

報 告 書

令和4年3月

豊見城市ハラスメント事案に関する第三者委員会

【目次】

第1章 第三者委員会について	1
1 はじめに	
2 第三者委員会の構成	
3 委員会の活動状況	
第2章 ハラスメントについて	4
1 はじめに	
2 セクシャルハラスメント	
3 パワーハラスメント	
4 モラルハラスメント	
5 ジェンダーハラスメント	
6 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント	
7 豊見城市のハラスメント規程	
8 懲戒処分等の指針	
第3章 アンケート結果の紹介、分析	15
1 アンケート調査概要	
2 アンケート結果	
(1) ハラスメント経験の有無（全体）	15
(2) セクシャルハラスメント	16
(3) パワーハラスメント	19
(4) ジェンダーハラスメント	25
(5) 妊娠・出産、育児、介護に関するハラスメント	27
(6) モラルハラスメント	30
(7) 市のハラスメント防止・解決に向けた取り組みの認知率	33
(8) 市のハラスメント防止・解決に向けた取り組みの効果	34
第4章 ハラスメントの原因・背景事情	35
1 はじめに	
2 ハラスメントに対する無理解	
3 ハラスメント相談に関する実効性	
4 業務の多さによるもの	
5 議員によるハラスメント	
6 業務指示の説明不足によるもの	

- 7 ジェンダーに対する認識によるもの
- 8 産休や育休等の制度に対する認識によるもの
- 9 よい職場環境を作ろうという動機の欠如によるもの
- 10 公務組織におけるハラスメント原因
- 11 豊見城市の場合

第5章 アンケート結果の補足・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 41

- 1 アンケート結果より
- 2 特別職によるハラスメントについて
- 3 市長・副市長によるパワハラ
- 4 市議会議員によるハラスメント

第6章 提言・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 50

- 1 未然防止に向けて
- 2 発生後の体制
- 3 まとめ

第1章 第三者委員会について

1 はじめに

(1) 目的

本報告書は、豊見城市市役所内におけるハラスメント事案の実態を調査し、再発防止策の提言、雇用管理上の対応措置を行うに必要な助言を行い、最終的にはハラスメント撲滅を目的とするものである。

(2) 第三者委員会設置の経緯

令和3年6月、豊見城市職員2名が療養休暇を取得するに至ったが、その原因が市長からのパワーハラスメントの疑いがある、とのことで豊見城市議会において取り上げられた。

令和3年10月、市議会議員有志により班長職以上を対象とした「豊見城市役所内部におけるパワーハラスメント等実態調査」というアンケートが実施され、さらに令和3年11月議会において「市長・副市長等からの豊見城市職員に対するパワーハラスメント実態究明・解決のために「第三者調査委員会」を早期設置し、公平・公正な調査を求める決議」が賛成多数で決議された。

このように議会内においてパワーハラスメントの実態解明に向けて議員らが活動することと並行し、豊見城市長は、法律、医学、労働行政等に識見を有するものからなる第三者委員会を設置することとした。

以上の経過をたどり、豊見城市ハラスメント事案に関する第三者委員会設置要領（令和3年11月5日市長決裁）（以下「設置要領」という）が制定され、設置要領に基づき、豊見城市ハラスメント事案に関する第三者委員会（以下「第三者委員会」という）が設置された。

なお、豊見城市市議会においても「豊見城市役所内部における市長等特別職からのパワーハラスメント等実態把握調査特別委員会設置に関する決議」が賛成多数で決議され、市議会においても特別委員会による調査が行われている。以下では、市議会が設置した上記の委員会を「特別委員会」と呼ぶこととする。

(3) 所管事務

第三者委員会は、次に掲げる事項を行うとされている（設置要領2条）

- ・ハラスメント事案の事実関係の解明に関すること
- ・再発防止策の提言及び処分に関する助言等に関すること
- ・その他、当該事案の事実関係を明らかにするために必要なこと

そして、最終的に第三者委員会は、雇用管理上の対応措置を行うに必要な助言等を市長に行う。

2 第三者委員会の構成

(1) 委員

豊見城市は、各団体に対し、第三者委員会の委員の推薦依頼を行い、下記の者が推薦され、第三者委員会の委員に就任した。

池田和美（社会保険労務士）沖縄県社会保険労務士会推薦

大兼千津子（公認心理師・臨床心理士）沖縄県公認心理師協会推薦

平良卓也（弁護士）沖縄弁護士会推薦

永山盛隆（医師）南部地区医師会推薦

山下裕平（弁護士）沖縄弁護士会推薦

委員の互選により、平良卓也が委員長に選任された。

(2) 委員の独立性

各委員は、豊見城市との間に何ら利害関係を有していない。

(3) 庶務の処理

第三者委員会は、第三者委員会の運営にあたり、総務企画部人事課職員に、庶務を担当してもらった（日程調整、議事録の書き起こし、委託業者との契約締結事務等）。人事課職員は第三者委員会の議論、アンケートの結果分析、ヒアリング、報告書の作成には一切関与しておらず、第三者委員会の意思決定に影響を及ぼす行為はしていない。報告書の作成は委員のみによるものである。

3 委員会の活動状況

(1) 会議日程

第三者委員会は以下の日程で合計6回開催された。

令和3年

12月27日

令和4年

1月21日

2月9日

2月25日

3月11日

3月28日

上記の委員会開催日以外には、委員間で適宜メールなどにより連絡・意見交換を行った。

(2) ヒアリング

第3章に記載の豊見城市職員対象のアンケート実施後、希望する職員及び関係者から事情をうかがう機会を持った（合計5回）。また、市長・副市長と個別に面談の上、聴き取りを行った。

(3) 第三者委員会の事実認定

第三者委員会には、本人及び関係者に対して委員会への出席、意見の聴取および必要書類の提出等について協力を求めることができるとされている（設置要領第5条1項）。

但し、あくまで任意の協力を求めるにとどまること、また、そもそも被害者・加害者が特定された具体的ハラスメント事案についての調査・報告を目的とするものではないことから、調査にも自ずと限度があるといった事情より、第三者委員会の事実認定には限界があることを予め断っておく。

(4) 本報告書の位置づけ

本報告書の記載内容は、豊見城市の他の機関及び豊見城市以外の機関が行う事実認定、審議、判断、措置について一切拘束するものではない。

第2章 ハラスメントについて

1 はじめに

- (1) 職場内における各種ハラスメント対策は、雇用管理上、安全配慮義務を負う雇用主（事業主）の責務とされ、各種法律に規定されている。地方公務員についても同様に各自治体にはハラスメント防止対策が義務付けられている（本報告書では、法律上の説明は最小限にとどめる）。
- (2) 豊見城市においては、「豊見城市職員のハラスメント防止等に関する規程」（豊見城市訓令第1号）（以下「ハラスメント防止規程」という）を定めており、その中で5種類のハラスメントについて定義している。以下、対象となるハラスメントについて説明する。

2 セクシャルハラスメント

(1) 定義

(a) ハラスメント防止規程

職場において行われる性的な言動により、その相手方が不快感を示し、又は抵抗等をしたことで、その相手方の勤務条件に不利益を与え、又は性的な言動により、その相手方の職場環境を悪化させることをいう。

(2) 内容

セクシャルハラスメントについては、次の2つの場合に整理される。

(a) 対価型

職員の意に反する性的な言動に対する職員の対応（拒否や抵抗）により、その職員が解雇、降格、減給、契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的にみて不利益な配置転換などの不利益を受けること

(b) 環境型

職員の意に反する性的な言動により職員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などその職員が就業する上で看過できない程度の支障が生ずること

(3) 判断基準

- (a) セクシャルハラスメントに該当するか否かは、「平均的な職員の感じ方」が基準とされる。受け手の受け止め方が重要な要素であるが、被害を受けた当該職員自身がセクハラと感じたかどうかで決まるものではない。

この場合の「平均的な職員」は、被害を受けた職員が女性の場合は、平均的な女性職員を、被害を受けた職員が男性の場合は、平均的な男性職員を基準とする。

3 パワーハラスメント

今回は、主にパワーハラスメントが問題とされていることから、少々長くなるがパワーハラスメントの一般論を以下に整理する。

(1) 定義

(a) ハラスメント防止規程

職務上の地位や人間関係等の職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、継続的に人格や尊厳を侵害する言動を行い、精神的、身体的苦痛を与え、又は職場環境を悪化させることをいう。

(2) 内容・判断基準

(a) 各要素

「職場内の優位性を背景」

→当該言動を受ける職員が行為者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いう

「業務の適正な範囲」を超える言動

→社会通念に照らし、当該言動が明らかに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。

例えば

- ・業務上明らかに必要のない言動
- ・業務の目的を大きく逸脱した言動
- ・業務の目的を達成するための手段として不適當な言動
- ・当該行為の回数・時間、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

は、業務の適正な範囲を超えると考えられる。

かかる言動に該当するか否かは、具体的な状況を踏まえ総合考慮する。考慮要素としてあげられているのは以下の点である。

- ・言動の目的
- ・当該言動を受けた職員の問題行動の有無並びにその内容及び程度
- ・その他当該言動が行われた経緯及びその状況
- ・業務の内容及び性質
- ・当該言動の態様、頻度及び継続性
- ・職員の属性及び心身の状況
- ・当該言動の行為者との関係性等

「職場環境を悪化させる」

→職員が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、職員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ずるなど就業する上で看過できない程度の支障が生ずること

(b) 判断基準

その判断は、「平均的な職員の感じ方」が基準とされている

よく誤解されているものに当該パワハラを受けた職員がパワハラと感じたらパワハラに該当するという誤解があるが、そのような個人の主観的な基準で判断されるものではない。

(3) 具体例

人事院は、パワハラになり得る言動として、以下の例を挙げている。

① 暴力・傷害

- ・書類で頭を叩たたく。
- ・部下を殴ったり、蹴ったりする。
- ・相手に物を投げつける。

② 暴言・名誉毀損・侮辱

- ・人格を否定するような罵詈雑言を浴びせる。
- ・他の職員の前で無能なやつだと言ったり、土下座をさせたりする。
- ・相手を罵倒・侮辱するような内容の電子メール等を複数の職員宛てに送信する。

(注) 「性的指向又は性自認に関する偏見に基づく言動」は、セクシュアル・ハラスメントに該当するが、職務に関する優越的な関係を背景として行われるこうした言動は、パワハラにも該当する。

③ 執拗な非難

- ・改善点を具体的に指示することなく、何日間にもわたって繰り返し文書の書き直しを命じる。
- ・長時間厳しく叱責し続ける。

④ 威圧的な行為

- ・部下達の前で、書類を何度も激しく机に叩き付ける。
- ・自分の意に沿った発言をするまで怒鳴り続けたり、自分のミスを有無を言わさず部下に責任転嫁したりする。

⑤ 実現不可能・無駄な業務の強要

- ・これまで分担して行ってきた大量の業務を未経験の部下に全部押

しつけ、期限内に全て処理するよう厳命する。

- ・緊急性がないにもかかわらず、毎週のように土曜日や日曜日に出勤することを命じる。

- ・部下に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる。

⑥ 仕事を与えない・隔離・仲間外し・無視

- ・気に入らない部下に仕事をさせない。

- ・気に入らない部下を無視し、会議にも参加させない。

- ・課員全員に送付する業務連絡のメールを特定の職員にだけ送付しない。

- ・意に沿わない職員を他の職員から隔離する。

⑦ 個の侵害

- ・個人に委ねられるべき私生活に関する事柄について、仕事上の不利益を示唆して干渉する。

- ・他人に知られたくない職員本人や家族の個人情報と言いふらす。

上記に示された言動はあくまで一例であり、上記の言動に該当しなければパワハラとならないという趣旨に理解されてはならないと注意書きが付されている。

(4) 裁判例

パワーハラスメントでしばしば問題となるのが、上司の部下に対する叱責がパワーハラスメントか職務上の指導かという点である。上司から部下に対する指導は必要であり、時と場合によっては厳しい指導が必要なこともある。但し、決して厳しい指導の限度を超えた場合がパワーハラスメントになるのではなく、上記で示したとおり、諸要素を考慮する必要がある。その判断は微妙なケースがある¹。

また、パワーハラスメントは、行為者と被害者しかおらず目撃者である第三者がいなかったり、客観的証拠（メモ、映像、録音等）がない場合も多いことから、判断には困難を伴うことがある。

¹ 直近では、看護師がパワーハラスメントにより精神疾患を発症し自殺したとして、労災認定を求めた裁判で、令和4年3月15日釧路地方裁判所は「厳しい口調による指導がなされることもあったと認められるが、業務指導の範囲を超えた指導、叱責であったとはいえない」「いじめや嫌がらせ、医師からのパワハラなどの不適切な言動の事実があったとは認められず、精神障害を発病させる程度の精神的負荷をもたらすものであったとはいえない」として遺族の請求を棄却している（朝日新聞デジタル 2022/3/16）

裁判例も多くの事例が公表されている。民間の事例ではあるが以下で紹介する。

① パワハラ肯定例

東京地方裁判所平成19年10月15日（労働判例950号5頁）

MR（医療情報艇担当者）に対し直属の上司である係長が、

「存在が目障りだ、居るだけでみんなが迷惑している。おまえのカミさんも気がしれん。お願いだからか消えてくれ。」「車のガソリン代がもったいない」「何処へ飛ばされようと俺は〇〇は仕事をしない奴だと言いつらしたる」「お前は会社を食いものにしている。給料泥棒」「お前は対人恐怖症やろ」「〇〇は誰かがやってくれるだろうと思っているから、何にも堪えていないし、顔色ひとつ変わってない」「病院の廻り方が分からないのか。勘弁してよ。そんなことまで言わなきゃいけないの」「肩にフケがベターと付いている。お前病気と違うか」述べていたことを認め、

・被害者の10年以上のキャリアを否定し、その人格や存在自体を否定するような厳しい言葉が企業内で上司から発せられていた

・その発言や態度が被害者に対する嫌悪の感情に基づいていた

・相手の立場や感情に配慮することなく直裁に大声で（威圧的に）発言するものであった

ことが考慮されている。

② パワハラ否定例

高松高等裁判所平成21年4月23日（労働判例990号134頁）

工務部長が営業所長に対し、「T営業所には1800万円から2000万円近い借金があるんだぞ」「達成もできない返済計画を作っても業績検討会などにはならない」「現時点で既に1800万円の過剰計上の操作をしているのに過剰計上が消滅できるのか。できる訳がなかろうが」「会社を辞めれば済むと思っているかもしれないが、辞めても楽にはならないぞ」などと叱責したことについて、原審の松山地方裁判所は不正経理の改善や工事日報を報告させる指導自体が正当な業務の範囲内に入ることを考慮しても、社会通念上許される業務上の指導を超えるものと評価せざるを得ない、と判断した。一方、高松高等裁判所は、ある程度強い叱責をしたことが認められるものの、不正経理解消等についてある程度厳しい改善指導をすることも正当な業務の範囲内にあるとして、原審とは異なる判断をした。

業務上の指導にかかわる言動については、

- ・ 正当な業務上の必要性に基づいてなされたものであるか
- ・ 業務上の必要性に基づくものであったとしても相手方の人格（その職業的キャリア、企業内での立場、人間としての存在など）に配慮しそれを必要以上に抑圧するものでなかったか、という観点から、社会通念上許容される範囲内の指導か、それを超える違法な言動かが判断されるものと解される。²

また、業務上の指導のありかたについては、次の裁判例の指摘が参考となる。

大阪高等裁判所平成25年10月9日（労働判例1083号24頁）

「そもそも、労務遂行上の指導・監督の場面において、監督者が監督を受ける者を叱責し、あるいは指示等を行う際には、労務遂行の適切さを期する目的において適切な言辞を選んでしなければならないのは当然の注意義務と考えられるところ、本件では、それなりの重要な業務であったとはいえ、いかにも粗雑で、極端な表現を用い、配慮を欠く態様で指導されており、かかる極端な言辞を用いるほどの重大な事態であったかは疑問であるし、監督を受ける者として、監督者がそのような言辞を用いる性癖であって、その発言が真意でないことを認識し得るとしても、業務として日常的にそのような極端な言辞をもってする指導・監督を受忍しなければならないとまではいえず、逆に、監督者において、労務遂行上の指導・監督を行うに当たり、そのような言辞をもってする指導が当該監督を受ける者との人間関係や当人の理解力等も勘案して、適切に指導の目的を達しその真意を伝えているかどうかを注意すべき義務があるというべきである。」

「それが1回だけといったものであれば違法とならないこともあり得るとしても、被控訴人によって当惑や不快の念が示されているのに、これを繰り返す場合には、嫌がらせや時には侮辱といった意味を有するに至り、違法性を帯びるに至るというべきであり、本件では、上記にみるとおり、監督を受ける者に対し、極端な言辞をもってする指導や対応が繰り返されており、全体としてみれば、違法性を有するに至っているというべきである。」

- (5) またパワーハラスメントを肯定するにあたって、行為者は必ずしも悪意を有している必要はない。

名古屋高等裁判所平成22年5月21日判決は、極めて能力の高い上司

² 水町勇一郎著「詳解労働法」（東京大学出版）285頁

からの叱責がパワーハラスメントに該当するとし、かかる上司からのパワハラのほか、困難な職務に従事したことで過度の心理的負荷がかかり、うつ病を発症し自殺するに至った事案で、以下のとおり判示している。

上司である「B部長は、市役所に勤務する公務員として、常に市民のため、高い水準の仕事に熱心に行うことをモットーとしており、実際、自ら努力と勉強を怠ることなく、大変に仕事熱心で、上司からも頼られる一方、部下に対しても高い水準の仕事を求め、その指導の内容自体は、多くの場合、間違っはならず、正しいものであったが、元来、話し方がぶっきらぼうで命令口調である上、声も大きく、朝礼の際などに、フロア全体に響き渡るほどの怒鳴り声で「ばかもの。」「おまえらは給料が多すぎる。」などと感情的に部下を叱りつけ、それ以外に部下を指導する場面でも、部下の個性や能力に配慮せず、人前で大声を出して感情的、かつ、反論を許さない高圧的な叱り方をすることがしばしばあり、実際に反論をした女性職員を泣かせたこともあった。このような指導をしながら、B部長が部下をフォローすることもなかったため、部下は、B部長から怒られないように常に顔色を窺い、不快感とともに、萎縮しながら仕事をする傾向があり、部下の間では、B部長の下ではやる気をなくすとの不満がくすぶっており、このような不満は、健康福祉部の職員の間にもあった。」

