務員法第 2 8 条第 2 項第 1 号）

令和 6 年 1 0 月 1 1 日から令和 7 年 1 月 1 0 日まで

休職（前に同じ）

2 吉野ヶ里町長について

現在の吉野ヶ里町長は伊東健吾氏である。本書における吉野ヶ里町長ないし町長の表記はすべて同氏を指すものである。

同氏は、昭和 2 2 年 6 月生まれで、旧三田川町職員として約 3 8 年間勤務し、企画課長、下水道課長を歴任した。

また、同氏は、平成 2 2 年 4 月に吉野ヶ里町議会議員に当選し、平成 2 6 年から吉野ヶ里町議会議長を務めた。

さらに、同氏は、平成 3 0 年 3 月 2 5 日投開票された吉野ヶ里町長選挙で当選し、同年 4 月 1 6 日、吉野ヶ里町長に就任し、現在もその職にある。

本調査委員会の現旧職員数名に対するヒヤリングでは、以下のようなであった。

吉野ヶ里町長は職員時代から事業系の部署の所属が多く、事業推進にその力を発揮してきた。職員に対しては人あたりが良く、面倒見が良いところがあったが、怒ったときには激しい部分もあった。

3 吉野ヶ里町について

(1) 合併

吉野ヶ里町は、平成 1 8 年 3 月 1 日、旧三田川町と旧東脊振村が合併し誕生した。

(2) 職員体制

吉野ヶ里町は、平成30年以降、町長、副町長、教育長以下、17～19程度の部署（各課に加え、議会事務局、保育園や幼稚園を含む。）に職員150名程度が配されていた。

(3) 人事異動

吉野ヶ里町における人事異動については以下のとおりである。

吉野ヶ里町では、毎年度4月1日と7月1日に定期の人事異動を行っている。

機構改革など明確な目的がある場合を除いて、人事異動の方針等は作成されていない。

職員は、例年11月末から12月上旬にかけて、異動希望や職場の状況、健康状況などを記入する自己申告書を提出することができ、例年30人程度が提出している。なお、提出は任意であり、異動希望がそのまま採用されるわけではない。

人事異動についての各課からの要望は、適宜、副町長や総務課長が受け付ける。そして、毎年2月に副町長が全課長と面談を行い、各課の要望を把握する。なお、各課の要望がすべて通るわけではない。

2月下旬に、副町長、総務課長及び人事係長によって協議が行われ、総務課長が人事異動案を作成する。人事異動案作成にあたっては、在任期間、職員の適性、健康状態、家庭の事情、人間関係、本人の希望等に配慮がなされている。

その後、町長を交えて協議が行われ、必要な修正がな

された上で、町長の承認を受け、異動日の10日前から1週間前までの間に、職員に内示が発せられる。

7月の人事異動は、業務の都合で4月異動では支障が生じる場合や4月以降の状況の変化、組織改編等がある場合に実施されている。

そのほか、職員の急な退職などがあれば、4月、7月以外にも人事異動が行われることがある。

第3 当委員会の判断

1 本件事案1について

(1) 申出内容の詳細

本件事案1について、申出人の申出は、以下のとおりである（令和6年4月15日付申出人作成に係る職場内でのパワーハラスメント被害についてと題する文書）。なお、以下の「」内は、同文書からの表現の引用を示す。

令和6年4月10日、「防衛省補助事業」の「早急な事業推進を主張」する吉野ヶ里町長に対し、申出人が「基金運用の失敗を踏まえ、新庁舎建設後は現金不足のため、補助事業であっても高額な町負担はできないことを説明」したところ、吉野ヶ里町長は、申出人に対し、「代わっていいから。俺が代えてやる。どこでも行っていい。財政なら建設的な意見を言え」「はい分かった。7月で代われ。建設課に代わればいい」と発言し、これらの発言は、パワーハラスメントである。

その理由は、「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、労働者の就業環境を害する発言であること」、「私が30年以上勤務する中で、土木建築業務経験がないことを認識した上で「建設課」に人事異動させるとの発言であること」及び「「継続性がなくても就業環境が害されれば、ハラスメントに該当しうる。思わず言ったからハラスメントにはならない、ということはない。そのような条件で、ハラスメント該当性が否定されるなら、全員そのような言い訳をすればお咎めなしとなる」との弁護士の意

見」の3つである。

(2) 認定事実

ア 令和6年4月10日の面談に至る経緯

令和6年4月9日、防衛省補助事業関係課長(4名)、総務課長、財政協働課長であった申出人らが集まり、施設建設の優先順位等について協議が行われた。なお、この協議については、申出人によって録音がなされていた。この録音について音声を確認したが、特段不自然な点は認められないから、収録された会話がなされたものと認められる。

この協議において、申出人は、財政協働課長の立場から、購入してきた国債が含み損を抱えているため、新庁舎を建設後の財源が乏しく、施設建設のための現金が不足する旨を説明したところ、状況を町長に説明すべきということになり、最終的に企画調整課長と申出人で町長に説明を行うこととなった。

イ 面談中の発言

同月10日、前日の協議を受けて、企画調整課長と申出人が町長と面談した。

このときの会話についても、申出人によって録音がなされている。同録音の音声を確認したが、不自然な点はなく、町長も発言自体を否定していないから、録音データに収録されている内容の会話がなされたものと認められる。

