

令和	8年	8月	日
資	料	提	供
担当課	九度山町役場総務課		
担当者	栄迫・井浦		
電 話	0736-54-2019(内線 176)		

九度山町ハラスメント事案に関する第三者委員会の報告書について

九度山町ハラスメント事案に関する第三者委員会より、本件事案に関する調査報告書が提出され、当該事案は、ハラスメントに認定されましたので、その内容をホームページに掲載します。

なお、本報告書は、プライバシー保護等のため、必要な配慮をしたものとなっておりますこと、ご理解をお願い申し上げます。

本町としましては、提出された報告書を真摯に受けとめ、ハラスメントのない職場環境の実現に向けて取組を進めてまいります。また、職員一人ひとりが町民のために、意欲を持って、いきいきと働ける職場づくりに、引き続き全力で取り組んでまいります。

1. 委員会の構成

委員長	あだち 足立	せいこ 聖子	弁護士（足立法律事務所）
委 員	いしかわ 石川	えいじ 栄司	弁護士（松本・石川法律事務所）
委 員	わだ 和田	あつし 篤	弁護士（パークアベニュー法律事務所）

2. 委員会の開催期間

令和8年3月26日～令和8年7月22日

3. 委員会の調査方法

関係者への聞き取り調査等

4. その他

九度山町ホームページ
<http://www.town.kudoyama.lg.jp/soumu/jinji/2026-0730-1838-110.html>

以上

1 当委員会の考え方

労働施策総合推進法の規定は、地方公務員には適用しないこととされている規定を除き地方公務員にも適用されるものであることを踏まえ（同法第38条の2）、同法第30条の2第3項に基づく厚生労働省指針も地方公務員にも適用されるものであること、及びパワーハラスメント該当性について、多くの裁判例においても厚生労働省指針と同様の考え方を採用していることからして、当委員会においても、厚生労働省指針に準拠して判断を行うこととする。

2 本件調査対象行為のパワーハラスメント該当性について

(1) 対象となる言動について

1月27日に正副議長室で行われた面談の際、A議員がC職員に対し、「どないしてくれるんや」、「恥をかかされたやないか」、「話が違ふやないか」、「議会軽視や」、「言い訳は聞きたくない」、「謝ってすむ問題ちゃう」、「えらいことしてくれた」、「なんでこないなったんや」、「責任問題になるで」、「どう責任をとるんや」、「議会なめてんのか」などと大声で繰り返し行った言動である。

(2) ハラスメント該当性について

ア 要件について ※厚生労働省指針より

以下の①から③までの要件を全て満たした場合、パワーハラスメントに該当する。

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

イ 要件①について

町職員が答弁、議案の事情説明等のために議場や議長室、会議室等、町議会内の施設で業務を遂行することはあることから、町議会内の施設も町職員が業務を遂行する場所として「職場」に該当する。

そして、町議会議員と町職員とは、被用者と雇用者、上司、同僚、部下といった関係にあるものではないが、町職員は議案や予算案の承認、議会運営への支障を危惧するなど、心理的に町議会議員からの指示や要望に優先的に対応することも想定されることから、町議会議員と町職員との間にも職務に関する優越的な関係は生じうる。本件調査対象行為は、議案に関し、A議員から疑義が示されたことを受けて行われた面談時の言動であることから優越的な関係が存在していたと考えるのが合理的である。したがって、A議員の前記各言動は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動に該当する。

ウ 要件②について

A議員が、町議会で可決された内容とは異なる広報用のチラシが町民に配布されたことにつき、担当部署の責任者であるC職員に対し、当該チラシが作成された経緯等について説明を求めたり、対応を求めること自体は、町議会議長としての職務の範疇といえる。

しかし、その際、個人的に責任をとるべき立場にはないC職員に対し、繰り返し詰問したことは、前記職務の目的を大きく逸脱し、明らかに必要性のない言動と言わざるを得ない。

A議員とC職員の面談は、扉を閉ざした正副議長室内で2人きりで行われたものであること、40～50分の長時間にわたっていること、終始大声で怒鳴り、詰問されていると感じられる状況下であったことからすれば、A議員の言動はいずれも社会通念に照らし、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言動に該当する。

エ 要件③について

C職員はA議員との面談後、体調不良に陥ったものであるが、2人きりの扉を閉ざした空間で、40～50分もの長時間にわたって、前記のような言動を大声で繰り返し受けた場合に、社会一般の労働者においても心理的負担、精神的苦痛を感じるものといえる。

したがって、A議員の言動は、就業環境を害し、就業するうえで看過できない支障を生じさせるものである。

オ 結 論

A議員のC職員に対する各言動はいずれも、①職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であること、②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動であること、③労働者の就業環境が害されるものであることの全ての要件に該当し、パワーハラスメントに該当するものとする。

3 再発防止に向けて

当委員会は、次のとおり再発防止策を提言する。

具体的提言

- (1) ハラスメント防止にかかる条例の制定
- (2) 組織的対応を含めた面会時のルール化及び運用の徹底
- (3) 職員及び議員に対する啓発
- (4) 合同による研修の実施
- (5) 町及び町議会相互の信頼関係の構築

以 上