「前記認定によれば、B部長の部下に対する指導は、人前で大声を出して感情的、高圧的かつ攻撃的に部下を叱責することもあり、部下の個性や能力に対する配慮が弱く、叱責後のフォローもないというものであり、それが部下の人格を傷つけ、心理的負荷を与えることもあるパワーハラスメント（以下、略して「パワハラ」という。）に当たることは明らかである。また、その程度も、このままでは自殺者が出ると人事課に直訴する職員も出るほどのものであり、B部長のパワハラは豊川市役所内では周知の事実であった。」

4 モラルハラスメント

(1) 定義

- (a) モラルハラスメントという言葉は最近になり浸透してきた感はあるが³、法律上の定義はない。また、モラルハラスメント防止措置については、事業主に義務化されていない。豊見城市においては、下記のとおりハラスメント防止規程に定めており、明確に禁止されるハラスメントとして位置づけている。

³ モラルハラスメントという言葉が日本に知られるようになったのは1999年精神科医であるマリー＝フランス・イルゴイエヌ氏（仏）の著書「モラル・ハラスメント 人を傷つけずにはいられない」（紀伊國屋書店）がきっかけとされる

(b) ハラスメント防止規程

職員が、職場において他の職員に対し、言葉、態度、身振り、文書等により人格や尊厳を侵害したり、身体健康及び精神の統合性を損ない、当該職員が職場を辞めざるを得ない状況に追い込んだり、又は職場環境を悪化させることをいう。

(2) 補足

モラルハラスメントは、これまでは家庭内（夫婦間）で問題とされることが多かったと思われるが、人との関わり合いが存する場面においては必ず生じることから、職場でも問題となりうる。パワーハラスメントが職務上の地位や職場内の優位性が背景にあるのに対し、モラルハラスメントはそのような優位性のない同僚間でも問題となる。また、言葉、態度、身振り、文書等と手段は問われない。

その定義は定まっておらず（未だ共通認識が獲得された状況には至っていないと思われる）、パワーハラスメントには該当しない行為がモラルハラスメントに該当するとして、適用範囲が広がり過ぎる危険性を持っている。

ハラスメント防止規程上は、「身体健康及び精神の統合性を損な」うことを、要件としており、厳格な要件を課す一方、その意義は必ずしも明確ではない。また、モラルハラスメントを受けた職員が辞めざるをえない状況か、職場環境の悪化という結果との因果関係も必要となるところ、その判断は容易ではないと思われる。

以上より、一見広汎な行為を対象とする一方、その適用には慎重な判断を要する。⁴

5 ジェンダーハラスメント

(1) 定義

(a) ジェンダーハラスメントも法律上に定義はない。また、事業主に対する防止措置も義務化されていない。

(b) ハラスメント防止規程

性別による区別に関する固定的な意識を基に、職員に対してその意思に反する言動を強制し、又はその人格と尊厳を侵害する言動を行うこと等に

⁴ 約4年間にわたり、同僚に対し、あいさつを無視したり舌打ちをするなどの行為を繰り返した女性教諭(41)に対し、ハラスメントに該当するとして戒告の懲戒処分とした例が報道されている（読売新聞オンライン 2022/2/16）

より、当該職員に精神的又は身体的な苦痛を与える行為をいう。

(2) 内容

「男らしい」「女らしい」など、固定的な性別役割分担意識に基づいた言動。具体的には、「男（女）のくせに～」 「この仕事は女性（男性）には無理」などがある。なお、このような発言は、セクシャルハラスメントの原因や背景になってしまう可能性がある。

6 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

(1) 定義

(a) 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（育児介護休業法）に事業主の義務が定められている。

なお、マタニティハラスメントと呼ばれることがあるが、厚生労働省は用いていない。マタニティでは、女性のみを対象としていることになるが、本報告書では、便宜上マタニティハラスメントと略称する。

(b) ハラスメント防止規程

職場における次に掲げる事項をいう、として以下の4類型が掲げられている。

- ア 職員に対する妊娠したこと若しくは出産したこと又はこれらに起因する症状により勤務することが困難であること若しくは事務処理能力が低下したことに関する言動により、当該職員の勤務環境を害すること
- イ 職員に対する妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用に関する言動により、当該職員の勤務環境を害すること
- ウ 職員に対する育児に関する制度又は措置の利用に関する言動により、当該職員の勤務環境を害すること
- エ 職員に対する介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により、当該職員の勤務環境を害すること

端的には、職場において行われる上司・同僚からの言動により、妊娠・出産した女性職員や育児休業・介護休業を申出・取得した職員（男女問わず）の就業環境が害されることをいう。

7 豊見城市のハラスメント規程

豊見城市のハラスメント防止規程は、上記のとおり5つの類型のハラスメントについて対象とするほか、以下の規程を定めている。

(1) 対象

職員：任用等の形態を問わず、豊見城市の業務に従事する全ての者

職場：職員が職務を遂行する場所及び実質的にその延長線上にあると認められる場所をいう

(2) 所属長の責務

所属長は、ハラスメントを防止するため、次の措置を講じなければならない

- ・良好な職場環境を確保するため、日常の業務における指導等を通じハラスメントの防止及び排除に努めること
- ・職員から相談等があったとき、又は問題が生じたときは、迅速かつ適切に対応するとともに、再発防止に向けて職員の意識啓発その他の必要な措置を講じること
- ・前記の場合において、所属長は、相談等の申出を行った職員が不利益を受けることがないよう配慮すること

(3) 職員の責務

職員は次に掲げる事項に留意しなければならない。

- ・性に関する言動に対する受け止め方には個人間や男女間で差があり、親しさを表すつもりの方の言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること
- ・良好な人間関係を構築するためには、相手の人格を尊重し、及び相手方の立場に立った行動をとることが重要であり、職務上の権限や地位等を利用して人格的な支配を行い、又は心理的圧迫や身体的苦痛を与えてはならないこと
- ・相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと
- ・自己の言動がハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと
- ・職場におけるハラスメントだけでなく、時間外におけるハラスメントについても注意すること
- ・職員間のハラスメントだけでなく、職員がその職務に従事する際に接することとなる職員以外の者との間におけるハラスメントについても注意すること

また、職員は、ハラスメントが行われていることを知ったときは、下記の相談窓口に報告するよう努めるものとする

(4) 周知

各任命権者は、ハラスメントを防止し、問題を解決するために職員が認識すべき事項について、職員に周知を図るものとする。

(5) 相談窓口

総務企画部長、総務企画部人事課長、総務企画部人事課人事研修班職員、その他委員長が指名する者が担当する相談窓口を設置する

人事課長は、相談を行った職員から事情聴取を行う等の必要な調査を行い、相談を行った職員の意向を十分配慮の上、当該職員に対して指導、助言及び必要なあっせん等を行う

(6) ハラスメント対策委員会

(a) 人事課長は、相談の内容又は状況により、前述の解決が困難であると認めるときは、相談を行った職員の同意を得て、ハラスメント対策委員会（以下「委員会」という）の開催を要請する

(b) 委員会は、総務企画部長、総務企画部人事課長、市民部協働のまち推進課長、職員団体の推薦に基づき委員長が指名する者、その他委員長が指名する者で構成される。

(c) 委員会は、必要に応じて関係者に対して事情聴取及び事実確認を行うことができる。

(d) ハラスメントの事実が確認できた場合は、必要に応じ、ハラスメントの行為者及び所属長等に対し、懲戒処分等を含めた人事管理上の措置を講じるものとする。

8 懲戒処分等の指針

豊見城市職員懲戒処分等の指針（平成23年12月制定、令和3年4月改正）には、ハラスメントに該当する行為を行った職員に対する懲戒処分の標準例が定められている。

第3章 アンケート結果の紹介、分析

1 アンケート調査概要

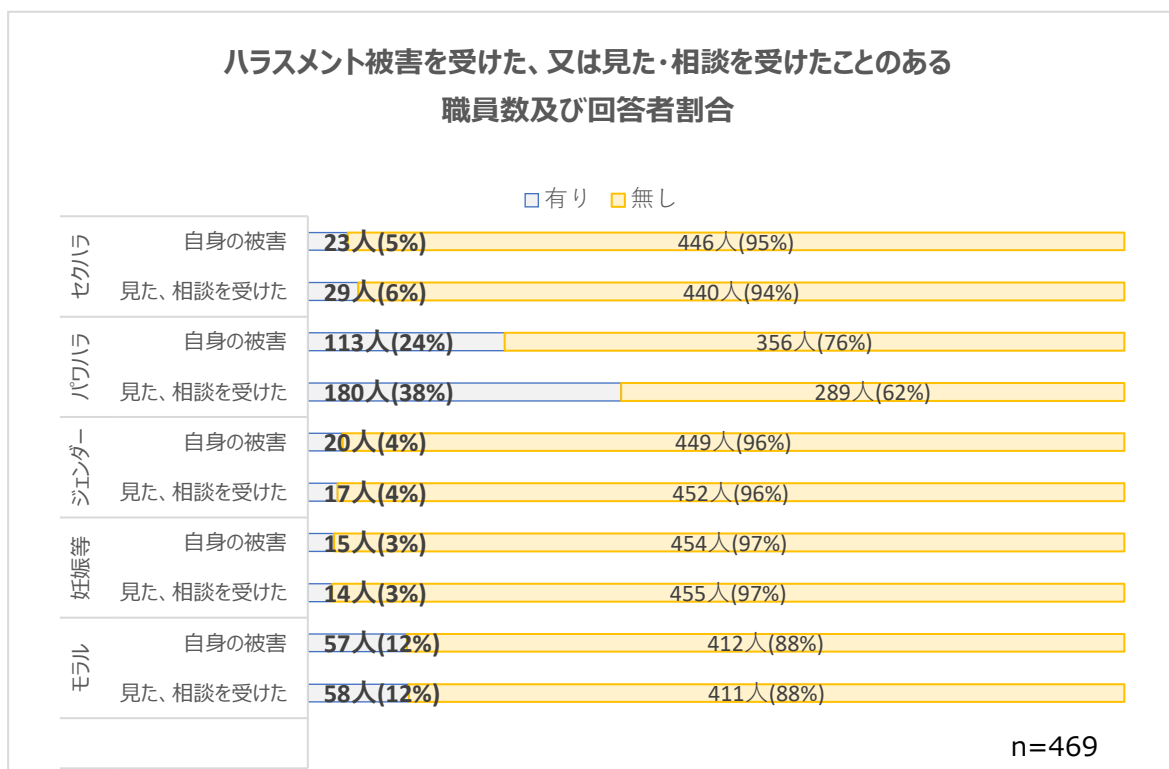
- 1) 調査対象 823 人
(調査開始日の在籍職員数：正規職員、会計年度任用職員等を含む)
- 2) 調査期間 2022年2月10日～2月21日
- 3) 調査方法 庁内の Logo チャット及び Web マジックをいうツールを用いて、全職員へアンケートの告知を行った。回答は、無記名方式により WEB 上又は紙媒体（記載後送付）にて回収。

具体的な事案について事実確認調査を要望する場合は、委員長に個別に連絡を取ることにした。

- 4) 回収率 57% (469 人/823 人)

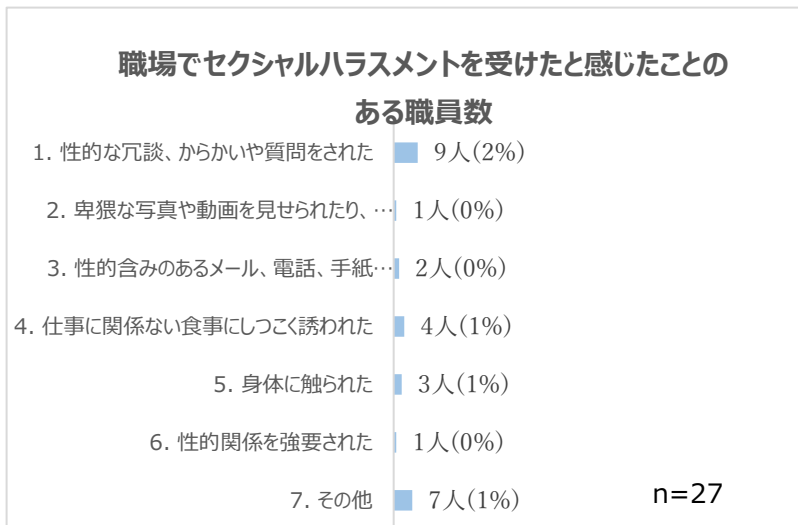
2 アンケート結果

- (1) ハラスメントの経験の有無（全体）



(2) セクシャル・ハラスメントについて

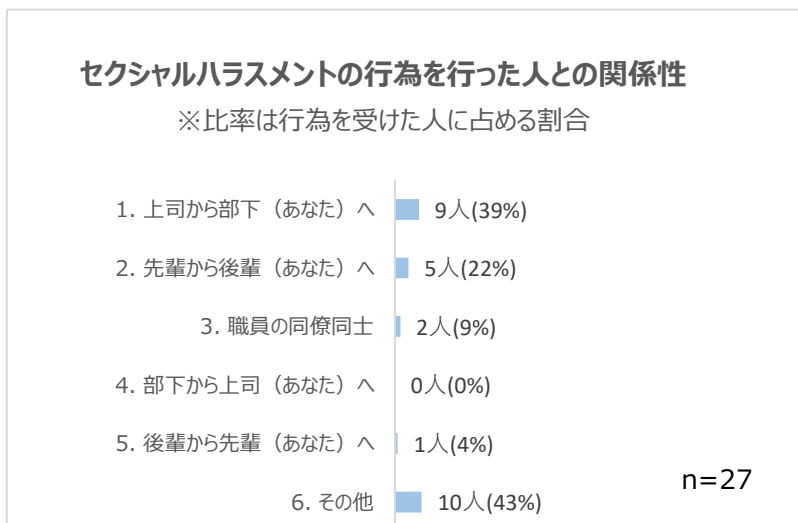
①セクハラを受けたと感じたことのある職員数



過去 5 年間でセクハラを受けたと答えた職員は、27 人であった。

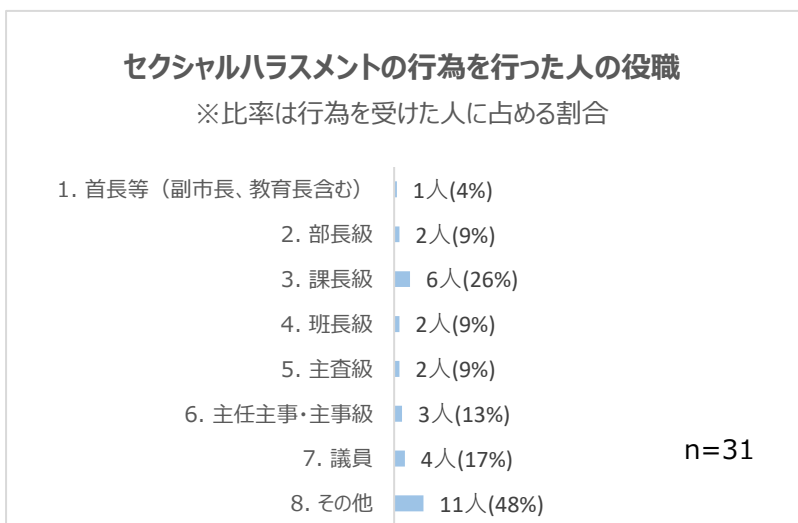
セクハラの行為として多かったのが「性的な冗談、からかいや質問をされた」9 人(1.9%)であった。次に「その他」が7 人(1.5%)、「仕事に関係ない食事にしつこく誘われた」が4 人(0.9%)あった。「その他」では詳細な回答はなかった。

②セクハラの行為者との関係性



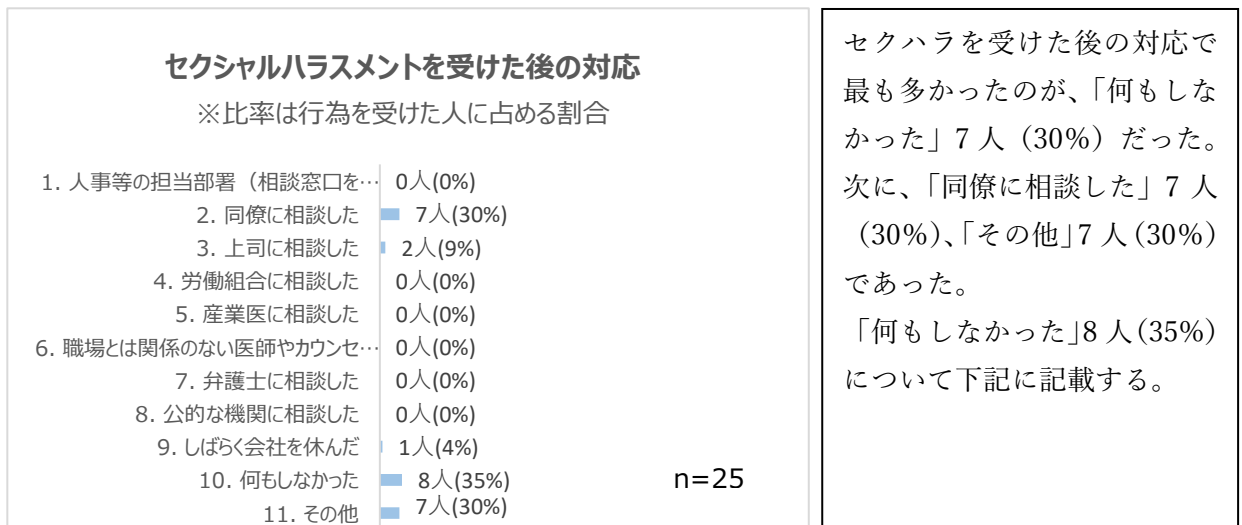
セクハラの行為者との関係で最も多かったのが、「その他」10 人（47.8%）であった。次に、「上司から部下（あなた）へ」9 人（39%）、「先輩から後輩（あなた）へ」5 人（22%）であった。「その他」10 人（43%）では“議員”の記載があった。

③セクハラの行為者の役職



セクハラの行為者の役職で最も多かったのが、「その他」11 人（48%）であった。次に「課長級」6 人（26.1%）、「議員」4 人（17.4%）の順であった。「その他」11 人（48%）の中には“議員”の記載があった。