すなわち、その核心部分は、以下の部分となる。

申出人：(財源の確実性を問題にした申出人の発言を

受けた、税収を伸ばすよう努力しているという趣旨の町長の発言に対し）税収は増えるんですけども、地方交付税が下がるので。

町長：そりゃそがんことばいいよんなら何でんされんやろもん。

申出人：いやそこまで考えて財政計画を立てんばいかんでしょうもん。

町長：なら財政かえんしゃいね。代わっていいから。俺が代えてやる。

申出人：はい。

町長：どこさいじゃいいってよか。もう。あのね、もう少し建設的な意見を、財政なら言いんしゃい。

申出人：いや、財政だからこういうことは言わなきゃいけないと思います。

町長：はいはい。わかった。はいそんならもう、7月代われ。そがん言うなら代わっていいて。お前は建設課長にいつそ代わっぎよかやっか。ね。

ウ 発言後の状況

前項の最後の発言以降、次のような発言が交わされた。

申出人：私もそのつもりで告発をさせていただきます。

町長：告発なんてなんて寝言んごたこと言いよっとか。

申出人：いやいや住民訴訟ば馬鹿にしたらいかんですよ。

町長：はい、よかやんねよかやんね。今度しんしゃいそれぐらいの考えば持つとるなら。こんぐらいでどが

んすっか。もう少し町をよくならそうという考えを持ってよ。

申出人：いやいやいや

町長：よかやんね。イヤイヤと言うてよかけんよかけん。はい。とにかくね、あの言いよるとはわかるじゃん。でもね町をストップさせるわけにいかんよ。

その後も、町長と企画調整課長の会話が続くが、申出人は一言も発していない。

(3) パワーハラスメント該当性（違法性）の判断

前項で認定した本件事案1における町長の発言がパワーハラスメントに該当するか否かについて以下検討する。

ア パワーハラスメントについて

労働施策総合推進法第30条の2第1項により、
「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、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない」と定められており、パワーハラスメントは、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までのすべての要素を満たすものを

いうとされている。

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（令和２年厚生労働省告示第５号）（以下、「厚労省指針」という。）によれば、①～③については、以下のように説明されている。

①につき、「優越的な関係を背景とした」言動とは、当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が当該言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指し、例えば、職務上の地位が上位の者による言動が含まれるとされる。

②につき、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは、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を指すとされる。

③につき、「労働者の就業環境が害される」とは、当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、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を指すとされ、この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言

動であるかどうかを基準とすることが適当であるとされている。

イ ①「優越的な関係を背景とした言動」か否かについて

申出人は、本件事案 1 当時財政協働課長であり、町長は申出人より職務上の地位が上位であったと認められるから、町長の発言は、その内容に照らし、優越的な関係を背景とした言動であったと認められる。

ウ ②「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」か否かについて

上記で認定した通り、町長は、財源の問題を指摘し、施設建設事業の推進に慎重な発言をした当時財政協働課長であった申出人に対し、施設建設事業の推進を急ぐ立場から、「7 月代われ」「建設課長にいっそ代わっぎよかやっか」等と発言したものであり、これは転任（地方公務員法第 15 条の 2 第 1 項第 4 号）の事前告知（事前告知という意味では内示に近い。）と解される。

町の職員の任命権は町長が有しており（地方自治法第 172 条 2 号）、転任（地方公務員法第 15 条の 2 第 1 項第 4 号）については、降任のように厳密な要件は定められておらず、その裁量にゆだねられていると解され、職員は職務命令に従わなければならない関係にある（地方公務員法第 32 条）。

他方で、転任命令が必要性或合理性を欠いている場合や、不当な目的で行われた場合等、社会通念上著

しく妥当性を欠き、任命権者の裁量権の範囲を逸脱し、又はその濫用があったと認められる場合には違法となるとされていることから（大阪高裁平成27年6月18日判決、大分地裁日田支部平成14年3月29日判決等）、本件は転任命令が発令されたわけではないものの、②の「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」か否かについては、町長に裁量があることを踏まえつつ、建設課に異動させる旨の発言の必要性が欠けるといえるか否かや、同発言に合理性が欠けるといえるか否かという観点から検討されるべき問題である。

たしかに、町長として町民の負託を受け、町のため自ら考えるところに従って、事業を推進する立場からは、自身の考える方針に異を唱える職員を異動させ、自身の方針に従って、町政を推進することにつき、その必要性や合理性自体は否定しがたい側面がある。

しかしながら、前記認定のとおり、吉野ヶ里町における人事異動は、副町長、総務課長及び人事係長の協議を踏まえ、総務課長によって、在任期間、職員の適性、健康状態、家庭の事情、人間関係、本人の希望等に配慮した人事異動案が作成され、同案をもとに町長と協議が行われ、必要な修正の上、町長が承認するというものである。

本件事案1における町長の発言は、これらの過程を経たものとは認められない。また、事前告知の時期も、その場で唐突に伝えられたものであり、通例とは

明らかに異なるものとなっている。

また、申出人は、いわば事務系の仕事を長年続けてきたものである。本調査委員会が行った複数の現旧職員のヒヤリング結果に基づけば、建設課は、土木建築分野の一定の知見及び経験、並びに町民との折衝が必要となる職場であり、その知見や経験が全くない申出人が突然課長職で配置されても業務対応、議会对応等に多大な困難をきたすことが認められる。

未経験の部署への転任それ自体は特段問題とするようなものでもないと考えられるが、上記同様、本調査委員会のヒヤリング結果に基づけば、申出人のように事務系の部署に長く在籍しており、建設課の経験がない職員が他課の管理職となって後に、建設課の課長として転任することは通常考えられる人事異動ではなかったとも認められる。

これらの点からすると、申出人を建設課に配することが合理的であるとは考えられない。

そして、町長は、申出人が長年事務系の部署に在籍してきたことを当然認識した上で、本件事案1における発言を行っていることも認められる（町長も、本調査委員会のヒヤリングにおいて、技術系職員がいないことを嘆きながらも、申出人が建設課に転任した場合大変なのではないかとの質問に対し、「おとなしいからですね」と述べていた。）。

