

令和 8 年 7 月 22 日

九 度 山 町 長
岡 本 章 殿

調 査 報 告 書

九度山町ハラスメント事案に係る第三者委員会

委 員 長 足 立 聖 子

委 員 石 川 栄 司

委 員 和 田 篤

略語表

略語	正式名称等
町	九度山町
町議会	九度山町議会
当委員会	九度山町ハラスメント事案に係る第三者委員会
法	地方自治法
労働施策総合推進法	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
厚生労働省指針	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1月15日厚生労働省告示第5号）
設置要綱	九度山町ハラスメント事案に関する第三者委員会設置要綱
会議規則	九度山町議会会議規則
設置条例	九度山町課及び室設置条例
組織規則	九度山町行政組織規則
決裁規程	九度山町事務決裁規程
防止要綱	九度山町職員のハラスメントの防止等に関する要綱
A 議員	前九度山町議会議長
B 議員	前九度山町議会副議長（現議長）
C 職員	
岡本町長	岡本 章町長
三浦副町長	三浦 和徳副町長
D 職員	
E 職員	
F 職員	

第 1 調査の概要

1 本調査に至る経緯

- (1) 岡本町長は、C職員から、令和8年1月27日午後、町議会の正副議長室にて、A議員から、物価高騰対策事業の一環として、水道料金を6ヶ月免除する旨が記載された広報チラシを町民に配布したことについて、大声で厳しい言葉を浴びせられたとの報告を受けた。
- (2) 上記報告を受けて、町は、令和8年2月2日付け書面にて、町議会に対し、町議会としての見解を明らかにするよう申し入れた。
- (3) 町は、職場内で防止要綱第2条に規定するハラスメント事案が生じたとき、必要に応じ、公平かつ中立的な知見を持つ第三者により行政運営上の意見聴取及び助言等を求めるため、第三者委員会を設置するとした設置要綱を令和8年2月13日に制定し、設置要綱は即日施行された。
- (4) 町議会は、町からの前記申入れに対し、令和8年2月27日付け書面にて、同年1月27日午後、議長室において、A議員がC職員に対し、議長室の外まで聞こえる大声を発し、「どう責任を取るのか」、「議会軽視」、「言い訳は聞きたくない」、「どないするん」と発言し、その後、C職員が心身の不良を訴えているとし、A議員の言動について、パワーハラスメントが疑われる言動であると判断した旨回答した。
- (5) 町は、A議員のC職員に対する言動について調査を行うこととし、第三者委員会の設置に向けて、令和8年2月27日付けで和歌山弁護士会に委員3名の推薦依頼を行った。
- (6) 町は、令和8年3月17日、設置要綱に基づき、和歌山弁護士会から推薦を受けた同会所属の弁護士3名を委員に委嘱し、当委員会を設置した。

2 当委員会の構成

当委員会の構成は以下のとおりである。委員長は委員の互選により選任されたものである。なお、当委員会の委員はいずれも町及び町議会の間には業務上何ら利害関係は有しておらず、中立性及び独立性が確保されている。

役 職	氏 名	資 格
委員長	足立 聖子	弁護士（足立法律事務所）
委 員	石川 栄司	弁護士（松本・石川法律事務所）
委 員	和田 篤	弁護士（パークアベニュー法律事務所）

3 本調査の目的

当委員会は、①令和 8 年 1 月 27 日午後、町議会の正副議長室において、A 議員が C 職員に対して行った言動（以下「本件調査対象行為」という。）の事実関係の究明、②本件調査対象行為のパワーハラスメント該当性の判断、及び③再発防止に向けた提言を行うことを目的として、本調査を実施することとした。

4 本調査の期間及び方法

(1) 調査期間及び方法

当委員会は、令和 8 年 3 月 26 日に第 1 回委員会開催後、同年 7 月 22 日まで、別紙 1 のとおり、全委員が参加する委員会を合計 17 回開催した。

当委員会は、日本弁護士連合会作成の令和 3 年 3 月 19 日付け「地方公共団体における第三者調査委員会調査等指針」に準拠して調査を実施することとし、上記期間において、以下の関係資料の確認、分析、関係者へのヒアリング及び町議会の正副議長室、議会事務局の見分を行った。