④セクハラを受けた後の対応



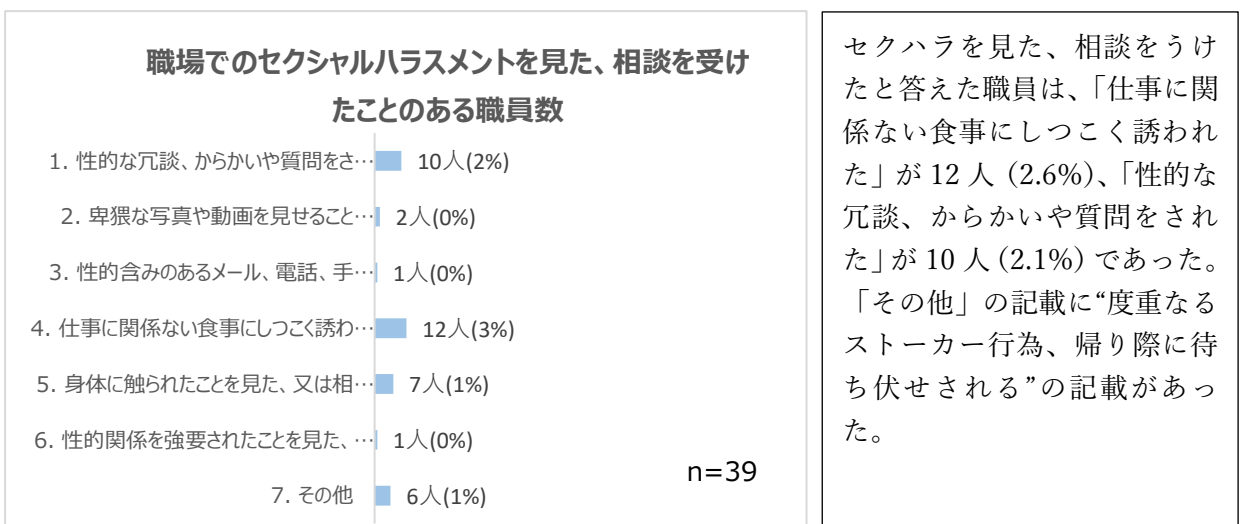
セクハラを受けた後の対応で最も多かったのが、「何もしなかった」7人（30%）だった。次に、「同僚に相談した」7人（30%）、「その他」7人（30%）であった。

「何もしなかった」8人（35%）について下記に記載する。

⑤セクハラを受けた後に何もしなかった理由（具体例）

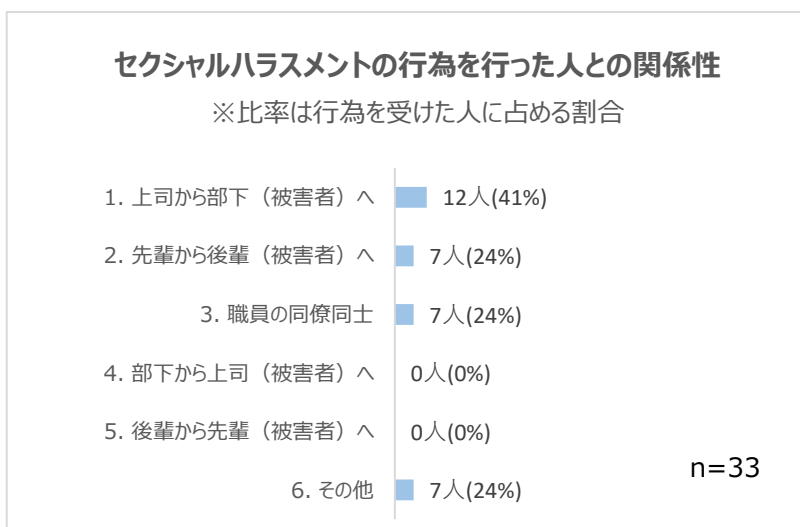
- ・相談しても何も変わらないから。
- ・職場で顔を合わすので怖かった
- ・飲み会での席で相手が酔っていて仕方がないと思った。それ以降は飲み会の席で距離をとっているため、新たな事はないので相談はしなかった。
- ・自分ではセクハラ言動と思ったが、自分の気にしすぎと言われそうだったので相談していない。
- ・上司にからかい発言をやめてほしいと伝えたが聞いてくれない。自分が我慢すればよいと考えた。

⑥セクハラを見た、相談を受けた職員数



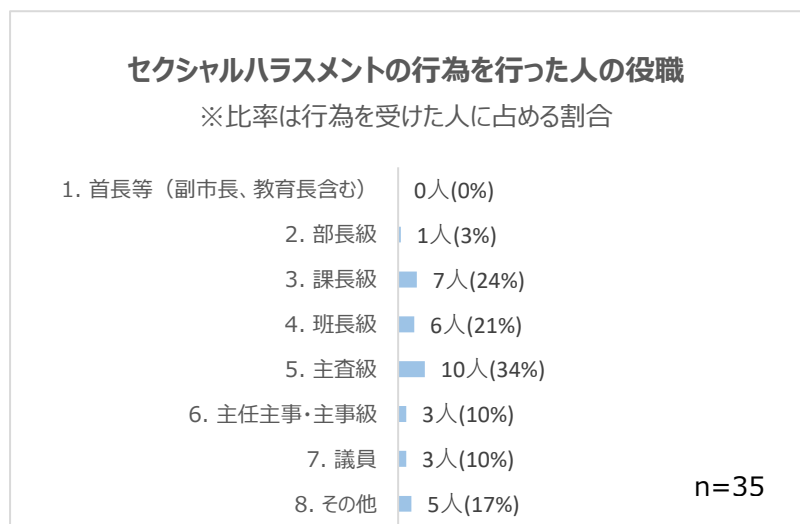
セクハラを見た、相談をうけたと答えた職員は、「仕事に関係ない食事にしつこく誘われた」が12人（2.6%）、「性的な冗談、からかいや質問をされた」が10人（2.1%）であった。「その他」の記載に“度重なるストーカー行為、帰り際に待ち伏せされる”の記載があった。

⑦セクハラを見た、相談を受けたその関係性



セクハラを見た、相談を受けた人は「上司から部下（被害者）」に対するものが12人（41%）で、「先輩から後輩（被害者）」7人（24%）、「職員の同僚同士」7人（24%）、「その他」7人（24%）であった。「その他」には“議員”の記載があった。

⑧セクハラを見た、相談を受けたその行為者の役職



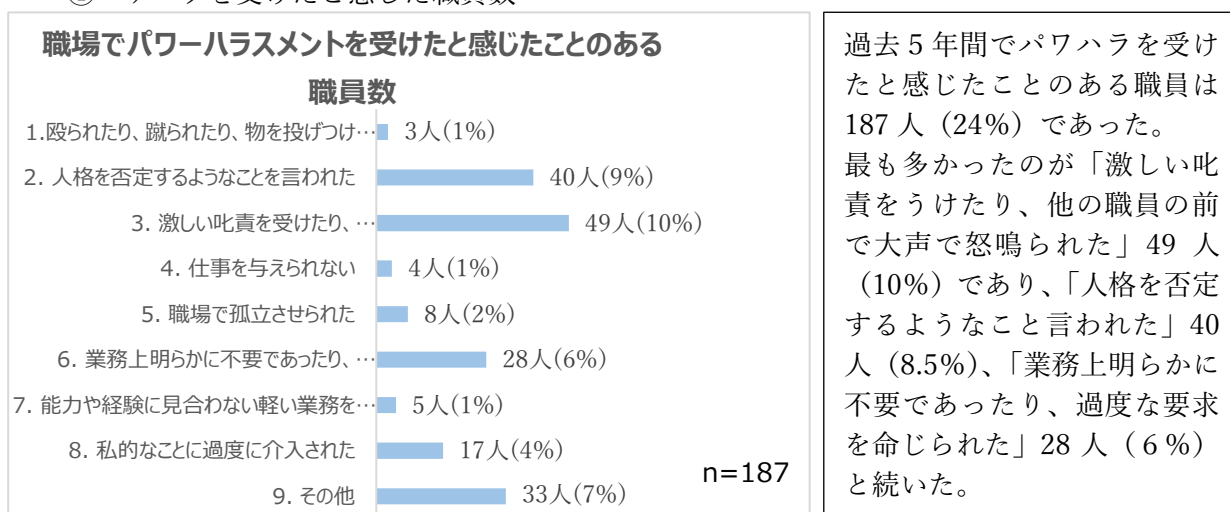
セクハラを見た、相談を受けたセクハラ行為を行った人の役職は、「主査級」が10人（34%）、「課長級」7人（24%）、「班長級」が6人（21%）だった。「主任主事・主事級」、「議員」がそれぞれ3人（10%）であった。「その他」5人（17%）では、“同僚職員”、“野党会派”、との記述があった。

⑨セクハラを見た、又は相談を受けた行為の具体例

- ・職場の印刷室等で待っている間に横にきて脇腹をつつかれる
- ・断っているのに肩もみをする
- ・帰り際の待ち伏せ、帰るまで本人の近くでウロウロされ、ストーカー行為に思えた
- ・業務と関係ないLINEを何回も送り、返事がないことをしつこく聞いてくる。飲み会の誘いをしつこくしていた。
- ・飲み会の席で上司から身体を触られたという相談

(3) パワー・ハラスメントについて

① パワハラを受けたと感じた職員数



② パワハラと感じた具体例 (自由記載)

(※個人が特定される文章については、第三者委員会の判断で削除、編集しています。)

「激しい叱責を受けたり、他の職員の前で大声で怒鳴られた」の具体例

- ・多くの管理職の前で強い叱責を受けた。大声で激昂された。
- ・突き飛ばされながら、激しい叱責を受けた後、不当な要求を受けた。
- ・議会の委員会にて恫喝を受けた。
- ・これだけではすまないからな、覚えておけ等言われ、精神的苦痛を受けた。
- ・業務に関して過大な要求をされた。過度な叱責や時間内に収まらない業務量を受けた。
- ・激しく詰め寄られて叱咤された。一方的な圧力的な発言、長時間に渡る言動があった。
- ・市長からすごい剣幕で大声で怒鳴られた。
- ・市長から「それでも管理職か?」「降格したいのか?」と怒鳴られた。

「人格を否定するようなことを言われた」の具体例

- ・多くの職員の前で、「お前は～」と大声で人格否定された。
- ・ホテルの誘いを断ると、翌日から挨拶しても無視され、わざと資料を床に落とされ拾わされた。
- ・業務に対して、一方的に酷い言葉で非難された。

「業務上明らかに不要であったり、明らかな過大な要求を命じられた」の具体例

- ・この企業を使えと指示があった
- ・過剰な業務量の仕事をさせられた
- ・産前休暇前に、医師による業務軽減の指示を上司に伝えていたが、上司が次々に過大な業務を与えたため、入院することになった。
- ・残業や休日勤務しないとできない過密日程で業務を命じられた。不要で無意味な資料作成や休日出勤の指示があった。無理な工程や膨大な業務量の指示があった。
- ・上司(課長)から「や～がやれ、俺は知らん」「文章の日本語が意味分からん」と言われた。

「私的なことに過度に介入された」の具定例

- ・ LINE で注意をうけた
- ・ 会議内にて不要と思われる私生活に関する質問をされ回答を求められた

「職場で孤立させられた」の具体例

- ・ 班長クラス職員から「何故あなたがここにいるんですか？何故しぎっているんですか」と叱責された。この場には市民も同席していたので人格も否定された（叱責、人格否定）
- ・ 仕事内容に対して、裏で文句を言われた。

「その他」の具体例

- ・ 当時の課長から急に声を荒げ、強い口調で言われるなど、日常的に八つ当たりや、自分の感情を顕にされた。
- ・ 自分だけ怒られたことがあった。
- ・ 他職員のいる前で自身の個人的な話をされた。
- ・ 高圧的な態度を取られた。ファイルを机に投げられた。
- ・ 仲間外れがあった。
- ・ 無視、話を聞かない素振り、人を馬鹿にしたような態度を取られた。
- ・ 業務の指導をせずに過大な業務を与えられ、ミスをした際に 1 人だけ責められた。

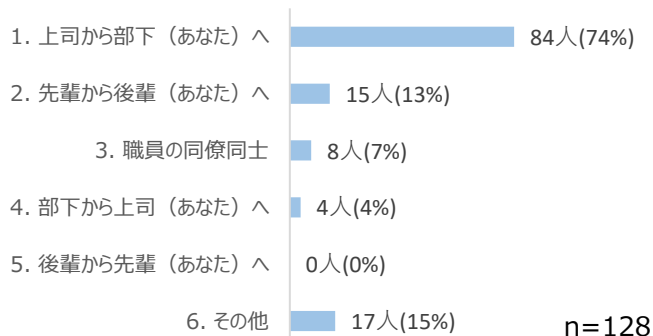
パワハラ行為を複数受けたと感じた記載内容

- ・ お酒の場での身体的暴力、恫喝。飲み会での言葉の暴力。
- ・ 過度な要求と叱咤、職場外での暴力行為
- ・ 他職員の前での声で叱責された。
- ・ 質問趣意確認の際の窓口で罵声や無理な指摘を受け、酷い言葉を浴びせられた。
- ・ 過大な業務を与えられ、他の職員の前で大声で叱責を受けた。現在の上司には無視されている。
- ・ 業務後に LINE で仕事に関する文句を何通も送られたが、仕事について問い合わせると無視された。
- ・ 部長級より非常に過大な業務を突発的に要求される（市長、副市長の指示）。
- ・ 人格を否定されるような発言があった。職種における差別的発言。
- ・ 過大な業務の要求。過度な期日設定。
- ・ 夜中、電話で死ぬ、ふざけるな。などを延々と言われた。業務中に否定する発言を受けた。
- ・ 市長からところかまわず叱責された。
- ・ 他者のミスをこちらのミスと決めつけられ、人格否定された。業務中に否定的な態度や言葉が多く、「お前は～」と否定された。
- ・ 他職員がいる前で複数にわたり、叱責を受けた。職場内で無視、会話に入れないなどあった。
- ・ 前任の間違いを正すべく業務を進めてたにも関わらず、今頃の報告か、遅い、どんな事務をしてるなど、強い口調で市長に言われた。
- ・ 嫌味を言われたり、電話で強い口調で叱責された。
- ・ 過小な業務を長期にわたりさせられた。
- ・ 今まで必要のなかった部署の役職を命ぜられた自分だけ事前に説明もなく、人事を命ぜられた。

③行為者との関係

パワーハラスメントの行為を行った人との関係性

※比率は行為を受けた人に占める割合

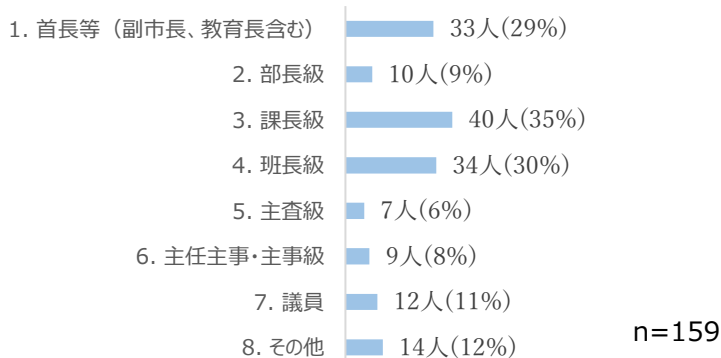


パワハラ行為者との関係性は、「上司から部下（あなた）へ」84人（74%）が最も多く、「その他」17人（15%）、「先輩から後輩（あなた）へ」15件（13%）と続いた。「その他」の具体的な記載では「首長等」、「議員」となっていた。

④行為者の役職

パワーハラスメントの行為を行った人の役職

※比率は行為を受けた人に占める割合

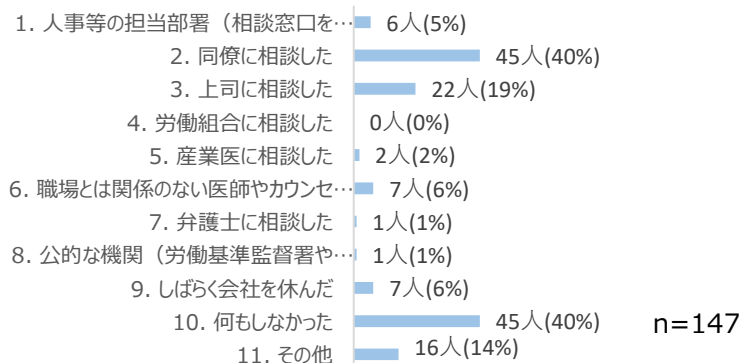


パワハラ行為者の役職では「課長級」40人（35%）が最も多く、「班長級」34人（30%）、「首長等（副市長、教育長を含む）」33人（29%）、「議員」12人（11%）、「部長」10人（9%）となっていた。「その他」では、「同僚」の記載があった。

⑤その後の対応

パワーハラスメントを受けた後の対応

※比率は行為を受けた人に占める割合

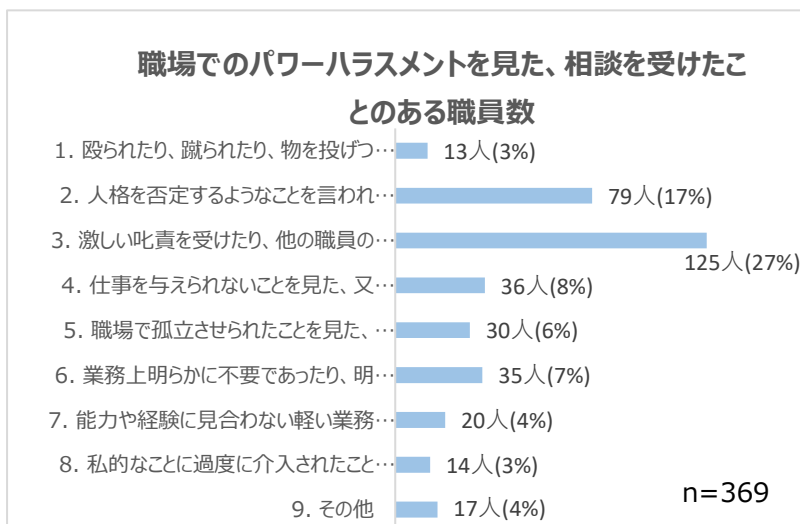


パワハラを受けた後の対応として最も多かったのが「同僚に相談した」「何もしなかった」それぞれ45人（40%）であった。次に、「上司に相談した」22人（19%）があった。「何もしなかった」45人（40%）理由を下記に記載した。