上記の町長の主観的認識を前提に、本件事案1の町長の発言に至る流れを踏まえると、同発言は、自ら

の意に反論する管理職に対する報復的な色合いが強いというべきである。

町長に任命権があることは先に述べたとおりで、業務命令に従わないとして懲戒処分を行うことも可能であるが、その場合には、申出人にも必要な手続保障が与えられることに比すれば、十分な議論や手続を経ていない点で、やはり唐突な感が否めない。

以上、町長の発言は、

- ・ 通常の人事異動の際行われる手続や検討が全くなされていないこと
- ・ 申出人にその知見や経験がなく、同人を建設課に配することが合理的とは認められないこと
- ・ 町長の主観的認識や会話の流れを踏まえると、反対意見を述べたことに対する報復的な色合いが強いこと
- ・ 懲戒権を有するとしても、申出人の意見を十分に述べる場が与えられておらず、何らの手続保障が与えられていないこと

からすると、その場の感情で思わず発せられたものと言わざるを得ず、町長に裁量があることを踏まえてもなお、その発言に必要性や合理性を見出すことは困難であると言わざるを得ない。

よって、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」ものと認められる。

エ ③「労働者の就業環境が害されるもの」か否かについて

上記に述べたように、事務系の部署に長く在籍して管理職になっていた申出人が経験のない建設課の課長を務めた場合には、多大な困難が伴うと認められる。

さらに、本件事案１の町長発言は、通常の人事異動のように検討を重ねられたものではなく、申出人が自身の考えを述べたことに対してのものであり、いわば突然に、報復的に言い渡されたものであった。

申出人は、本件事案１の町長発言を受けて、直ちに、同日（令和６年４月１０日）から翌日の同月１１日まで年次休暇を取得し（申出人はもとより同月１０日午後２時１５分から年次休暇を取得する予定であったが、本件事案１の町長発言を受け、妻の関係上の理由があるとして、午前９時３０分からその日終日年次休暇を取得し、さらに同日、申出人がかかりつけの精神科クリニックへ通院し、本件事案１の町長発言を診療の際に話したことも認められる。）、その後同月１２日から同年７月１０日まで病気休暇を取得した。続いて、申出人は同月１１日から休職となった。申出人が死亡したため、職場復帰に至ることはなかった。

申出人の■によれば、本件事案１の町長発言も申出人から聞いていたということであった。

これらの点からすると、本件事案１の町長発言によって、申出人が精神的に苦痛を与えられ、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たと認めるのが相当であ

る。

オ 小括

以上述べたところによれば、本件事案１の町長の発言は、①ないし③をすべて満たすことが認められるので、パワーハラスメントに該当すると認められる。

カ 町長の弁解について

項目の表記を「町長の弁解」としたものの、町長は本調査委員会のヒヤリングの際、本件事案１の発言について「言わなきゃよかった」と反省を述べていた。また、建設課にまで言及したのは、「パワハラの種類に属するかもしれない」「結果パワハラのようなことを私が言っているのも事実です」とも述べていた。

したがって、町長は本調査委員会のヒヤリング段階では本件事案１についてパワハラを否定するというものではなかった。

否認強弁することなく、真摯にパワハラをほぼ認める姿勢それ自体は評価されるべきである。

キ 吉野ヶ里町の調査について

本件事案１の吉野ヶ里町における調査段階においては、次のとおりに判断されている。

「当該事案は、事業を進めたいと言う町長と事業を進められないと言う相談者との議論の中で、お互いが折り合わず、事業を進める上で後ろ向きの発言をするなら、代わってもらわなければならないという人事権をもつ町長からの発言であり、業務を遂行するための手段として不適当な言動ではない。また、当該行為は、１回で

あり、その様態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とは言えない。したがって、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動とは言えないと判断する。」

法律の専門家の助言が得られない中、首長を行為主体とするパワーハラスメントに関する内部調査であるから、やむを得ない部分も相応にあったと思われるものの、本調査委員会の本件事案１の認定及び評価については上記のとおりであり、結論はさておいたとしても、残念ながら慎重な検討がなされたとはいえない。

(4) まとめ

以上、本件事案１の町長の発言は、パワーハラスメントに該当すると認める。

2 本件事案 2 について

(1) 申出内容の詳細

本件事案 2 について、申出人の申出は、「平成 30 年第 4 回定例会の前に、町長から 10 年間の財政計画を作成するよう指示されていたが、当時、町長が思い描いていた統合庁舎、統合中学校、防災食育センターなどの事業計画はまったくの白紙段階であり、財政計画に反映する術がなかったため断ったところ、定例会の 4 日目、古川勲議員の一般質問の答弁の中で、町長は、財政課長である私が町長の指示に従わず業務を怠ったと捉えられる発言を 2 度行った」というものである。

(2) 認定事実

ア 背景事実

吉野ヶ里町においては、まちづくりの基本構想、指針等を示す第 2 次総合計画が策定され、平成 30 年 3 月 2 日、吉野ヶ里町議会において可決された。

同総合計画中の基本構想や基本計画に基づく実施計画は具体的な事業を定めるものであり、各年度の予算編成や事業執行の指針となりうるものと位置付けられている。

しかし、吉野ヶ里町では、吉野ヶ里町議会平成 30 年第 4 回定例会（平成 30 年 11 月 29 日から同年 12 月 11 日までを会期とする。）の時点において、上記総合計画に伴う長期財政計画が策定されていなかった。

町長は、上記議会開会前の同年 11 月 30 日に、申

出人に対し、上記財政計画の案を作成するよう指示したが、申出人はこれを拒否した。

なお、申出人自身が本件事案2についてのパワーハラスメント被害申出書面で、町長の考える個々の事業計画が「全く白紙の状態であり、財政計画に反映する術がなかったので断った」と述べているほか、町長も議会において、「できないという返事」だった旨の発言を行っていることが認められる。