(2) 関係資料

当委員会が確認、分析した主な資料は、町及び町議会から開示を受けた以下の資料及びヒアリングを通じて関係者から開示を受けた資料である。

〔町から開示を受けた主な資料〕

- ① 令和 6 年 3 月 15 日付け申入書（町議会議長宛）
- ② 令和 6 年 5 月 1 日付け「令和 6 年 3 月 4 日開催の全員協議会における議員による不適切発言に対する申入書について（回答）」と題する書面
- ③ 「物価高騰で影響を受けた町民の皆様に九度山町からのお知らせ」と題するチラシ
- ④ 上記③のチラシに係る決裁書
- ⑤ 「物価高騰対策として実施している水道料金の全額免除について（お詫びと訂正）」と題するチラシ
- ⑥ 上記⑤のチラシに係る決裁書
- ⑦ 令和 8 年 2 月 27 日付け「町からの申入書について（回答）」と題する書面
- ⑧ 令和 8 年 3 月 12 日付け「議員から職員に対するハラスメントの調査について」と題する書面（町議会議長宛・職員の氏名部分がマスキングされたアンケート回答書含む）
- ⑨ C 職員作成のメモ
- ⑩ 役場庁舎図面

〔町議会から開示を受けた主な資料〕

- ① 全員協議会会議録（開催日：令和 6 年 3 月 4 日・抜粋）
- ② ハラスメント研修動画視聴（令和 6 年 5 月 8 日実施）のアンケート
- ③ 視察研修報告書（令和 6 年 11 月 18 日・同月 19 日視察実施分）
- ④ 令和 8 年第 1 回九度山町議会臨時会会議録（第 1 号）
- ⑤ 全員協議会会議録（開催日：令和 8 年 2 月 10 日）
- ⑥ 申入書に対する協議（1 回目）会議録（開催日：令和 8 年 2 月 16 日）
- ⑦ 申入書に対する協議（2 回目）会議録（開催日：令和 8 年 2 月 19 日）
- ⑧ 令和 8 年 3 月定例議会会議録
- ⑨ 全員協議会会議録（開催日：令和 8 年 4 月 22 日）
- ⑩ 議員名簿（令和 8 年 3 月 9 日選任）

(3) ヒアリング

当委員会は関係者に対するヒアリングを実施した。その対象者、ヒアリング実施日及び聴取者は別紙 2 のとおりである。

5 本調査の前提及び限界

本調査は、法的強制力を伴わない調査であり、関係者の任意の協力を前提とするものであって、開示資料及び関係者からのヒアリングにおいて得られた供述に依拠せざるを得ず、開示資料の作成名義の真正及び供述の信用性の判断について一定の限界があること、開示資料以外の関係資料が存在する場合、開示資料及び関係者の供述に誤りがある場合等には、本報告書における事実認定が変更される可能性があることに留意されたい。