⑥何もしなかった理由についての具体的内容

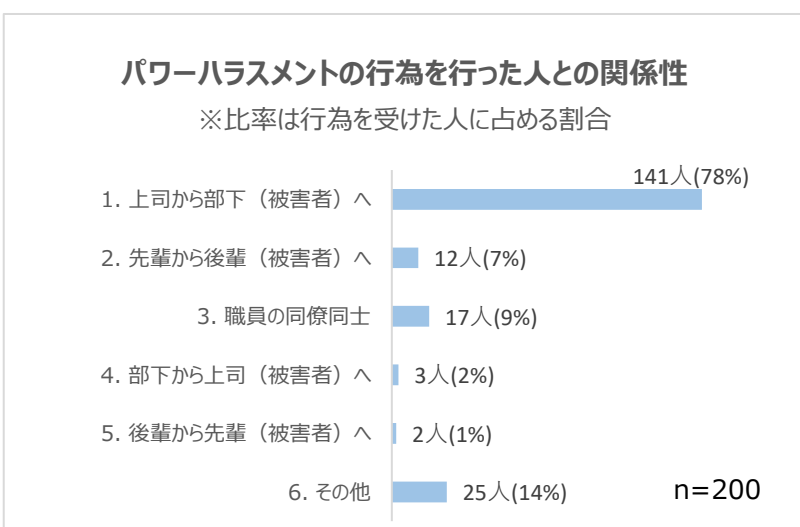
- ・ 人事課に相談した後、報復されるかもしれないと思った。
- ・ 訴えると標的にされそうだから。
- ・ 仕事のやり方を変えない限り、変わらないと思う。我慢する方が部下には迷惑がかからない。
- ・ 組織内に相談窓口があることは承知しているが、現在の組織の雰囲氣的に相談ができる状況ではなかった。
- ・ 相談しても何もかわらない。
- ・ 何処にどのように相談していいかわからなかった。
- ・ 部下や後輩が助けてくれた
- ・ 県の人事委員会への相談も検討したが、精神的に疲れて気力がなくなった
- ・ すごく嫌な気持ちになったがパワハラに該当するかわからなかった
- ・ 市長、副市長から受けたものは、誰にも相談できない。相談がわかったら降格されるかもしれない。

⑦パワハラを見た、相談を受けたことのある職員数



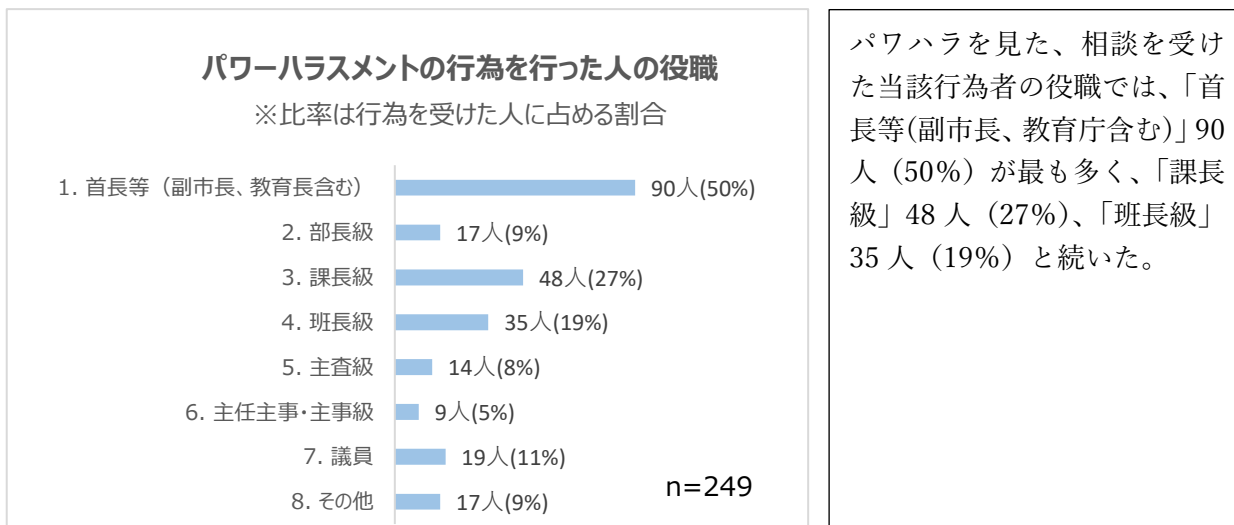
パワハラを見た、相談を受けたことのある職員では、「激しい叱責を受けたり、他の職員の前で大声で怒鳴られた」125人(27%)が最も多かった。次に「人格を否定するようなことを言われた」79人(17%)、「仕事を与えられないことを見た」36人(8%)、「業務上明らかに不要であったり、過度な要求を命じられた」35人(7%)と続いた。

⑧パワハラを見た、相談を受けたその関係性



パワハラを見た相談を受けた当事者の関係性は「上司から部下（被害者）」が141人(78%)が最も多く、「その他」25人(14%)、「同僚同士」17人(9%)と続いた。「その他」25人(14%)の内容は、「議員から」や「正職員から非常勤職員へ」であった。

⑨パワハラを見た、相談を受けたその行為者の役職



⑩パワハラを見た、又は相談を受けた行為の具体例

(※個人が特定される文章については、第三者委員会の判断で削除、又は編集しています。)

「殴られたり、蹴られたり、物を投げつけられたことを見た、又は相談を受けた
宴会の帰りにお店の駐車場で腹を立て、部下の胸ぐらを掴み、花壇に押し倒すような行為を見た。

「人格を否定するようなことを言われたことを見た、又は相談を受けた」

- ・階級や職種を軽んじて馬鹿にするような発言。「だから〇〇は笑」「求められてないんだよ」等
- ・職員は無能という発言があった。豊見城市の職員を「無能」呼ばわりしていると聞いた。
- ・仕事内容を否定する発言（お前たちの仕事は仕事に入らない）。

「激しい叱責を受けたり、他の職員の前で大声で怒鳴られたことを見た、又は相談を受けた」

- ・『こんなこともまだできないのか！…』と、他の職員がいる前で強く叱責された。
- ・市長から会議室へ1人呼び出しを受け、約1時間激しい叱責を受けたと聞いた。
- ・議員が上司へ威圧的な言動を繰り返していた。
- ・上司(課長)から部下へ、「このぐらいもできないのか」と他の職員の前で怒鳴ってた。

「仕事を与えられないことを見た、又は相談を受けた」具体例

- ・班長が上司の意向に沿わない形で資料提示し説明を行ったところ、それ以降調整の場から外された。また、短時間での資料作成や場合によっては市政運営に支障が生じる可能性のある要望に従わせようとするがあった。

「業務上明らかに不要であったり、明らかな過大な要求を命じられたことを見た、又は相談を受けた」

- ・当初の業務範囲を超えた仕事の命令を受けたが、事前の調整等もなかったことから精神的な負担を受けていると聞いた

「能力や経験に見合わない軽い業務を担当させられたことを見た、又は相談を受けた」の具体例

- ・メンタルで療養休暇あとに本人に相談もなく、業務の増加や能力以上の業務（職位にふさわしくない責任）を与えたため、本人が心身の調子を崩した。業務を与えた上司には悪意はなかったと思われるが、本人は上司に苦痛を訴えることができず相当な我慢をしていた。

「私的なことに過度に介入された」の具体例

- ・全体場で、家庭環境について話すよう言われていた（休む理由）

「その他」の具体例

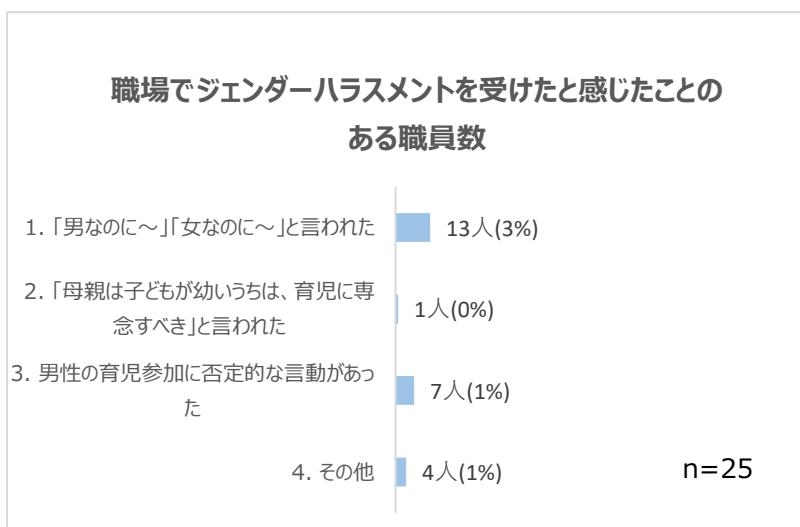
- ・職員採用に対し、ある議員が「市長が市民からの信頼をえるために採用したのではないか？」という発言をした。それにより採用された人事が傷つき、心身ともに疲弊しているのではと思う。
- ・自分たちの意見と食い違う場合に必要以上に罵声や否定をしてくる。
- ・年度途中で全く畑違いの部署への人事異動。

「パワハラ行為を複数受けたことを見た。又は相談を受けた」の具体例

- ・市長から課長級・班長級・主任主事級職員への罵声や恫喝を目撃した。あまりにも大きな声量で非常に恐怖を覚えた。
- ・課長が市議会議員の方から、窓口にて大きな声で強い口調で、かなりの叱責を受けていた。その際は、周りに不特定多数の職員がおり、何名かの職員も聞こえる状況であった。
- ・市議会議員の一部の方は、政治的な姿勢を職員にも勝手に当てはめて、自らの政治姿勢と反するような言動をした職員には、委員会の場などで、厳しい対応をしており、大きな声で叱責をする場面がある事を複数の職員から聞いている。
- ・機嫌が悪い時に威圧的な態度を取り、部下が萎縮している。個人のネガティブなところを取り上げて、その個人がいないところで過剰に話を盛り、評価を下げている。冗談として言っているが、時間外手当を支給しない、しばく等の発言がある。
- ・班長から「これぐらいもできないのか」、「死なすからよ、ふざけるな」等の暴言を吐かれた。

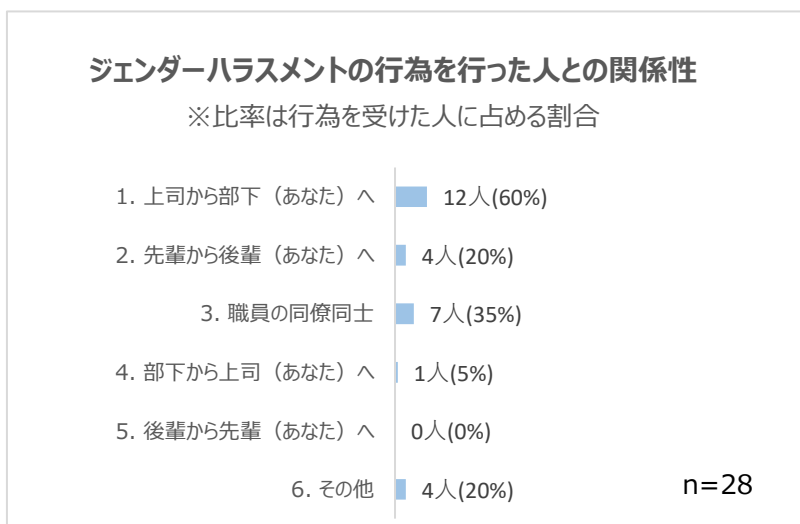
(4) ジェンダーハラスメントについて

①ジェンダーハラスメントを受けたと感じたことのある職員数



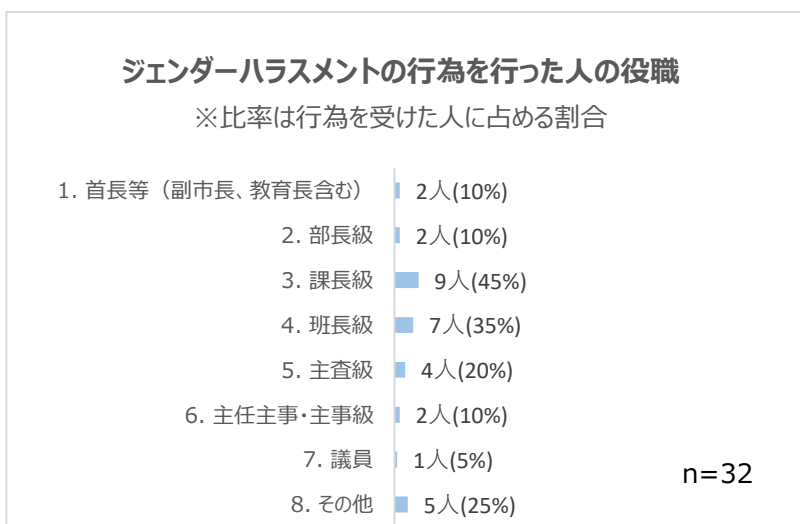
過去 5 年間でジェンダーハラスメントを受けたと感じた職員は 20 人 (4%) であった。最も多かったのが『男なのに〜』『女なのに〜』といわれた」13 人 (3%) だった。次に多かったのが「男性の育児参加に否定的な言動があった」7 人 (1%) だった。「その他」では“結婚はまだなの?”“『女性はお茶出ししなさい』と言われた”の記載があった。

②行為者との関係



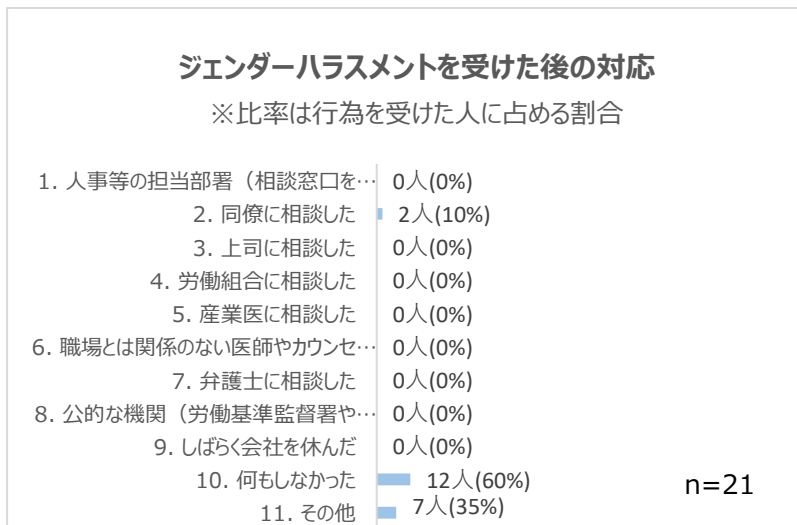
ジェンダーハラスメントの行為者との関係は、「上司から部下 (あなた) へ」12 人 (60%) が最も多く、「職員の同僚同士」7 人 (35%)、「先輩から後輩 (あなた) へ」「その他」でそれぞれ 4 人 (20%) と続いた。

③行為者の役職



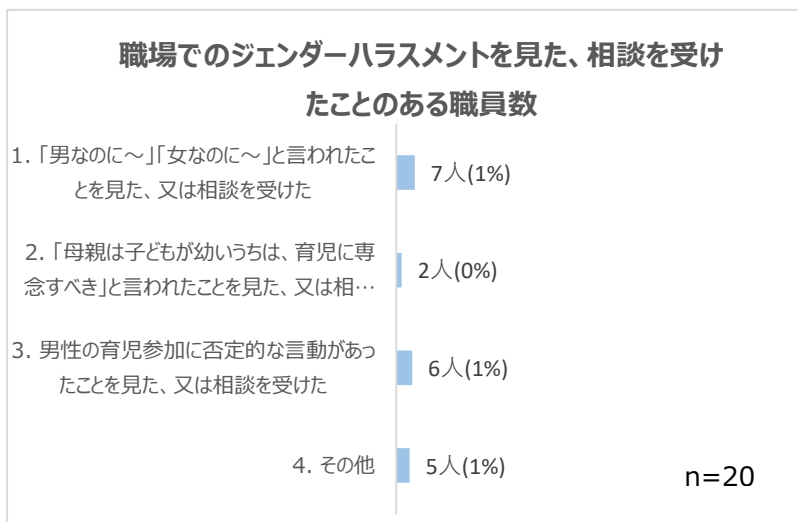
ジェンダーハラスメントの行為者の役職は、「課長級」9 人 (45%) が最も多かった。次に「班長」7 人 (35%)、「その他」5 人 (25%) と続いた。「その他」に“議員”の記載があった。

④その後の対応



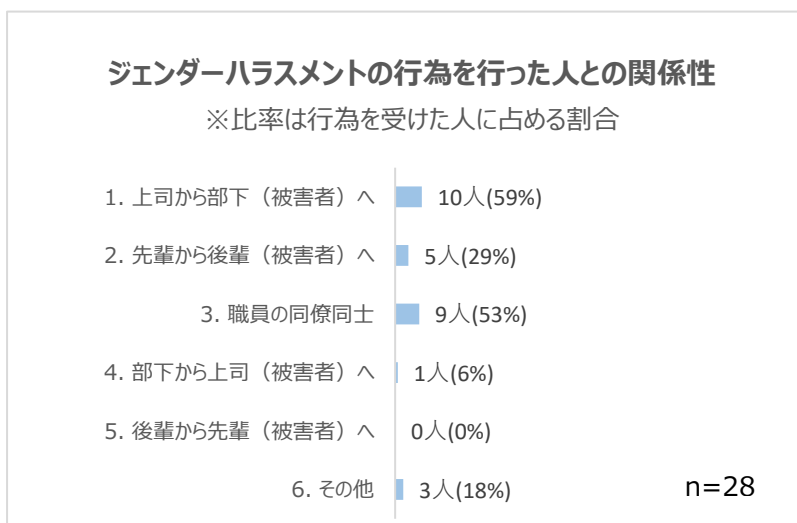
ジェンダーハラスメントを受けた後の対応として最も多かったのは、「何もしなかった」12人（60%）であった。次に「その他」7人（35%）が多く、何もしなかった理由として“我慢するしかないと思った”、“不快に思ったが、年齢的に仕方ないと思った”、“言っても変わらないと思っている。自分が聞き流せば済むことと思った”との記載があった