イ 町長の発言

平成30年12月5日に吉野ヶ里町議会でおこなわれた第4回定例会（第4日目）の一般質問（以下、「定例会」という。）の内容について、議事録（逐語記録）が存在していること、並びに、町長が、令和6年5月2日に実施された吉野ヶ里町による調査（以下、「令和6年5月2日調査」という。）及び本調査委員会による調査に対し、同議事録のと通りの発言をおこなったことを自認していることから、以下の発言があったことを認めることができる。なお、以下の発言は、本件事案2を判断する上で必要な範囲を抜粋したものであり、財政課長の発言は、申出人のものである。

古川勲議員：私はこの第2次総合計画をつくるときに、一番初めに総合計画と財政計画はセットであるということを申したわけですが、とうとうこの審議会の中では掲上されませんでした。いろんな計画をつくって、その裏づけとなる財政計画がない

総合計画は砂上の楼閣ですよ。今、財政課長が本音を申されました。実施計画、個別計画に係る事業費がわからないため、利子積み立てまでにとどめております。事業計画がわからない、こういう総合計画はあり得ないですよ。

・・・中略・・・

そこで、私は第2次総合計画構想を実現するための財政計画もあわせて作成する必要があると考えておりますが、執行部のお考えをお聞かせください。

財政課長：健全な財政運営のため、財政課のほうでは総合計画及び実施計画との整合性を図りながら、毎年度、全ての課を対象に5カ年の事業計画を提出してもらい、中期財政計画を策定しておるところでございますけれども、総合計画に合わせた10カ年の長期財政計画につきましては、今後の社会情勢や国の施策など、後になればなるほど将来予測が困難になることから、財政計画の基礎である具体的な事業計画の提出が少なくなるため、形式的な財政計画に陥ることが懸念されるところでございます。

さらに、今後、普通建設事業の中心となる公共施設等のストックマネジメント事業につきましては、緊急補修や安全対策等を除き、事業方針が決まっていない施設がほとんどである現状から、財政計画策定の大きな障害となっているところでございます。

古川勲議員：財政課長、私もだんだんがっかりしてきました。何の計画ですか。

．．．中略．．．

私は民間におりましたから、いろんな５カ年計画、１０カ年計画つくりますけれども、これだけの事業をしていかないと、自分たちの団体としての運営ができないということで事業計画を組んでいくわけですよ。行政はそこら辺はないでしょうけれども。ただ幾ら要ると、また後で公共事業等のところでも財政課長とやりとりをやりますけれども、町長、事業方針を決めていない施設がほとんどですから、財政計画は立てられませんよと。ほんなら、事業が決まったとき、どうしますか。

．．．中略．．．

大きな７０億円も８０億円も要するような将来的な財政の中で何も決まっていな、これだけが決まっている。私は本当に質問するたびにこれでいいのかと思います。お答えください。

町長：実はその辺の計画を立てるように先日も課長会議の中で指示をいたしました。でも、担当課長はできないという返事をしましたので、非常に私が憤慨をしているところでございます。でも、今、私の準備している資料の中には、古川議員にも見せていろいろ御説明したいものがあります。

まず、私は財政的なことを考えていないわけではありません。今、古川議員が言われましたように、防災・給食施設、それから、統合庁舎の問題、図書館・資料館の問題、工場用地の問題、トム・ソーヤの問題、駅

北南の都市計画の問題、インターチェンジ周辺の開発、そして、また工場用地、こういういろいろな施策を考えております。でも、今、古川議員が御指摘のごとく、一つとして方向が見えたものがない。ただ、私は防衛省とか、そういうものに対する事業申請をしようという努力をしております。あらゆるものに補助金的なものを巻きつけながら進めると、これしかありません。財政調整基金が約26億円、減債基金が10億円、そして、地域振興——これは水源地関係でございますが、約20億円、そして、吉野ヶ里の振興基金として3億円、温泉関係が3億円、ふるさと応援、これが今回ふるさと納税で寄附していただいたものが多分約7億円ぐらいにはなろうかと思っております。合併振興基金11億円、こういう財源があります。トータルしますと約100億円以上あります。それをうまく使い分けて財政運営をする。これは当然のことです。ここにためておいて住民サービスをしないわけじゃないんですよ。ここをうまくいかに補助金と絡めて使うか。私は、この算入をしております。

でも、今、古川議員の御指摘のごとく、事業計画が何らできていない。私も今それを工程的なもの、もちろん当然用地も要ります、法手続も要ります、税務的な申告的なものも要ります、いろいろ要ります。だから、これを合わせて今現在10ぐらいの大きな事業メニューがありますので、それを進めていると。まずは、これの工程的なものをきちっと議会にも示したいと

思っております。

今までこの総合計画、私の手元にありますけれども、実施計画が単に項目を入れ、同じ数字を3カ年入れていると、古川議員の御指摘のごとなんです。だから、私はこれに実数を入れてやるように関係課長にも先日も特に財政課長にお願いしましたがけれども、そのような返事が返ってきたので、私も若干憤慨をしているところであります。

(3) パワーハラスメント該当性（違法性）の判断

申出人がパワーハラスメントに該当するとして申し出ているのは、以下の発言であると解される。

「実はその辺の計画を立てるように先日も課長会議の中で指示をいたしました。でも、担当課長はできないという返事をしましたので、非常に私が憤慨をしているところでございます。」

「私はこれに実数を入れてやるように関係課長にも先日も特に財政課長にお願いしましたがけれども、そのような返事が返ってきたので、私も若干憤慨をしているところであります。」

そこで、上記発言について、そのパワーハラスメント該当性を以下のとおり判断する。

ア ①「優越的な関係を背景とした言動」か否かについて

上述したように、申出人は、本件事案2当時、財政課長であり、町長は申出人より職務上の地位が上位であったと認められるから、町長の発言は、その内容を

踏まえば、優越的な関係を背景とした言動であったと認められる。

イ ②「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」か否かについて

前記認定のとおり町長の財政計画案策定の指示を申出人が断っているところ、かかる町長の指示が相当性を欠いているのであれば、本件事案2の町長の発言が「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」か否かの判断に影響を及ぼすと考えられる。

この点、第2次総合計画の実施にあたって、種々の事業があればあるほど、財政計画が必要かつ有用であることは論を待たない。

したがって、これを担当である財政課長に作成指示をするのはむしろ当然のことであり、財政計画策定の指示それ自体が必要性或相当性を欠くわけではないのは明らかである。

これに対し、前記のとおり、申出人は、町長の考える個々の事業計画が「全く白紙の状態であり、財政計画に反映する術がなかったので断った」と述べており、町長も、「できないという返事」だった旨述べている。

たしかに、具体的な事業計画が定まっていなければ、具体的な財政計画を立てることはおよそ不可能である。そして、実際にも個々の事業計画が具体化されていなかったと認められる。また、社会情勢や国の施策に左右される部分は予測が困難である。このように、申出人の述べるところも相応に理解可能である。

そして、個々の事業計画が具体化していなかったその責任の一端は町長にもあるという見方もあり得ないわけではない。

としても、本調査委員会の町長に対するヒヤリング等を踏まえると以下の指摘が可能である。

町長の財政計画案の作成の指示は必ずしも確定的で不変的な計画の作成を意味するものではないし、計画案を直ちに完成させるよう求めるものでもなかった。

つまり、計画案は暫定的なものでもよく、徐々に精緻化すればよいという趣旨のものと解せられる。町長は本調査委員会のヒヤリングにおいて、財政課で各課の数字をチェックしてほしかった旨述べていた。

そのようなものであれば、各事業の担当課と折衝調整を行えば、その精度は別としても、一定の計画案の作成は可能であると考えられる。

このようにみると、申出人の主張を踏まえてもなお、町長の指示の相当性は失われることはない。

これを前提に、本件事案2における町長発言が、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動に該当するかどうかを判断する。

たしかに、職員が自らの指示を拒否したことを明らかにし、「憤慨している」とまで表現するのは、やや穏当さを欠くという印象も受けた本調査委員会の委員もいた。

そして、事業計画が具体化していなかったのは、同

年４月に就任したとはいえ、町長にもその責任の一端があるという見方もありうるから、職員が自らの指示を拒否したことを議会で明らかにして「憤慨をしている」などと述べるよりは、内部的に協議を深め、職員を諭して導くのがより適切であると思われる。

しかし、前述のとおり、町長の指示自体に相当性を欠くとまでは認められず、この指示に対し、申出人は着手すること自体に応じないと受け取れるような消極的な反応をしたものと認められる。

そもそも、執行機関の長である町長は、その補助機関である職員に対して、職務上指揮監督する立場にあつて（地方自治法第１５４条）、職員は、その職務を遂行するに当たって、法令、条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程に従い、且つ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならないと規定されている（地方公務員法第３２条）。

したがって、町長の財政計画案作成の指示に対し、着手すること自体を拒む正当な理由を見出すことは困難である。

そして、町長としては、事業推進の観点から、発言をもって、財政計画案作成に着手してもらおうとするその必要性は一定程度肯定され、厚労省指針に例示されるような、明らかに必要性がないとまでは認められない。

また、本件事案２の町長発言自体も、「特に財政課長」と述べてはいるものの、「関係課長にも先日も特

に財政課長にお願いしましたがけれども、そのような返事が返ってきたので」…（中略）…「憤慨している」という表現がなされており、この発言は申出人だけに向けられたものでもないと解せられる。

さらには、申出人は公務員であるから、町民の利益の観点から、職務執行状況が議会等において一定程度明らかにされ町議会議員ひいては町民からの評価を受けることにつき一定程度甘受せねばならない立場にあるとも言うる。

加えて、町長は、その不満を吐露したにとどまっております、これを超えて、申出人の人格を攻撃するような言動にまでは及んでいない。

このように、申出人が指示に着手すること自体に消極的な反応を示しており、本件事案2における町長発言に、一定の必要性を否定できないことに加え、町長の発言が申出人のみに向けられたものとまでは言えないことや申出人が公務員であり、その職務執行状況が一定程度明らかにされ、評価されること自体は町民の利益の観点から一定程度許容されと考えられること及び町長の発言が人格攻撃にまで至っているわけではないことからすれば、町長の発言は、適不適の議論の余地は相応にあるとは思われるものの、社会通念上許容される範囲を超えて相当性を欠くとまで断ずることはできない。

したがって、本件事案2における町長発言が「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」とは認められない。

(4) まとめ

以上、本件事案 2 における町長発言がパワーハラスメントには該当すると認めることはできない。

3 本件事案 3 について

(1) 申出内容の詳細

ア はじめに

本件事案 3 について、申出人の申出は、以下のとおりである（令和 6 年 5 月 12 日付申出人作成に係る職場内でのパワーハラスメント被害についてと題する文書）。なお、以下の「」内は、同文書からの表現の引用を示す。

イ 背景事情に関する申出内容

吉野ヶ里町内に、福岡県、福岡市、福岡地区水道企業団、春日那珂川水道企業団によって建設されていた五ヶ山ダムが完成し、令和 3 年 1 月 21 日に供用開始となった。

同ダムは、治水事業と上水道事業を目的としたダムであり、建設費のうち、治水事業分を福岡県が出資し、上水道事業分を福岡市、福岡地区水道事業団、春日那珂川水道企業団（以下、まとめて「水道企業団」という。）が出資をしている。