⑤ジェンダーハラスメントを見た、相談を受けたことのある職員数



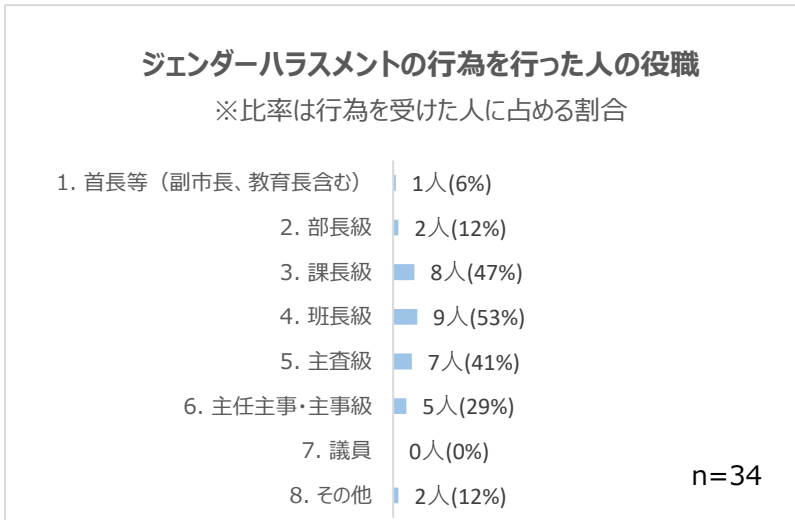
ジェンダーハラスメントについて見た、相談を受けたことのある職員で最も多かったのが『「男なのに～」 「女なのに～」と言われたことを見た、又は相談を受けた』が7人（1%）、「男性の育児参加に否定的な言動を見た、相談を受けた」6人（1%）であった。

⑥ジェンダーハラスメントを見た、相談を受けたその関係性



ジェンダーハラスメントについて見た、相談を受けたことがある、と答えた当事者の関係性で最も多かったのが「上司から部下（被害者）」10人（59%）だった。次に「職員の同僚同士」9人（53%）、「先輩から後輩（被害者）」5人（29%）と続いた。

⑦ジェンダーハラスメントを見た、相談を受けたその行為者の役職



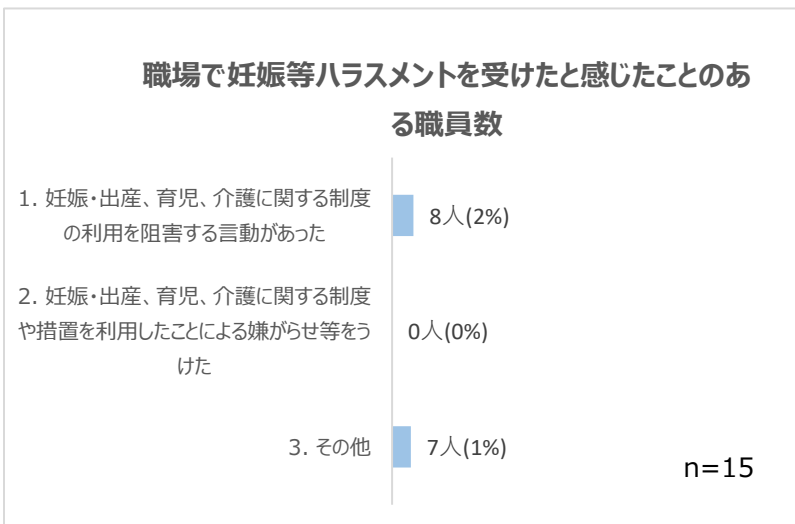
ジェンダーハラスメントについて見た、相談を受けたことがある、と答えた行為者の役職は、「班長級」9人（53%）、「課長級」8人（47%）、「主査級」7人（41%）の順が多かった。

⑧ジェンダーハラスメントを見た、又は相談を受けたその具体例

- ・男性が育児休暇を取っていたが、「こんなに忙しい時期に常識がないんじゃない」と他の職員がいるところで話していた。
- ・女性職員の昇進や登用を揶揄する会話をしていた。

(5) 妊娠・出産、育児、介護に関するハラスメントについて

①妊娠・出産、育児、介護に関するハラスメントを受けたと感じたことのある職員数



過去5年間で妊娠・出産、育児、介護に関するハラスメントを受けたと答えた職員は、15人であった。
「妊娠・出産、育児、介護に関する制度の利用を阻害する言動があった」8人（2%）、「その他」7人（1%）であった。
「その他」として、“子どもの病休の取得したことを同僚から嫌味を言われた”、“家庭の家事分担について注意された”があった。

②行為者との関係

妊娠等ハラスメントの行為を行った人との関係性

※比率は行為を受けた人に占める割合

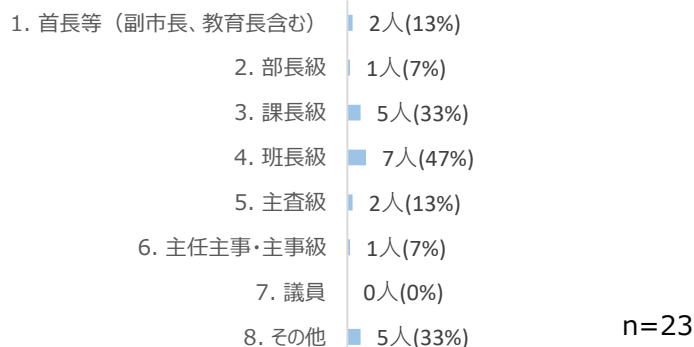


妊娠・出産、育児、介護に関するハラスメントの行為者との関係性は、「上司から部下（あなた）へ」9人（60%）が最も多く、「先輩から後輩（あなた）へ」4人（27%）、「その他」4人（27%）、「職員の同僚同士」3人（20%）と続いた。

③行為者の役職

妊娠等ハラスメントの行為を行った人の役職

※比率は行為を受けた人に占める割合

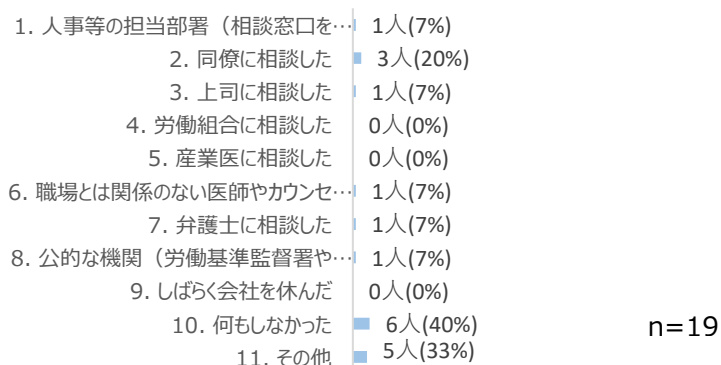


妊娠・出産、育児、介護に関するハラスメントの行為者の役職は、「班長級」7人（47%）、「課長級」5人（33%）、「その他」5人（33%）の順が多かった。「その他」としては“会計任用職員”“人事課”の記載があった。

④その後の対応

妊娠等ハラスメントを受けた後の対応

※比率は行為を受けた人に占める割合



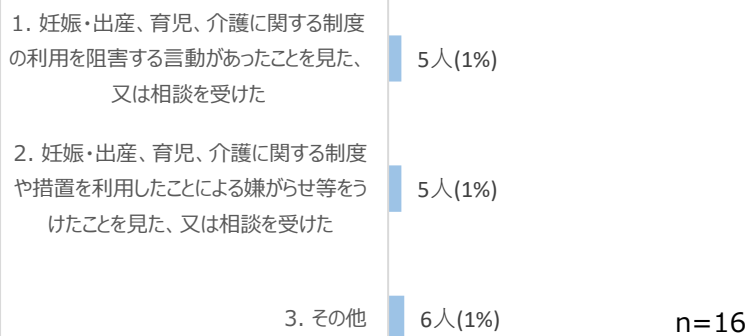
妊娠・出産、育児、介護に関するハラスメントを受けた後の対応として、「何もしなかった」6人（40%）、「その他」5人（33%）、「同僚に相談した」3人（20%）の順が多かった。「何もしなかった」の具体的な記載として“誰にも相談できない”、“職員が不足している”、“産休、育休中の職員がいて他の職員の負担が増える”、“つわりは病気ではないと言われた”があった。

⑤妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関する、具体的な内容

- ・マタニティハラスメントについての職員の理解がなく、相談しても対応が消極的である。
- ・子供の体調が悪く、夫婦で育児や家事の分担をおこなっているが、上司から「お前も家事をもっと協力したら」と言われた。
- ・繁忙期の育休取得や、子供の急な体調不良で休んだ事に対して「周りは忙しくて大変だ」と言われた。

⑥妊娠・出産、育児、介護に関するハラスメントを見た、相談を受けた事のある職員数

職場での妊娠等ハラスメントを見た、相談を受けたことのある職員数

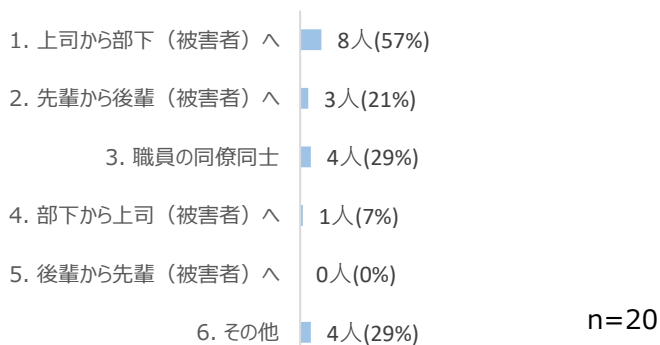


妊娠・出産、育児、介護に関するハラスメントを見た、相談を受けた、と答えた職員は「制度の利用を阻害する言動があったこと」5人(1%)「制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等を受けた」5人(1%)であった。「その他」6人(1%)では、「妊娠を望んでいたが職場環境が悪かった」と記載があった。

⑦妊娠・出産、育児、介護に関するハラスメントを見た、相談を受けたその関係性

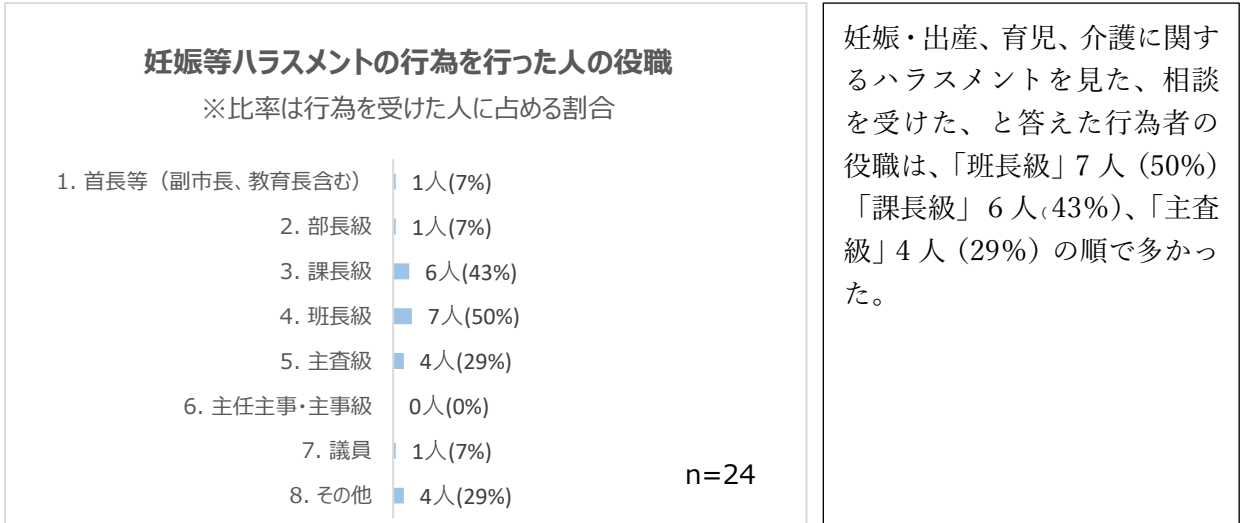
妊娠等ハラスメントの行為を行った人との関係性

※比率は行為を受けた人に占める割合



妊娠・出産、育児、介護に関するハラスメントを見た、相談を受けた、と答えた当事者の関係性は、「上司から部下（被害者）へ」8人(57%)、「職員の同僚同士」「その他」4人(29%)、「先輩から後輩（被害者）へ」3人(21%)であった。

⑧妊娠・出産、育児、介護に関するハラスメントを見た、相談を受けたその役職

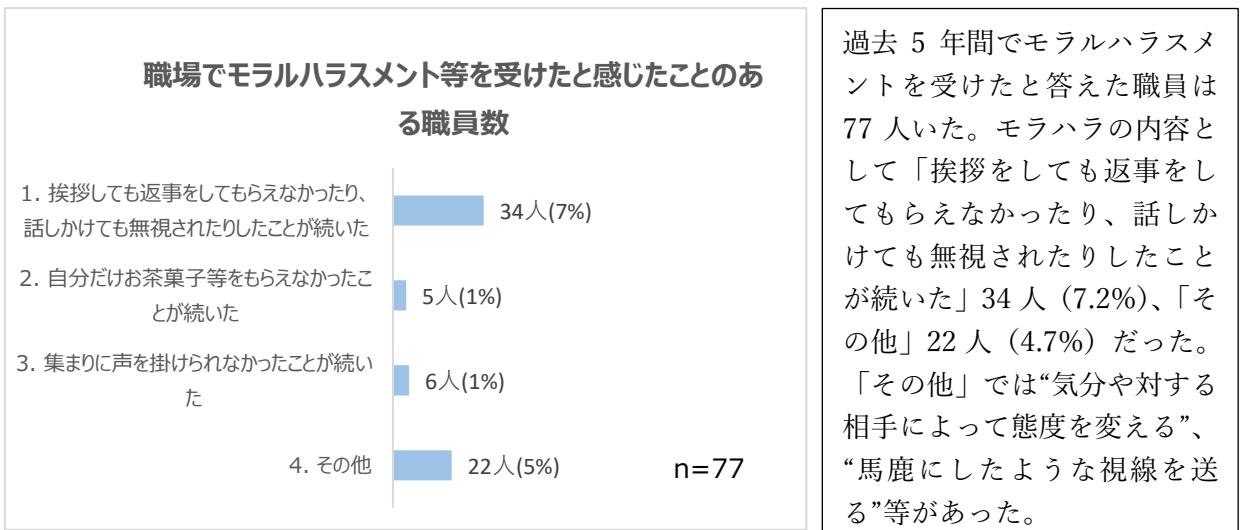


⑨妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの行為について、見た、相談を受けた具体的な内容

- ・産休、育休の女性職員から「休んでいることで皆が迷惑を受けている」と課長と班長に強く言われたと相談を受けた。
- ・介護休暇の職員を、あたかもその職員が好んで休んでいると言いつらしているのを見た。
- ・育休から復職した職員が、子供の体調不良で度々早退せざるを得なかった。班長から「他の職員の負担が増える」という感じに言われていた。

(6) モラルハラスメントについて

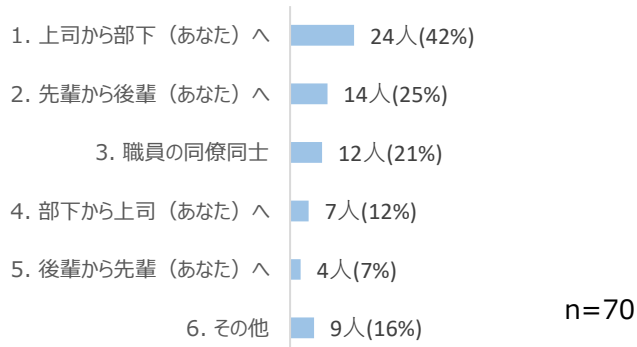
①モラルハラスメントを受けたと感じたことのある職員数



②行為者との関係

モラルハラスメント等の行為を行った人との関係性

※比率は行為を受けた人に占める割合



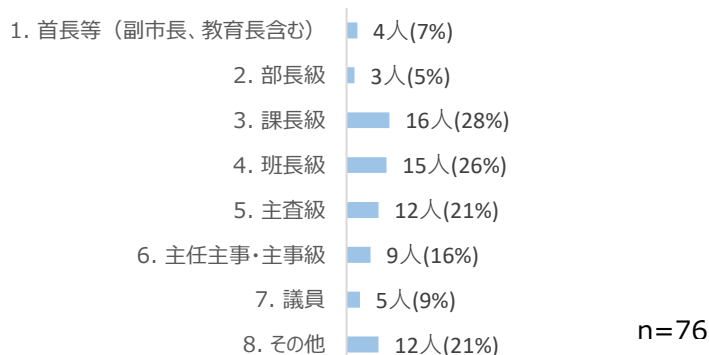
モラルハラスメント等に関する行為者との関係性は、「上司から部下 (あなたへ)」が24人(42%)と最も多く、「先輩から後輩 (あなた) へ」14人(21%)、「職員の同僚同士」12人(21%)、「その他」9人(16%)と続いた。

「その他」として、「議員」の記載があった。

③行為者の役職

モラルハラスメント等の行為を行った人の役職

※比率は行為を受けた人に占める割合



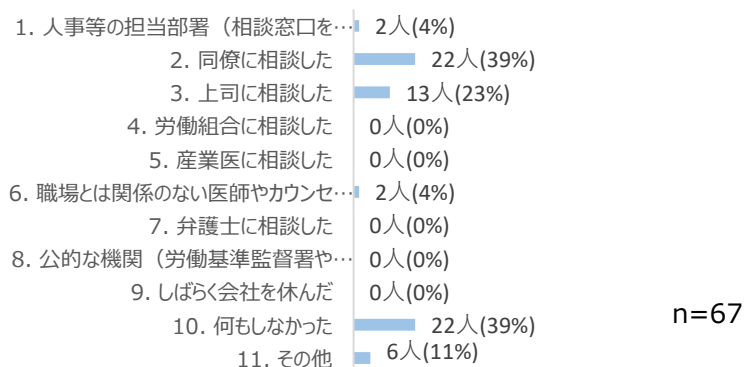
モラルハラスメント等の行為者の役職では、「課長級」16人(28%)、「班長級」15人(26%)の順で多かった。「主査級」「その他」でそれぞれ12人(21%)だった。