国有資産等所在市町村交付金法第 2 条第 1 項第 5 号規定により、上水道事業目的の固有資産に対し、吉野ヶ里町は、令和 3 年度以降、上水道事業者である福岡市、福岡地区水道事業団、春日那珂川水道企業団から、国有資産等所在市町村交付金を交付されることになった（なお、治水事業目的の固有資産については同法の対象外となっている。）。

ウ パワーハラスメントに関する申出内容

(ア) 申出人は前記交付金算定に当たって不動産鑑定評価額を基準とすべきと考えていたが、町長は取得価格を基準とすべきとの考えを一貫して示していた。

(イ) 申出人は、当時の佐賀県町村会顧問弁護士との面談も経たうえて、町長に対し前記算定基準に関する説明を行った。しかし、「町長は、上記の説明を理解しようとせずに、私に、福岡県知事との面会と、福岡県による交付金算定への配慮を要求する知事宛の文書作成を強要し、面会が実現するまで、何度も繰り返した。」。

申出人が町長からの前記文書作成の要求を強要であると感じた理由は、「私は『交付金は鑑定評価額で計算することが正しい』と認識しているにもかかわらず、『交付金は取得価格で計算すべき』と書かなければ許してもらえない、憤慨されると感じた」ことにある。

(ウ) 令和2年11月、福岡市から、前記不動産鑑定評価額を基準とした交付金の支払通知がなされた。

すると、「町長は、正当な理由なく感情的な異議を唱え、令和2年12月、私を町長室に呼び出し、同法第9条第1項の価格修正の申出を行うよう強要した。私が申出に足る正当な理由がないため断ると、町長は激高し、私に手持ちファイルを置いて退室するよう命じた。」。

その後、申出人は精神的不調を感じて、かかりつ

けの精神科医を受診するに至った。

(エ) さらに、その数日後、「町長は私を呼び出し、再び価格修正の申出を強要した。私は危険を感じるとともに、抵抗しても無駄と諦め、町の恥と知りつつ申出理由にならない文言を付した文書を作成し、福岡市に送付した。」。

(オ) 申出人が上記のパワーハラスメントを受けたとするのは令和2年1月から同年12月までの間であり、場所は吉野ヶ里町役場三田川庁舎であったとされている。

(2) 認定事実

ア 背景事情

上記のとおり、水道企業団から、五ヶ山ダムの供用開始に伴う国有資産等所在市町村交付金法第2条第1項第5号の規定に基づく交付金を吉野ヶ里町は受けることになった。

吉野ヶ里町としては、同法第3条第3項に交付金算定標準額は財産台帳に記載されている価格である旨の定めがあり、財産台帳に記載されている価格は取得価格であることから、取得価格を交付金算定標準額とすべく求めてきたものであった。

しかし、令和2年11月、同法第3条第3項ただし書き及び同法第8条に基づき、不動産鑑定評価額を交付金算定標準額の基礎とする旨の通知が届き、同法に基づく交付金の額が当初想定とは異なることが判明した。

同交付金について、吉野ヶ里町は年額7～8000万円と想定していたが、実際には、30年間の年平均額が4500万円程度であるとの通知を受けた。

イ 認定事実

吉野ヶ里町長は、想定に反し、交付金額が低額であったために、これを交渉すべく、不動産鑑定額ないし交付金算定標準額の修正を求めようとした。

そして、当時税務課長であった申出人に対し、令和2年11月以降、上記趣旨の文書を作成するよう求めた。

同法は第9条第1項において価格の修正の申出を定めているものの、申出人は同条の要件を満たすことではないと考え、また同趣旨の法律相談結果も踏まえ、これを一旦断った。

これに対し、町長は、申出人に対し、再度上記文書の作成を求め、申出人は上記文書を作成するに至った。

(3) パワーハラスメント該当性の判断

ア ①「優越的な関係を背景とした言動」か否かについて

上述したように、申出人は、本件事案3当時、税務課長であり、町長は申出人より職務上の地位が上位であったと認められるから、町長の言動は、その内容を踏まえれば、優越的な関係を背景とした言動であったと認められる。

イ 「②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」か否かについて

たしかに、法令の要件を満たさないと考える文書作成に消極的になるのは無理からぬところである。

そして、実際にも、相手先は法律上の理由がないとして価格修正に応じることはなかった。

しかしながら、既述のとおり、執行機関の長である町長は、その補助機関である職員に対して、職務上指揮監督する立場にあって（地方自治法第154条）、職員は、その職務を遂行するに当たって、法令、条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程に従い、且つ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならないと規定されている（地方公務員法第32条）。

また、価格修正の申出が、法令の要件を満たさないとしても、政治的交渉の余地はあり、その意図を十分に説明した上で指示ないし命令を行うのが適切であるとはいえ、法令の要件を完全に充足しなければ価格修正を求める文書を発することが違法であり、ひいては吉野ヶ里町に損害をもたらすようなものでもない。

したがって、文書作成を求めた町長の言動はその必要性は否定されることはないと認められる。

次に、相当性について検討するに、申出人は、文書作成を強要されたと述べる。

一般に、強要とは、暴行あるいは脅迫を用いて義務のないことを行わせたり、権利の行使を妨害したりすることをいうところ、既に述べたとおり申出人は業務命令に従う義務を負っていたと認められるので（地方

公務員法第32条)、そもそも強要とまで評価するのは困難である。

申出人が主張したいのは、社会通念上許容される範囲を超えて要求を受けたというものであらうと考えられる。

そこで、そのような観点から検討すると、そもそも強要の評価根拠となる申出人主張の具体的事実の摘示内容が、町長が申出人の拒否に対して激高した、町長が繰り返し文書作成を求めた、町長が申出人に対し所持していたファイルを置いて退室することを求めたというもので、威力や脅迫が用いられたとまでの記載はないと評価される上、申出人が述べる町長の要求行為の具体的態様(具体的にどのような発言があったのか等)が同記載からは十分に把握することができない。