「その他」として、「同僚」の記載があった。

④その後の対応

モラルハラスメント等を受けた後の対応

※比率は行為を受けた人に占める割合

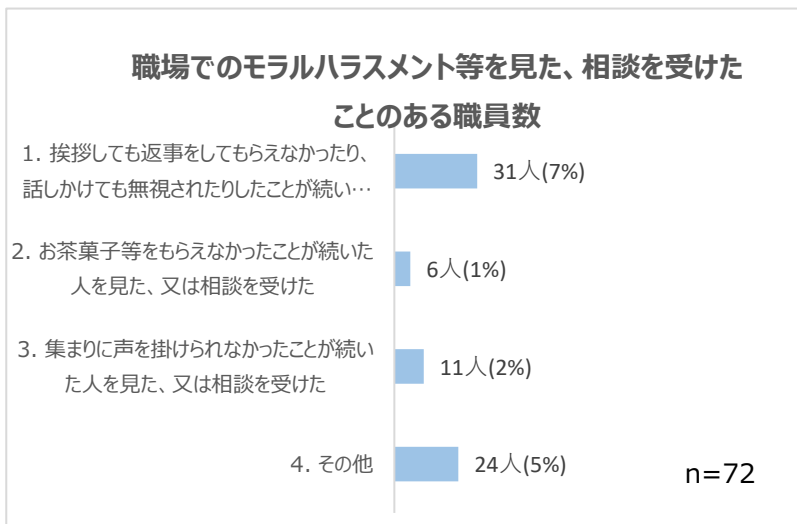


モラハラ等を受けた後の対応として、最も多かったのが「同僚に相談した」「何もしなかった」それぞれ22人(39%)だった。次に「上司に相談した」13人(23%)であった。「何もしなかった」理由として「好き嫌いが激しい人なので言うても無駄だと感じた」、「怖い」、「どうしていいかわからない」の記載があった。

⑤モラルハラスメントの具体例

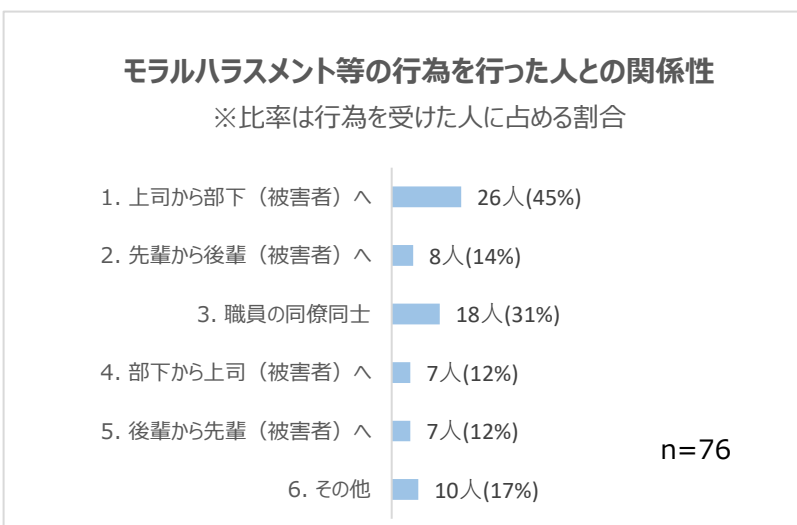
- ・能力がないというようなことを言われた。
- ・挨拶しても一瞥して通り過ぎる。
- ・市議会議員の行為。
- ・自身が不在の時におやつを共有している。
- ・挨拶しても無視される。近距離で周囲へ悪口を言う。
- ・不機嫌な日は対応が悪い（「自分で考えて」「気をきかせて」等）
- ・横を向いて無言で書類を渡す。業務の詳細な内容を伝えない。
- ・「お前が昇任なんてありえるのか」「お前と同じでできそこないだろう」との発言。
- ・ゴミを仕事場所に置かれた
- ・イエスマン、腰巾着など人格否定する発言。これぐらいもわからないのか、ヤバいな、など、能力を卑下する言動の数々
- ・仕事の相談等をして鼻で笑い、小馬鹿にする。

⑥モラルハラスメントを見た、相談を受けたことのある職員数



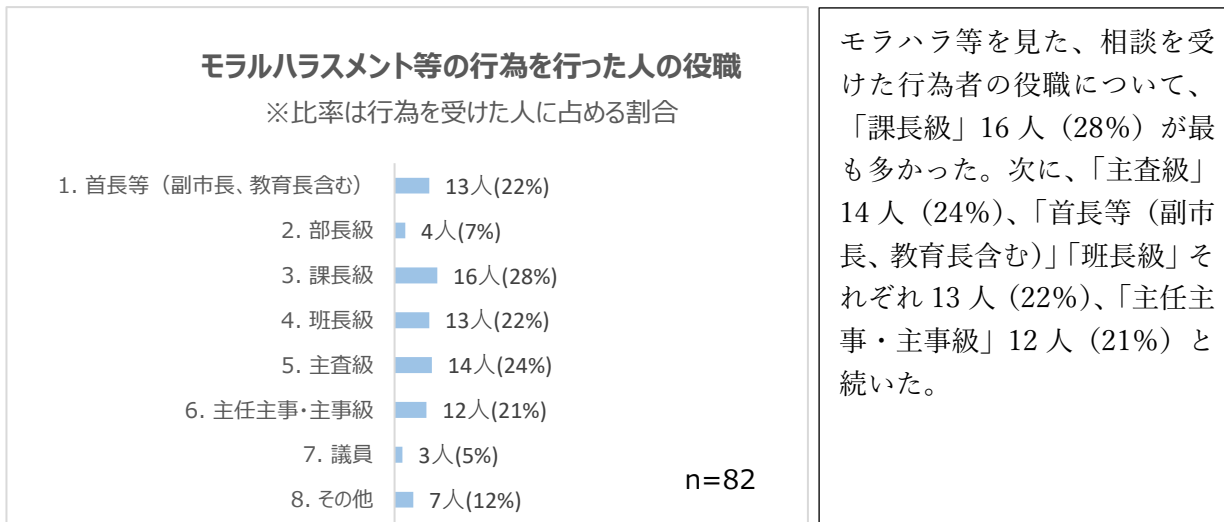
モラハラ等を見た、相談を受けたことのある職員について「挨拶しても返事をしてもらえなかったり、話しかけても無視されたりしたことが続いた」31人（7％）が最も多く、「その他」24人（5％）と続いた。「その他」には“市議会議員の言動”“聞こえるように悪口を言う”“大声で叱責、嫌味”“お前と同じでできそこないだろう”と言われた”があった。

⑦モラルハラスメントを見た、相談を受けたその関係性



モラハラ等を見た、相談を受けた、当事者の関係性について、「上司から部下（被害者）へ」26人（45％）が最も多かった。次に「職員の同僚同士」18人（31％）、「その他」10人（17％）と続いた。その他の内容としては、“同僚”“会計年度任用職員”“現市長”の記載があった。

⑧モラルハラスメントを見た、相談を受けたその行為者の役職

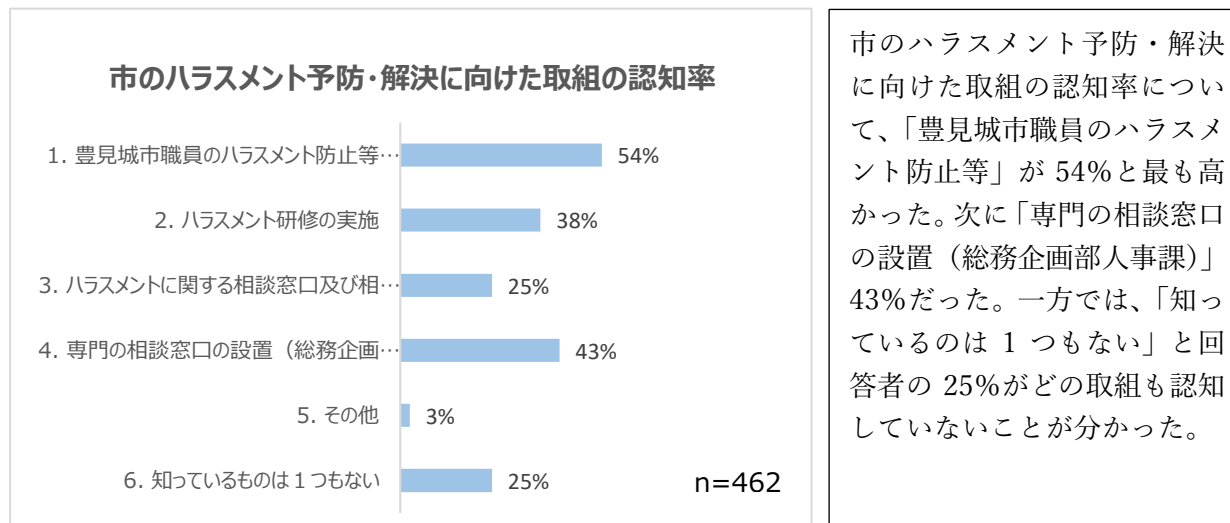


モラハラ等を見た、相談を受けた行為者の役職について、「課長級」16人（28%）が最も多かった。次に、「主査級」14人（24%）、「首長等（副市長、教育長含む）」「班長級」それぞれ13人（22%）、「主任主事・主事級」12人（21%）と続いた。

⑨モラルハラスメントを見た、相談を受けたその具体的内容

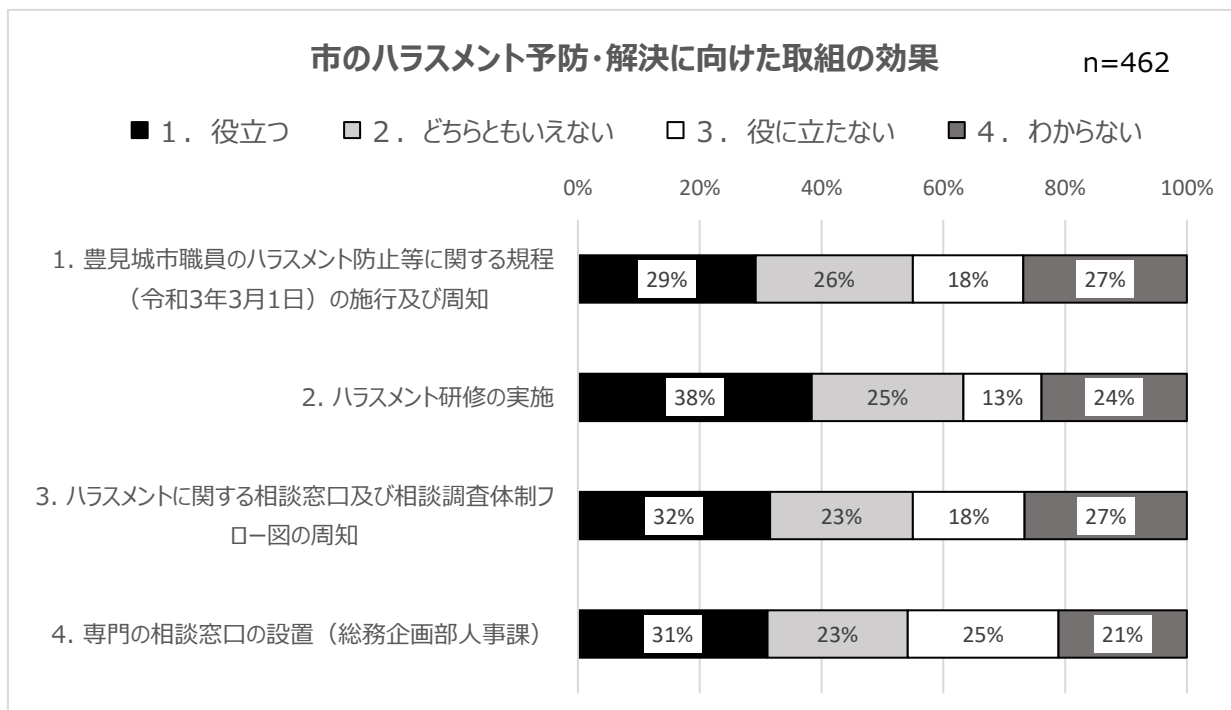
- ・挨拶をしても返さない。睨むように見る。朝礼で部下が上司に対して露骨に顔を背けていた。
- ・現在の野党議員が特定の人物に対する誹謗中傷をネット中継される議場で公開している。
- ・机に回覧書類をわざと投げ置く態度を見た。
- ・特定の人へのみ話しかけ、対象の方から話しかけるとあからさまに対応が異なる。
- ・能力を否定するような言葉を発したり、横柄な態度を示したりしていた。
- ・健康面で休みがちな職員へ降格を促す提案をしていた。
- ・課や班の集まりに特定の人だけ声をかけない。
- ・その人だけ食べ物を配らない、その人からの食べ物を食べない。
- ・仕事内容を教えない、聞いても教えない、無視する。
- ・議員が、課長や部長等へ暴言を吐いたり、威圧したり、見下す様な発言をしているのを見た。
- ・忘年会の際に、班長が会計年度任用職員の女性に対して、暴言を吐いていた。女性へのモラル・セクハラ・アルハラ発言はよくあり、発言した男性の数名は管理職になっている。

(7) 市のハラスメント予防・解決に向けた取り組みの認知率



市のハラスメント予防・解決に向けた取組の認知率について、「豊見城市職員のハラスメント防止等」が54%と最も高かった。次に「専門の相談窓口の設置（総務企画部人事課）」43%だった。一方では、「知っているのは1つもない」と回答者の25%がどの取組も認知していないことが分かった。

(8) 市のハラスメント予防・解決に向けた取組の効果



市のハラスメント予防・解決に向けた取組の効果について、全ての項目において“役に立つ”の割合が最も高かった。

「1.豊見城市職員のハラスメント防止等に関する規定（令和3年3月1日）の施行および周知」では、“役立つ”の割合が29%と最も高かった。一方で、“わからない”が27%、“役に立たない”が18%あり、規程の実効性について懐疑的な職員が一定数いることがわかった。

「2.ハラスメント研修の実施」では、“役立つ”の割合が38%と最も高かった。一方では、“どちらともいえない”25%、“わからない”24%、と効果について実感が無いことや、周知の低さが窺えた。“役に立たない”は13%おり、研修への取組について低く評価している職員がいることもわかった。

「3.ハラスメントに関する相談窓口及び相談調査体制フロー図の周知」については、“役に立つ”の割合が32%と最も高かった。次に“わからない”27%、“どちらともいえない”23%の割合となり周知が不足していることが窺えた。また、“役に立たない”が18%おり、現在の相談窓口や相談体制のフロー図について低く評価する職員がいることがわかった。

「4.専門の相談窓口の設置（総務企画部人事課）」では、“役に立つ”の割合が31%と最も高かった。一方では、“役に立たない”25%が次に多く、現在の相談窓口を評価していない職員もいることがわかった。さらに、“どちらともいえない”23%、“わからない”21%と認知の低いことが窺えた。

第4章 ハラスメントの原因・背景事情

1 はじめに

第三者委員会が実施したアンケートから、個別の事実認定を行ったわけではないため、各種ハラスメントが実際にあったと認めることはできない。しかし、ハラスメントを受けたと回答する人が一定数おり、ハラスメントに該当する事実があった可能性を示唆するものである。

そこで、ハラスメントがあったとすれば、その原因や背景事情は何であるかを、アンケート結果を参考にして推測してみる。

繰り返すが、以下のアンケートの回答は、事実として認定されたものではなく、回答に過ぎないため、その事実の可能性があるとというに留まる点は十分に注意していただきたい。

2 ハラスメントに対する無理解

アンケートでは、次のような回答が見られた。

「自分ではセクハラ言動と思ったが、自分の気にしすぎと言われそうなので相談していない。」

「会議内にて不要と思われる私生活に関する質問をされ回答を求められた。」

「他の職員のいる前で自身の個人的な話をされた。」

「すごく嫌な気持ちになったがパワハラに該当するかわからなかった。」

これは、ハラスメントとは何なのか、具体的にどのような言動がハラスメントに該当するのか判断が難しいという、ハラスメントの性質を表していると考えられる。このようなハラスメントの性質を理解しない行為者が、ハラスメントという自覚なく言動を行うと考えられる。

3 ハラスメント相談に関する実効性

ハラスメントと疑う言動を受けたとしても、相談ができず、また調査や改善策が取られなければ、ハラスメントは顕在化せず、ハラスメントを減らす契機とならないことになる。

以下のとおり相談体制が万全でない点が考えられる。

(1) 窓口の認知不足

アンケートでは「何処にどのように相談していいか分からなかった。」というものがある。相談窓口や相談方法について、周知が不十分である可能性がある。

(2) 相談の実効性

アンケートでは、「相談しても何も変わらないから。」という回答が見られた。これは、相談をしても、相談担当者に理解してもらえないか不明である、調査が行なわれなかったり、調査が行われても加害者とされた人が否認するなどして事実が認定できない場合があり得ること、あるいは、相談窓口が改善策を取っても改善されない可能性がある、という、職員の認識から来ているものと考えられる。

行為者からすれば、ハラスメントを行ったとしても発覚しない、ということであれば、ハラスメントに気をつけようという強い動機を持たないことになり得、したがってハラスメントを抑止できない、ということにつながり得る。このように、「相談しても何も変わらない」という職員の認識は、ハラスメントの原因（繰り返し）となりえる。

(3) 相談することによる不都合性

アンケートでは、次のような回答が見られた。

「自分が我慢すればよいと考えた。」

「我慢する方が部下には迷惑がかからない。」

「職場で顔を合わすので怖かった。」

「報復されるかもしれない。」

「訴えると標的にされそうだから。」

「市長、副市長から受けたものは誰にも相談できない。相談がわかったら降格されるかもしれない。」

相談により不利益を受けないとされていても（防止規程3条3項）、それが担保される状況になれば、相談に向けた意欲はわからないものと考えられる。

(4) 被害者の精神的負担

アンケートでは「相談も検討したが、精神的に疲れて気力がなくなった。」との回答もあった。ハラスメントを受けたと感じている職員は精神的に疲弊し、相談することも負担であることは、相談をしないという理由となる。

(5) まとめ

以上のとおり様々な理由により、相談に結びつかない要因があると、ハラスメント被害が表面化せず、ハラスメントが繰り返し発生する原因になると考えられる。

4 業務の多さによるもの

アンケートでは、次のような回答が見られた。

「業務に関して過大な要求をされた。過度な叱責や時間内に収まらない業務量を受けた。」

「過剰な業務量の仕事をさせられた。」

「産前休暇前に、医師による業務軽減の指示を上司に伝えていたが、上司が次々に過大な業務を与えた」

「残業や休日勤務しないとできない過密日程で業務が命じられた。無理な工程や膨大な業務量の指示があった。」

「業務の指導をせずに過大な業務が与えられ、ミスをした際に1人だけ責められた。」

上司が部下に対して多くの業務、重い業務を求め、部下がこれに応えられない場合、業務過多によるストレスの増大となり、ハラスメントの一因となり得ると考えられる。

5 議員によるハラスメント

アンケートでは、「議会の委員会にて恫喝を受けた。」との回答もみられた。本報告書は、議会議員によるハラスメントが行われたと認定するものではないが、地方議会議員による職員に対するハラスメントが報道されることもあり、職員に対するハラスメントがないとは言い切れない。