申出人が通院していた精神科クリニックの診療録には、文書作成を命じられた、あるいは申出人が断ったので他の職員に文書作成をさせるようだ、法的根拠がないことを説明したが理解してもらえなかったというような記載が認められるが、やはり社会通念上許容される範囲を超えられると思われるようなものではなかった。

他方、町長は本調査委員会のヒヤリングに対し、文書作成を求めたことやその必要性があったことは述べるものの、強要自体は認めていない。

これらを踏まえると、町長が申出人に対して、文書

作成を強く求めたという限度での認定は可能であるが、それを超えて強要したと認めるには至らない。

そして、吉野ヶ里町にとって重要な事項に関する文書の作成を、町長が担当課長である申出人に対し一定程度強く求めることはむしろ自然であり、相当性を欠くとまで判断することはできない。

したがって、本件事案３における町長の言動が②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものということとはできない。

(4) まとめ

以上、本件事案３における町長の言動がパワーハラスメントには該当すると認めることはできない。

4 まとめ

以上、本件事案１における町長の発言はパワーハラスメントに該当すると認められるが、本件事案２及び本件事案３の町長の言動はパワーハラスメントに該当するとは認められない。

第3章 吉野ヶ里町のハラスメント対策について

第1 地方自治体として講ずべき措置

厚労省指針によれば、事業主（地方公共団体も同様）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、雇用管理上以下に掲げる措置を講ずべきであるとしている。なお、以下に示す措置は、厚労省指針を要約したものである。

- ① 職場におけるパワーハラスメントの内容及び職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化するとともに、パワーハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ② 相談窓口の設置や相談者に配慮した窓口担当者の配置の措置を講ずること。
- ③ 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応ができるよう、事実関係の迅速かつ正確な確認と、パワーハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害を受けた労働者に対する配慮のための措置を適正に行うこと及び行為者に対する措置を適正に行うこと並びに改めて職場におけるパワーハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。なお、職場におけるパワーハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合に

においても、同様の措置を講ずること。

- ④ 上記の措置と併せて、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること及び労働者によるパワーハラスメントの相談等があったことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

第2 吉野ヶ里町において講じられていたハラスメント対策

- 1 吉野ヶ里町役場では、令和6年11月20日以前の段階において、以下のハラスメント対策が講じられていた。

- ・令和3年5月 吉野ヶ里町職員ハラスメント防止及び対応に関する指針を策定
- ・令和4年12月13日 職員向けハラスメント研修の実施（受講者74名）

- 2 次に、令和6年11月21日から令和7年9月1日現在までの間において、以下のハラスメント対策が講じられている。

- ・令和6年12月12日 職員向けハラスメント研修の実施
- ・令和6年12月13日 〃
（2日間の受講者72名）
- ・令和7年1月28日 ハラスメントに関するアンケートの実施（回答者88人）
- ・令和7年2月 職員向けハラスメント調査の実施
- ・令和7年5月 職員向けハラスメント調査結果を職員へ

公表

- ・令和7年8月 吉野ヶ里町職員等のハラスメントの防止等に関する要綱の策定、外部相談窓口の設置及び吉野ヶ里町職員ハラスメント防止及び対応に関する指針の改定

3 そして、今後予定されているハラスメント対策は、以下のとおりである。

- ・令和7年11月 外部窓口相談員の弁護士によるハラスメント研修

なお、現時点で吉野ヶ里町が整備を進めている事項としては、吉野ヶ里町職員等のハラスメントの防止等に関する条例制定に向けた準備が進められているとのことである。

第3 本件パワーハラスメント被害の申出に対する吉野ヶ里町の対応に対する評価

1 吉野ヶ里町職員ハラスメント防止及び対応に関する指針

本件パワーハラスメント被害の申出がおこなわれた際、吉野ヶ里町では、「吉野ヶ里町職員ハラスメント防止及び対応に関する指針（令和3年5月）」が策定されていた。

これによれば、厚労省指針に基づくパワーハラスメントの解釈が示されており、各種ハラスメントに関する相談窓口は総務課（人事係及び総務課長）に設置し、佐賀県人事委員会に相談することもできるとされており、庁内だけでなく、外部の相談窓口の案内も明示されている。

また、相談を受けた後の対応や事実確認後の対処、再発

防止に向けた措置を講ずる旨、及び、相談したことを理由とする不利益取扱いを禁ずる旨も明示されている。

2 吉野ヶ里町による具体的な対応

申出人から提出された被害届は、令和6年4月17日に吉野ヶ里町の相談窓口には、同月22日には、副町長、総務課長、人事係長により、本件事案1について、町長に対する聴き取り調査がおこなわれている。

同様の調査は、同席者であった第三者への聴き取りも含め、同月23日、同年5月2日、同月14日の計4回おこなわれ、ハラスメント該当性の検討がおこなわれた結果、遅くとも、5月28日に吉野ヶ里町としては「いずれの事案もパワーハラスメントに該当しない」との結論が固まっていたが、吉野ヶ里町から申出人に対して上記結論が伝えられたのは、同年7月30日のことであった。

なお、上記結論に法律専門家による意見が示された形跡は見当たらない。

申出人が病気休職して以降の連絡窓口は、主に副町長が担っており、本件パワーハラスメント被害に関する聴き取りや、公務災害等についての申出人からの質問、職場復帰に向けた調整などがおこなわれた。

3 本調査委員会による評価

(1) 厚労省指針①について

吉野ヶ里町では、本件パワーハラスメント被害が発生する以前から、厚労省指針に準じる内容でハラスメント防止及び対応に関する指針が策定されており、指針の策定における形式的な問題点は見当である。