これは、民意を背景とした地方議会議員の市町村行政に対する事実上の権限の大きさを背景とするものと考えられる。

6 業務指示の説明不足によるもの

アンケートでは、次の回答が見られた。

「不要で無意味な資料作成や休日出勤の指示があった。」

「上司から『や〜がやれ、俺は知らん』『文章の日本語の意味分からん』と言われた。」

「横を向いて無言で書類を渡す。業務の詳細な内容を伝えない。」

上司から部下に業務の指示を出す場合（特に緊急の場合）、その意義、重要性などを説明することなく一方的に命じた場合、それを理解していない部下からは業務を一方的に強いられたと感じる可能性がある。わずかな説明、コミュニケーション不足が原因と考えられる。

7 ジェンダーに対する認識によるもの

アンケートでは、次のような回答が見られた。

「男性が育児休暇を取っていたが、『こんなに忙しい時期に常識がないんじゃない』と他の職員がいるところで話していた。」

「女性職員の昇進や登用を揶揄する会話をしていた。」

「子供の体調が悪く、夫婦で育児や家事の分担をおこなっているが、上司か

ら『お前も家事をもっと協力したら』と言われた。」

これらは、ジェンダーに関する共通認識が得られていない可能性を示唆するものである。

ただし、男性の育児休暇等については、業務の多さ、業務の重さにも関係する。性別に関係なく育児休暇等を事実上の負担がなく取得できるようにするには、育児休暇等が取れるような業務の量である必要があり、そのためには、他の職員が代替できる状況である必要であり、一定の余力が必要となる。このような一定の余力を保っていない可能性がある。

8 産休や育休等の制度に対する認識によるもの

アンケートでは、次のような回答が見られた。

「マタニティハラスメントについての職員の理解がなく、相談しても対応が消極的である。」

「繁忙期の育休取得や、子供の急な体調不良で休んだ事に対して『周りには忙しくて大変だ』と言われた。」

これらは、産休や育休等の制度に対する共通認識が得られていない可能性を示唆するものである。

ただし、上記7でも記載したとおり、職員が産休や育休等を事実上の負担がなく取得できるように、業務の量に一定の余力を保つ必要があると考えられる。

9 よい職場環境を作ろうという動機の欠如によるもの

アンケートでは、次のような回答が見られた。

「急に声を荒げ、強い口調で言われるなど、日常的に八つ当たりや、自分の感情を顕わにされた。」

「高圧的な態度を取られた。ファイルを机に投げられた。」

「仲間外れがあった。」

「無視、話を聞かないような素振り、人を馬鹿にしたような態度を取られた。」

「現在の組織の雰囲気的に相談できる状況ではない。」

「能力がないというようなことを言われた。」

「自身が不在の時におやつを共有している。」

「挨拶しても無視される。近距離で周囲へ悪口を言う」

「不機嫌な日は対応が悪い（「自分で考えて」「気をきかせて」等）」

『お前が昇任なんてありえるのか』『お前と同じでできそこないだろう』との発言。」

「ゴミを仕事場所に置かれた。」

「イエスマン、腰巾着など人格否定する発言。これぐらいもわからないのか、ヤバいな、など、能力を卑下する言動の数々。」

「仕事の相談等をして鼻で笑い、小馬鹿にする。」

これらについては、職員個人の資質による可能性も否定できないが、相手に対する配慮が欠けているといえる。職場環境を快適に保つためには、たとえ気が合わないと思える相手であっても最低限の敬意をもって接する必要がある。

また組織としては、よい職場環境を作ろうという動機の欠如という可能性も否定できないと考えられる。上記の状況を改善せず放置することは組織マネジメントの面からマイナスである。

1 0 公務組織におけるハラスメント原因

一般論として、公務組織におけるハラスメント原因として以下の点が指摘されている¹。

(1) 同質性

職員は、公務員試験を経て採用され、また外部流動性（人の出入り）が乏しいため、よく似たタイプの人々の集団となる。そうすると、組織の中の価値にとらわれ外部の変化に気付きにくい、少数派の声が封じられることになる。

(2) 権力性

公務にはすくなくならず権力性が内在し、上意下達の人間関係から上位者の優位性が顕著になる。

(3) 無謬性

公務員は間違っはならないという意識から、「公務員はハラスメントをしていない」と意味が変わり、対応の不十分、隠ぺいにつながるおそれがある。

1 1 豊見城市の場合

豊見城市は、人口約6万6000人、市に移行して20年となる。比較的小規模で、近年都市化が顕著に進んでいる町である。

豊見城市役所に勤める職員は、幼少期から豊見城市に住み、地域の学校を卒業した者、現在豊見城市に居住する者など、地域と関わりを持つ者が多いと思われる。また、職員本人だけでなく、その家族なども含めていくと、人と人のつながり、地域のつながりが強く、様々な影響が及んでいて、場合によっては、地域のつながり、人のつながりに拘束される側面もあると推測される。

¹ 「公務員のためのハラスメント“ゼロ”の教科書」高嶋直人著（ぎょうせい）6～15頁

そうすると、上記でみた「同質性」が強調され、それから外れる者に対する阻害要因がハラスメントに繋がっている、また言いたいことも言えない状況があることも考えられる。

お互いの顔が見える、気心が知れるという関係性はプラスに働く側面もあれば、上記のとおり、圧力に変化する場合もありうる。

多様性を尊重し、相手を思いやる気持ちを全ての職員が持つことを心がけて頂きたい。

第5章 アンケート結果の補足

1 アンケート結果より

(1) アンケート全般

- (a) 回答者（469名）のうち、過去5年間に自身がハラスメントを受けたという回答が

パワーハラスメント	113人（24%）
モラルハラスメント	57人（12%）
セクシャルハラスメント	23人（5%）
ジェンダーハラスメント	20人（4%）
マタニティハラスメント	15人（3%）

となった。パワハラ、セクハラという用語がこれだけ社会に浸透してきたが、まだまだ無くなっていない現状が浮き彫りになった。ハラスメントは本来一切発生してはならないものであることを考えると、職員、及び関係者一人一人の徹底した意識改革が必要である。

- (b) 参考までに、川越市において常勤の一般職員（2308人）を対象に行ったハラスメントに関するアンケート（平成30年9月）では、回答者（228人）のうち、自身がハラスメントを受けたとする回答は

パワーハラスメント	92人
セクシャルハラスメント	26人
マタニティハラスメント	9人
その他	25人

となっている¹。パワーハラスメントが最も多い結果は豊見城市の場合と共通である。なお、割合（発生頻度）についてはアンケート回答数等との違いから単純に比較することができない。

(2) セクシャルハラスメントについて

- (a) 被害にあったとの回答（23人）のうち、性的な冗談・からかいや質問をされた（9人）、仕事に関係のない食事にしつこく誘われた（4人）多くなっている。

行為者としては、この程度ならハラスメントには該当しないと考えている可能性がある。一方では、行為者から職務とは関係のない言動を受けた職員にとって、就労環境の悪化や働く意欲の低下につながるであろうかがある。

¹ 「月刊地方議会人 2021年5月号」28頁（中央文化社）

- (b) セクシャルハラスメントを受けた後の対応では、何もしなかった（８人）、同僚に相談した（７人）である。担当部署への相談した者はいない。多くの者が表面化させず我慢していること、解決への諦めを抱いている様子がかがわれ、この種の相談窓口として内部の相談窓口には心理的抵抗が大きいことがうかがえる。
- (3) パワーハラスメントについて
- (a) 人格を否定するようなことを言われた（４０人）、激しい叱責を受けたり、他の職員の前で大声で怒鳴られた（４９人）となっており、言葉によるパワーハラスメントが多いことが分かる。また、行為者の役職については、首長等（３３人）、課長級（４０人）、班長級（３４人）であらゆる階層で発生している。
- (b) パワーハラスメントを受けた後の対応では、何もしなかった（４５人）、同僚に相談した（４５人）が多くなっている。しばらく休んだ（７人）も一定の回答数があり、深刻な事例があることを表している。
- (4) ジェンダーハラスメントについて
- (a) ジェンダーハラスメントについては数は少ないかもしれないが、発生している。「男なのに、女なのに」と言われた（１３人）、男性の育児参加に否定的な言動があった（７人）となっている。また、行為者は課長級（９人）、班長級（７人）で比較的近い上司から受けている。
- (b) 女性の社会進出が浸透する中でも未だに性別による固定観念を払拭できないと思われる。
- 民間企業だけでなく、役所においても、行政サービスは複雑化している中、多様性をもった職員が職務に当たる必要性は論を待たない。そのためには性別に関係なく職務に専念できる環境が必要であり、また、女性だけでなく男性の果たすべき役割も多種多様になっていることを理解する必要がある。
- (5) マタニティハラスメントについて
- (a) マタニティハラスメントについても、数は少ないが、妊娠・出産、育児、介護に関する制度利用を阻害する言動があった（８人）とされる。
- (b) ハラスメントを受けた後の対応について、何もしなかったのが６人である。制度の利用阻害という、客観的状況で比較的相談し易い類型かと思われるが、相談するまで重大なことではないと考えた結果かと思われる。

- (6) モラルハラスメントについて
- (a) パワーハラスメントについて多い(77人)。態様としては、職場で無視される(34名)がもっとも多い。
 - (b) モラルハラスメントは、行為者と被害者の認識の違いが顕著に表れる態様ではないかと思われる。

2 特別職によるハラスメントについて

- (1) 第三者委員会は、市長の市役所職員に対するパワーハラスメント疑惑があることが、豊見城市議会で取り上げられたことを契機として設置された。一方で、特定の事案について調査・検討することを諮問されたものではないことから、市長のパワハラ疑惑を含め豊見城市役所内におけるハラスメント事案全般を対象とした。
- (2) 上記の趣旨の下、豊見城市役所職員全員を対象にアンケートを行った(アンケート結果については、第3章)。

- (3) 第三者委員会が実施したアンケート結果は、市長等(副市長・教育長含む)からのハラスメントについて

パワーハラスメントを受けた 33 人

パワーハラスメントを受けたことを見た相談を受けた 90人

モラルハラスメントを受けた 4 人

モラルハラスメントを受けたことを聞いた 13 人

となった。匿名アンケートではあるものの、決して無視できる回答数ではないと考えられる。

一方、直接職員から事情を聞くことができたケース(4名)のうち、市長からハラスメントを受けたと訴えた職員は1名のみであった。

この点は、時期をわずかに先行して市議会内に設置された特別委員会でも同様のアンケートの実施、参考人招致に応じた職員からの聴き取りが行われており、重複して同じ内容を説明することに不安や負担を感じる職員があったものと思われる。

- (4) 前記のとおり、第三者委員会発足の経緯は市長のパワーハラスメント疑惑であること、アンケート結果でも一定数の回答があることから、市長のパワーハラスメント疑惑についてはより詳細に検討する必要があると考えた。

そこで、第三者委員会は、豊見城市議会事務局に対し、特別委員会が実施したアンケート等について、開示可能なものの資料開示を依頼し、3月22日付で資料の提供を受けた。

(5) 特別委員会の調査状況

(a) アンケート

特別委員会は、班長級以上の職員を対象にアンケートを実施し（対象人数165名）、130通の回答があった。

このうち、特別職からパワハラを受けたと回答したのは26人で内訳は

市長 22名

副市長 8名

教育委員 1名

その他 3名であった。

(b) 参考人招致

アンケートを回答した職員のうち、8名から参考人招致に応じる旨の回答があったとのことである。2月14日の特別委員会において、そのうちの7名が参考人として出席し、説明を行っている。

なお、特別委員会における参考人招致は、発言する職員のプラバシーに配慮し、特別委員会所属の委員以外の市議会議員と報道関係者が別室で音声のみ聞くことができたとのことである。

3 市長・副市長によるパワハラ

以上を前提に市長・副市長のパワーハラスメント疑惑について第三者委員会の検証結果を以下のとおりまとめる。なお、自由記載欄を含め副市長から直接パワーハラスメントを受けたという回答がないことから、以下では市長を念頭におく。

(1) はじめに

(a) 市長によるハラスメントの影響の大きさ

市長は、選挙により市民から選ばれた代表者で、市行政のトップに立つ者であり、重い職責とともに高度の廉潔性が求められる。ひとたび、市長の不正が明らかになると市民の市長に対する信頼が喪失するだけでなく、市に対する信頼も失われてしまう。市民の信頼を失うことは、市職員の職務にまで支障が生ずることを意味する²。

また、市の職員からすると、その役職にかかわらずトップに立つ市長から

² 過去には兵庫県明石市市長が、道路拡張事業の用地買収を担当する職員に対し「立退きさせてこい」「火つけてこい」などと暴言を浴びせた行為について、パワーハラスメントに該当するとし、2019年1月に辞職し、出直し選挙で再当選した事例がある。

の指示は格別の重たさがあり、わずかでも厳しい指示・指導であった場合は職員の受けるダメージは他の役職から言われた場合と比べものにならない程重大なものとなる³。

さらに、もし、市長がハラスメントを行った場合、それに異を唱えることは容易ではなく、また市長に対しハラスメントを止めるよう進言する者がいない場合歯止めがかからない状況にもなりかねない。

行政のトップに立つ市長は職員の模範となる姿勢が求められるところ、その市長がハラスメントを行った場合は、市役所職員の士気は著しく低下し、職務の効率もあがらない。また職員に対するハラスメント防止を説いたとしても説得力を欠く結果となる。

このように市長によるハラスメントは、一般職員のハラスメントと比較し影響は甚大といえる。

(b) 検討

アンケート結果からは、市長・副市長からのパワーハラスメントを受けたとする回答が一定数あった。また、第三者委員会に対し直接説明する職員が1名あった。

以上の点から、市長・副市長によるハラスメントについて、特定の被害者に対するハラスメントを調査・検討することはできないが、入手できた資料の範囲内で以下のとおり検討を加える。

(2) パワーハラスメントに該当すると指摘を受けた行為

- ・ 人事異動に関連する事項
- ・ 市長への報告がなかったことに対して「20年余り働き、あなたはこの程度なのか」と机を叩いて叱責
- ・ 市長から指示を受けた業務に関連して恫喝を受ける
- ・ 教育委員会の対応について
- ・ 「誰が課長にしたと思っているのか。飛ばすから覚悟しておけよ」と言われた
- ・ 「それでも管理職か?」「降格したいのか」
- ・ 市議会議員とのやりとりについて介入を受けた

³ 直近では、滋賀県野洲市の部長級の幹部2人が市長より、市議会閉会後に議場に議員や他の職員がいる前で、「ええかげんにせえよ」「おまえもじゃ」などと大声で叱責された、市長室で鉛筆を机に投げつけられて叱責された、「良い案がないなら市長室に入るな」と言われたことがパワーハラスメントに該当するとして、市総務部に対し調査を要請したとの報道があった（読売新聞オンライン2022年3月27日）。

なお、職員が市長からかけられた言葉は、アンケート結果の他に職員が特別委員会で説明した内容を報じた新聞報道からも引用した⁴。

(3) 検討

(a) 不当な人事の扱いを受けたという点

市長に人事権がある以上、職員からすれば意に沿わない人事が行われた場合、パワーハラスメントであると感じることは否定できない。

パワーハラスメントを広義にとらえると、人事に関する事項も含まれるかもしれないが、そのように考えると人事権の責任者（決定権者）が曖昧でパワーハラスメントの主体が不明確になりかねないことと、パワーハラスメントを広義にとらえると、市役所内の全ての行いがパワーハラスメントの対象となりかねず、相当でないと考えられる。

また人事については、人事委員会にて審査する手続きがあることから、今回は対象としないものと考えた。

(b) 叱責をうけた等の点

市長から、（強い口調で）叱責を受けた、威圧的・高圧的な態度をとられた、恫喝を受けた、罵声を浴びせされた、という回答が複数の職員から寄せられている。

この点、前述のとおり、叱責そのものが直ちにパワーハラスメントに該当するものではなく、正当な業務範囲（指導）との区別が問題となる。判断基準は、5、9頁で述べているとおりであるが、様々な事情を考慮する必要がある。

この点、アンケートなどで明らかとなった市長の発言そのものは、職務と無関係なものであったり、職員の人格を否定する内容ではないと考えられる。そのため発言内容そのものでパワーハラスメントに該当するとの判断は難しい。

例えば、「20年余り働き、あなたはこの程度なのか」という発言自体は、職員の発憤を促す言葉とも捉えられる。

但し、前述のとおり、職務に関連する発言であったとしても、その態様次第では、パワーハラスメントに該当する可能性がある。

しかし、今回の調査では、叱責、威圧的の具体的内容（状況や程度、その発言に至った経緯等）については明らかとならなかったため、パワーハラス

⁴ 沖縄タイムス 2022年2月15日

メントと認定できるだけの状況は認められない。

さらに机をたたく、という指摘があるが、その具体的態様、例えば両手を振り下ろし両手のひらで机を激しく叩く、といった態様であれば、パワーハラスメントを肯定する方向になると思われるが、小刻みに机を叩き続けるといった態様であれば、否定する方向に働くと思われる。この点も具体的状況が明らかとはならなかった。

なお、市長自身からは、書類を丸めたり、机を激しく叩くことはしていない（軽く叩くことはあった）、また、熱が入りすぎた言い方になったしまったかもしれない旨の説明があった。

客観的な証拠（映像や録音）がない状況では、「言った」「言わない」の水掛け論になってしまい、判断は困難を極める。

特に第三者委員会では、市長から直接パワーハラスメントを受けたと主張している職員の方から、直接話を聞く機会を持てなかったこともあり、パワーハラスメントを認定するには至らなかった。

- (4) しかし、パワーハラスメントに該当する事実が認定できなかったとしても、多くの職員からの指摘があることは重大な事実として受け止めなければならない。特に特別委員会で参考人招致に応じた職員は、相当の覚悟をもって出席・発言したと思われ、全く存在しない事実を説明したとは考えがたい。

市長からすると、職務熱心のあまり熱がこもってしまった、緊張感をもって職務にあたってもらうためにきつい口調になった、前例踏襲という現状を変更するために要求が強くなったという面があるかもしれない。しかし、前述のとおり、市役所内部における市長の権限、職員に与える影響力は極めて大きいものがあり、わずかな物の言い方でも職員に与えるインパクトは甚大である。

組織で行政運営を担う以上、全員が他者を尊重し、円滑に業務を進める上で何が必要かを絶えず念頭に置きながら職務にあたる必要があり、殊に市長は行政のトップに立つ者として、職員が最高のパフォーマンスを発揮しより効率的な行政運営を行うべく、職場環境を組織するマネジメントが求められている。

この点を踏まえ、反省すべき点は反省し、今後の職務に従事頂きたい。

4 市議会議員によるハラスメント

(1) はじめに

市議会議員は、市民からの負託を受け議員活動を行うものであり、行政監視、条例等の制定のための各種調査など、その活動範囲は多岐にわたる。さらに、議員としての言論活動には、国会議員と同等の免責特権が及ぶとも解される。

以上より、市議会議員の言論活動は十二分に尊重されなければならない。

一方で、議員の言論により、他の議員や市職員の職務に悪影響を及ぼすケースも存在している⁵。

最近では、沖縄県において、県議会議員の叱責で職員が休職に至ったとして、県議会に対し再発防止を求める公文書を提出したというケースがあったところである⁶。

また、議員は市民から選ばれた者であるから、市民の信頼を保持すべく高度の廉潔性が求められること、その力関係から職員への影響力は市長と変わらないともいえる。

このように議員によるハラスメントという点も職員にとっては無視することができないものといえる。

(2) アンケート結果

第三者委員会が行ったアンケートでは、12人が市議会議員よりパワーハラスメントを受けた旨回答している。また、第三者委員会が直接聞き取りをした職員4人中、2人が議員からのハラスメントを訴えていた。

一方、第三者委員会は豊見城市から付託を受けたものであり、市議会から付託を受けたものではないので、市議会議員から直接聞き取りを行うことはしなかった。

そのため、以下の事実については、真偽の判断をするまでには至っていないことを予め断っておく。

アンケートや聴き取りの結果、市議会議員からハラスメントを受けたと訴える内容は以下の点である。

- ・市役所窓口で職員を叱責
- ・提供できない資料の提供を執拗に求める
- ・繰り返し同じ質問を行う
- ・公の場で職員個人の能力を問題視する

⁵ 2014年6月、都議会で出産、不妊治療について質問した女性議員に対し、別の都議から発せられたヤジがセクシャルハラスメントに該当すると社会問題となった。

⁶ 琉球新報デジタル版 2021年9月18日、沖縄タイムスデジタル 2021年9月18日

本来、市議会議員と市職員との間はパワーハラスメントを基礎付ける優劣関係にはないとも考えられる。しかし、市職員からすると市議会議員は、市民の付託を受けた地位にあることから、その指示には上司と同等の影響力があると考えられる。そこで、市議会議員からのパワーハラスメントも同様の基準で考える。

前記のとおり、叱責については、正当な指導（市議会議員であれば、議員活動と置き換える）との区別が問題となり、直ちにパワーハラスメントに該当すると判断できるものではなく、その指示内容、必要性の有無・程度、行為態様などを総合考慮する必要がある。

市長からのハラスメントで述べたことと同様、客観的資料がない状況で、事実を認定しハラスメントに該当すると評価することは困難である。

しかし、ハラスメントを受けたという回答が複数ある点は重く見なければならぬ。ハラスメントに該当すると判断されなくとも、職員に不必要な負担をかけている状況がある可能性は否めない。

やはり、節度をもった議員活動を心がけて頂きたい。

また、具体的な態様は不明であるが、4人（その他の記載を含めると7人）が市議会議員よりセクシャルハラスメント、を受けたと述べている点も無視することができない。

懇親の意味と考えていたのかもしれないが、セクシャルハラスメントに該当する行為となれば、目的如何にかかわらず許されるものではないことを付言する。

第6章 提言

1 未然防止に向けて

(1) 条例制定

(a) ハラスメント防止条例

今回、市長・副市長又は議員による職員に対するハラスメントは認定されるには至っていない。しかし、アンケート結果に表れているように職員からハラスメントを受けたという声が出ていることは重く受け止める必要がある。特に市議会の特別委員会において、7名の職員が参考人として発言していること(少なくとも当該職員の認識としてはハラスメントと受け取ったことを示している)は看過することができない。また市民からの疑いの目を払拭できた訳ではない。

仮にハラスメントに該当する行為がなかったとしても、ハラスメント類似の行為があった可能性は残されており、将来的にハラスメントに該当する行為が発生しないとは断定できない。

そこで、市長・副市長及び議員におかれては、将来を戒めるべく、ハラスメントと決別する意思を表明するために、ハラスメント防止に関する条例の制定を提案する。現在、豊見城市においては、職員向けのハラスメント防止規程は制定されているものの、対象を市長・副市長及び議員とする規程は存在していない。

昨今、ハラスメントの認識が浸透するとともに、首長や議員によるハラスメントが表面化するようになった。それを受け、各地の自治体では、首長や議員を名あて人としたハラスメント防止条例が制定されつつある。これまで確認できた条例制定自治体は以下の表のとおり11の自治体である。まだ、数は少ないものの着実に増えている。

(表1 職員以外を対象にしたハラスメント防止条例を制定した市町村)¹

自治体名	施行日	対象		ハラスメントの範囲		
		首長等	議員	セクハラ	パワハラ	その他
1 東京都狛江市	H30.11.1	○	○	○	○	職員に対する誹謗、中傷、風評の流布等により人権を侵害し、又は不快にさせる行為
2 埼玉県川越市	H31.3.7	-	○	○	○	職員に対する誹謗、中傷、風評の流布等により人権を侵害し、又は不快にされる行為
3 茨城県牛久市	R1.12.24	○	-	○	○	マタニティハラスメント、モラルハラスメント、その他(職場等において、他者に対する言動等が、本人の意図には関係なく、相手を不快にさせ、尊厳を傷つけ、不利益を与え、又は脅威を与えるもの)
4 大阪府忠岡町	R2.9.11	-	○	○	○	職員に対する誹謗、中傷、風評の流布等により人権を侵害し、又は不快にされる行為
5 青森県七戸町	R2.12.4	-	○	○	○	職員に対する誹謗、中傷、風評の流布等により人権を侵害し、又は不快にされる行為
6 埼玉県東松山市	R2.12.24	-	○			(セクハラ、パワハラという用語を用いず、以下のとおり規程) ・言葉、行為等により、相手を傷つけ、苦痛を与える行為、不快にさせる行為又は不利益を与える行為 ・社会的若しくは性的差別により、相手に精神的又は身体的な苦痛を与える行為 ・職務上の地位、役職等の優位性を背景に、適正な職権の範囲を超えて、相手に精神的又は身体的な苦痛を与える行為 ・性的指向、性自認等の望まない情報の暴露により、プライバシーを侵害し、相手を傷つける行為
7 青森県五戸町	R3.4.1	○	○	○	○	職員に対する誹謗、中傷、風評の流布等により人権を侵害し、又は不快にさせる行為
8 東京都世田谷区	R3.6.25	-	○			ハラスメントに関する定義なし
9 福岡県中間市	R3.9.27	-	○			東松山市と同じ
10 大阪府池田市	R3.9.30	○	○	○	○	マタニティハラスメント、モラルハラスメント、その他誹謗、中傷、風評の流布等により人権を侵害し、又は不快にされる行為
11 宮崎県三股町	R3.11.11	-	○	○	○	職員に対する誹謗、中傷、風評の流布等により人権を侵害し、又は不快にさせる行為

なお、福岡県は、令和4年3月10日の議会において、「地方議会関係ハラスメントの根絶を求める決議」を可決している²。その決議文は地方議員が同僚議員や有権者から受けるハラスメントの根絶を求める内容となっているが、「当議会は、本県における地方議会関係ハラスメントの根絶を決意し、自ら率先してハラスメント根絶に向けた取組を定める条例の制定を目指す」とうたわれていることから、今後制定される条例には、議員の県職員に対するハラスメント根絶も対象に含まれるのではないかと思われる。もし制定された場合は、都道府県単位では初となる。

なお、第三者委員会は、豊見城市から負託を受けて本提言をなすものであって、議会に対して何らかの提言を行う権限を有するものではないが、アンケートの結果からも議員によるハラスメントが一定数存在する可能性がある以上、無視することはできないと考え、議会に対しても要望という形で伝えるものである。

(b) 政治倫理条例

また、議員に対するハラスメント防止については、ハラスメント防止条例という形ではなく、議員政治倫理条例の中の政治倫理基準として定めている

¹ 一般財団法人地方自治研究機構のホームページ（ハラスメントに関する条例）に掲載の情報を参考に、当第三者委員会で確認した自治体（三股町）を加えている。

² 福岡県議会ホームページより

例もある。以下の表のとおり。

(表2 政治倫理条例中にハラスメントに関する条項を設けた自治体)³

	自治体名	施行日	条項
1	新宿区	H17.6.20	・議員は、その地位を利用して、嫌がらせをし、強制し、又は圧力を掛ける行為をしてはならない ・議員は、セクシャルハラスメント（他の者が不快に感じる性的な言動）に当たる行為その他人権侵害のおそれのある行為をしてはならない
2	大阪市茨木市	R1.9.9	・その地位を利用して、嫌がらせをし、強制し、又は圧力を掛ける行為をしてはならない ・ハラスメント等公序良俗に反する言動又は行為をしないこと
3	愛媛県宇和島市	R3.4.1	・セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、その他の人権侵害のおそれのある行為をしないこと
4	広島県尾道市	R2.3.12	・議員の地位を利用して、嫌がらせ、強制又は圧力をかける行為をしないこと。また、いかなる場合があっても、ハラスメント（他の者が不快に感じる言動又は行為をいう。）その他人権侵害のおそれのある行為をしないこと
5	岩手県紫波町	R2.4.1	・嫌がらせ、強制、セクシャルハラスメントその他人権侵害のおそれのある行為をしないこと
6	山口県萩市	R2.3.27	・議員の地位を利用して、嫌がらせ、強制又は圧力をかける行為をしないこと。また、いかなる場合があっても、ハラスメント（他の者が不快に感じる言動又は行為をいう。）その他人権侵害のおそれのある行為をしないこと
7	広島県安芸太田町	R2.12.11	・議員の地位を利用して、嫌がらせをし、強制し、又は圧力をかける行為をしてはならない。また、いかなる場合であっても、ハラスメント（他の者が不快に感じる性的な言動又は行為をいう。）その他人権侵害のおそれのある行為をしないこと
8	茨城県神栖町	R3.4.1	・議員は、その地位を利用して嫌がらせをし、強制又は圧力をかける行為をしてはならない。人権侵害のおそれのあるすべてのハラスメント行為についても同様とする
9		R3.4.1	・市長等は、その地位を利用して嫌がらせをし、強制又は圧力をかける行為をしてはならない。 ・市長等は、人権侵害のおそれのあるすべてのハラスメント行為をしてはならない。

(c) 考察

このような条例を制定することは、市長や議員の活動を萎縮させたり、制約を加えるものではない。むしろ、ハラスメント根絶を表明することで、現在及び将来の首長・議員の意識付けとなり、ひいては市民からの信頼を確かなものにするものと考えられる。

制定に向けこれを否定する理由は何ら存在しないものと考えられるので、早期の条例制定が望まれる。

(2) 研修の実施

既に市長は研修を受講する旨、市議会で表明しているようであるが、今後ハラスメントと決別し、誤解を招く言動も起こさないよう研修を受講することは有益であると考えられる。

なお、議員においても可能な限り研修を受講することが望まれる。研修を受講することで、自己の行為を振り返る機会となり、ハラスメント防止に向けた決意を改めて行うことができる。なお、ハラスメント防止条例において、議員に対する研修に関する規程を設けているのは、川越市、忠岡町、七戸町、

³ 一般財団法人地方自治研究機構のホームページ（政治倫理条例）を参考にした

東松山市、世田谷区、中間市、池田市、三股町である。

一般職員については、研修が実施されているとのことである（令和3年3月実施 参加者：管理職35名、一般職32名）。

しかし、アンケートの結果が示すとおり、ハラスメントの根絶には至っていない。研修については全職員が数年に1回は受講するように研修計画を策定し、階層別（すなわち、管理職向けと一般職向けと対象者別）の研修を検討頂きたい。ことに、パワーハラスメントの原因として、マネジメント能力不足が挙げられており⁴、単にパワーハラスメントの概要を講義するだけの研修では不十分と考えられる。

職員への啓発を継続する必要がある。

また、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントだけでなく、ジェンダーハラスメント、マタニティハラスメントについても未だ存在している。これらは女性の社会進出、多様な働き方（出産、育児との両立）を認め合う理解に欠けていることからくるものである。働き方改革が進められる中、他者への配慮も全ての職員が共通認識として持つ必要がある。

モラルハラスメントについては、行為者は単に好き嫌いという点に収斂させ相手に対する配慮を欠くケースが多いと思われる。職場は私生活上の延長ではないのであるから、相手を見下したりぞんざいな扱いをすることは就業環境を悪化させるハラスメントに該当するものであることを認識する必要がある。

以上のとおりハラスメント全般についての研修を検討頂きたい。

(3) 外部相談窓口の設置

ハラスメントを根絶するためには、ハラスメントを受けた職員の声が漏れなく拾い上げることが必要である。

豊見城市においては、ハラスメントに関する相談窓口を設置しており、窓口の担当職員は、総務企画の部長、人事課長、人事課人事研修班職員、その他委員長が指名する者とされており（ハラスメント防止規程6条）、保健師も配置している。

内部の相談窓口は、迅速に対応でき内部の職務分配や業務内容を把握していることから、より適切な対応を期待できる。一方で、相談希望する職員からすると、秘密・プライバシーが守られないのではないかと、十分な対応を受けられないのではないかとといった不安から、相談

⁴ 「公務員のためのハラスメントゼロの教科書」高嶋直人著（ぎょうせい）

することをためらうケースもあると考えられる。

実際に今回のアンケートにおいても、内部相談窓口には期待できないから何もしなかった（窓口には相談しなかった）という回答が多数見られた。

特にセクシャルハラスメントの被害者は、男女を問わず内部に相談することをためらうことが多いことが予想される。

そこで、より多くの声をすくい上げるために、外部の相談窓口を追加で設置することを検討頂きたい。適当な外部相談窓口を選定するには困難も伴うと思われるが、外部相談窓口を設置する場合には、中立性、公平性が厳格に保たれなければ意味がないので注意頂きたい⁵。

(4) 定期的なアンケートの実施

上記のとおり外部相談窓口を設置しても、全てのハラスメント事案の相談があるとは限らない。

そこで、例え表面化しない事案であったとしてもハラスメント事案の有無を把握することは必須であると考えられるところである。

そこで、数年に1回（職員が3年毎に異動であれば少なくとも3年毎）の割合で全職員を対象にハラスメントに関する実態調査アンケートを実施することを検討頂きたい。

このようなアンケートの実施は、研修の実施とともに、行為者に対し認識を与える契機となるほか、市のハラスメントに対する厳しい姿勢を示すことにもなりハラスメントの防止にも資すると考えられる。

2 発生後の体制

(1) マニュアル等の整備

職員からハラスメント事案の相談があった場合、人事課長の判断で事実関係の確認、当該職員に対する指導、助言等を行う目的で、ハラスメント対策委員会が開催される（ハラスメント防止規程7条6項）。

このように、相談からハラスメント対策委員会の設置、対応措置といった一連の流れをまとめたマニュアル等を整備することを検討頂きたい。

人事課の担当職員は数年後毎に異動による交替することから、担当職員の経験を蓄積し、後任の職務に役立てていくことが、適正・迅速な対応に資することになると思われる。

⁵ 顧問弁護士は豊見城市と利害関係を有するものとなるから、外部相談窓口としては不適當である。

(2) 復職プログラムの実践

ハラスメントを受け、精神的不調を来し、休職する職員が出た場合、将来的にその職員が復職することになる。

このとき、復職に向けた適切な過程を経なければ、再び精神的不調を来すことになる。そして職場環境に改善がなければ（ハラスメント体質が残っていたら）、職員の復帰も果たせないこととなる。

専門家の指導を仰ぎながら、適切な復職プログラムを実践頂きたい。

(3) 人事課との連携

人事課と担当部署との意思疎通、連携が不十分ではないかと思われる意見があった。

ハラスメント事案の対応では、人事課の果たすべき役割が極めて重要である。一方で、対象職員が配属される課も当該職員が従前の能力を発揮できるだけの配慮を要する。

お互いが連携し、適切な対応をとることを行われたい。

(4) 加害者プログラム

ハラスメントの加害者となる職員に対しては、懲戒処分などの措置がなされるが、それだけでは再発する可能性を残している。

二度とハラスメントを起こさないために、ハラスメントを繰り返す者がいた場合は加害者プログラムの受講を勧める必要がある。

3 まとめ

市長・副市長、市議会議員、市職員の誰が欠けても適切な市政運営は不可能である。

それぞれが住民サービスの担い手として重大な職責を負っている。

職場のパワーハラスメントは、職員の尊厳や人格を傷つける行為である⁶。さらに、就労環境を悪化させるものであり、この問題に取り組まない場合には、職員のメンタルヘルス不調に繋がることもあり、当該職員の休職および退職に至ることもある。加えて、パワーハラスメントは、職員の生産性や意欲の低下を招き、就労環境の悪化をもたらすことにもなる。豊見城市の組織全体にとっても、生産性の低下や意欲の低下、組織イメージの悪化につながることを懸念されるため、早期の取り組みが望ましい。

⁶ 「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会 報告書」（2018年厚生労働省¥）

また、前述のとおり、市長、議員はその地位から職員に与えるインパクトが強い。この点、市長・議員との接触を可能な限り回避するために、管理職への昇進を拒むケースがあるとの声が寄せられている。ハラスメントに該当するかどうかにかかわらず仮に職員の間で上記のような考えが広がるならば、豊見城市は有為な人材を生かすことができず、本人のキャリアアップも外部要因で阻害される結果となる。本人、市の行政運営上計り知れないマイナスである。

市長を始めとする市職員、議員一人一人が相手の立場を尊重し、よりよい市行政運営のためにハラスメント根絶の決意をもって頂きたい。