また、令和４年１２月１３日には、職員向けハラスメント研修を実施しており、ハラスメントに関する一応の周知・啓発活動がおこなわれていたことが認められる。

しかし、以下の指摘が可能である。

残念ながら、形式的な対応にとどまってしまっているといわざるを得ない。

研修の実施やアンケート実施自体は望ましいことであるが、研修の出席率は５割程度、アンケートの回答率は６割程度にとどまっている。

そして、令和７年１月２８日に実施された上記アンケート（回答者８８人）によれば、過去３年以内にハラスメント被害を受けたと回答した職員が３１．８％であり、そのうち、特別職を含む上司からパワーハラスメントを受けたと回答した職員は、２０人に上っており、８割を超える結果となっている。

このアンケート結果については、特段の分析がなされたわけではなく、その分析に基づく目標設定もなされていない。

このことから、厚労省指針が講ずべきとする、「管理監督者を含む労働者への周知・啓発」が形式的には一応なされているものの、その深度が不十分であったと言わざるを得ない。

本気でパワーハラスメント及びその他のハラスメントを防止する観点からは、アンケート等によって適切な現状分析を行い、その結果に基づき、定量、定性の指標による目標を立てるべきである。例えば、定量的にはア

ンケートの回答率や管理職の研修受講率、研修の回数などを目標とすることが考えられる（これは現状分析に基づき指標設定すべきものであるので、ここに触れたのはあくまで例である。）。

その上で、P（P l a n）D（D o）C（C h e c k）A（A c t）を繰り返すことにより、段階的に向上させていくことが有用であると考ええる。

（2） 厚労省指針②について

次に、申出人は、本件パワーハラスメントの各被害届を、「吉野ヶ里町ハラスメントご担当様」宛として送付しているところ、同文書は、吉野ヶ里町に設置された担当窓口（課）に到達している。

また、本件パワーハラスメントの加害者が町長であることから、申出人と連絡を取り合う担当窓口は副町長が担っており、事案の性質上、適切な人員配置であったといえる。

したがって、相談窓口の設置、担当窓口の配置という点において問題は不見当である。

（3） 厚労省指針③について

吉野ヶ里町では、令和6年4月17日に最初のパワーハラスメント被害届を受け、同月22日には調査担当者を選定し、町長に対する聴き取り調査をおこなっている。

被害届の5日後には、具体的な調査に踏み切っていることから、吉野ヶ里町においては、パワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応ができるよう体制が整えられていたということができ、事実関係の迅速かつ

正確な確認に努めようとしたものとは評価できる。

また、申出人と副町長とのメールでのやり取りを確認する限り、申出人の心情に配慮しつつ、課長職と同格の参事へと人事異動をおこなうなど、スムーズな職場復帰を実現するための方策が講じられており、このこと自体は適正であったといえることができる。

さらに、吉野ヶ里町による調査後、町長に対しては、事業主自身、優越的言動問題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旨、改めて伝えられており、「職場におけるパワーハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、行為者に対する措置を適正に行うこと」とされている厚労省指針に沿った一応の対応がとられていたといえる。

しかしながら、吉野ヶ里町の内部調査の結果は、町長によるパワーハラスメントを認めないものであったところ、本件が首長を行為者とする事案であったこともあってか、当該結論を導くにあたり、弁護士等法律専門家の意見が反映された形跡は見当たらない。

仮に、弁護士等法律専門家の意見を取り入れ、慎重かつ十分な検討がおこなわれていれば、内部調査の結果とは異なる結論に至っていた可能性が高いと思料され、より適切な解決となっていた可能性が否定できない。

すなわち、的確な事実認定と法的評価を必要とするパワーハラスメントの認定において、専門的知見を取り入れずに内部調査を終了させ、要件非該当との結論を導い

たことについては、いささか拙速にすぎるものといえ、適正さを欠いていたというほかない。

したがって、今後は、特に首長を行為者とするハラスメントの疑いが発生し、その調査を行う場合には、弁護士等法律の専門家の意見を取り入れることができる内部調査体制の構築をすべきである。

(4) 厚労省指針④について

現在、吉野ヶ里町では、職員等のハラスメントの防止等に関する条例制定に取り組んでいることに加え、既存の「吉野ヶ里町職員ハラスメント防止及び対応に関する指針」においても、厚労省指針④に関する問題点は不見当である。

第4 まとめ

以上、本気でハラスメントを防止するために、形式的な対応にとどまることなく、適切な現状分析に基づいた定量的かつ定性的な指標による目標を設定し、PDCAを繰り返すこと、首長を行為者とするハラスメントの疑念が生じ調査を行う場合の内部調査体制の整備を行うことを提言する。

最後に

申出人は周囲から親しまれ、町財政に精通している有能な職員であった。町長も、本調査委員会に対し、財政課が一番大事と述べ、その課長に、2度も申出人を配する人事異動を承認していた（2度目は病気休暇の後のことである。）。

上記のとおり、本調査委員会は本報告書において、1件のパワーハラスメントを認定するものであるが、それは端的に言えば、その場の会話の中で突発的に生じた発言であった。そのようなものであっても、種々の事情が重なり、結果として、一人の有能な職員を失うことになってしまった。

人員的な制約や予算的な制約もあると思われるが、ハラスメント防止のための最大限の努力を望むものであることを述べて本報告書を終わりにしたい。

なお、本報告書は、上記パワーハラスメントと申出人の死亡との因果関係については調査及び検討の対象とはしていない。そもそも委嘱事項に含まれていないことに加え、これを調査・検討するにはさらなる時間や費用が必要である。

申出人が「死をもって抗議する」と電子メールで述べたのは、直接的には基金の運用に関してのものであったと認められるが、上記パワーハラスメントと死亡との法的な因果関係の評価は、その他の事情も踏まえた別途の調査・検討が必要である。

以上