第 2 町及び町議会の組織・権能等について

1 町について

(1) 概要

九度山町は、和歌山県北東部に位置する町であり、昭和 30 年 3 月 31 日に旧河根村と合併し、現在に至る。

面積は 44.15 平方キロメートル、令和 8 年 2 月末現在の人口は 3604 人である。

(2) 本件に関連する条例、規則等

① 九度山町課及び室設置条例（設置条例）

地方自治法の規定に基づき、課及び室を設置し、町内の内部事務組織及びその分掌事務を定めた条例である。

② 九度山町行政組織規則（組織規則）

課及び室内における事務分担及び役職を定めた規則である。

③ 九度山町事務決裁規程（決裁規程）

町における事務決裁の手続を定めた規程である。

副町長、総括参事、参事、課長及び室長の専決事項（第2条、第3条）、町長不在の時ににおける副町長の代決（第7条）等の定めがある。

(3) 町の組織について

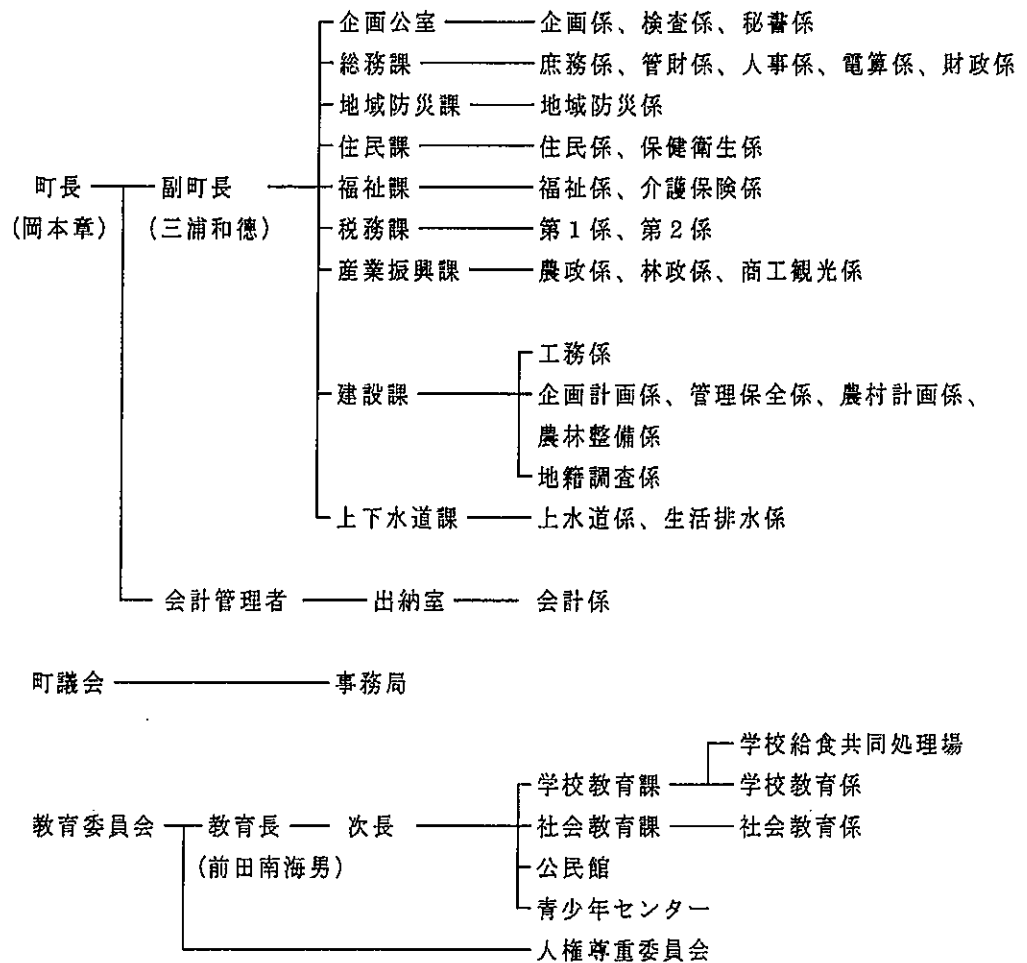
九度山町には、以下の課及び室が設置されている（設置条例第1条。カッコ書きの人数は令和8年4月1日現在の正職員数である。）。

- ・ 企画公室（5名）
- ・ 総務課（11名）
- ・ 地域防災課（3名）
- ・ 住民課（12名）
- ・ 福祉課（11名）
- ・ 税務課（6名）
- ・ 産業振興課（9名）
- ・ 建設課（8名）
- ・ 上下水道課（5名）

なお、上記の課及び室以外に出納室3名、議会事務局2名、教育委員会14名の正職員が所属している（計89名・職員定数95名）。

組織図は以下のとおりである。

行政機構



(4) 町長及び副町長の権能について

ア 町長は、独任制かつ町の執行機関の責任者であり、保健福祉や環境、教育、文化などの行政事務を管理・執行する（法第 148 条、149 条）。また、議会への条例案など議案の提出、予算の編成と執行、税金の課税や徴収、公の施設の設置・管理、廃止などについての権限を持つ。

副町長は、町長を補佐し、職務を代行する補助機関であり（法第 161 条）、町長が議会の同意を得て選任する。副町長は、専決事項について決裁権限を有するほか、町長不在の場合には、町長に代わり意思決定（代決）する（決裁規程）。

イ 町長は岡本章氏（平成 18 年 5 月～現在 6 期目）、副町長は三浦和徳氏（令和 7 年 4 月～現在）である。

町では、三浦氏が就任するまで長期間にわたり副町長（旧助役）の役を選任しておらず、三浦氏はそれまで総括参事として事務決裁を行っていた。

ウ また、町においては、課長級職員が複数の担当参事を兼ねることもあり、それぞれの役職に従い決裁権限を有している。

(5) []について

ア []の分掌事務は、「町工事の検査に関すること」、「物件・物品の検収に関すること」、「総合企画調整に関すること」、「町長秘書に関すること」とされている（設置条例第2条）。

[]内には企画係、検査係、秘書係が設置されている。企画係は「町行政の総合企画調整に関すること」等を分担することとされている（組織規則第2条、別表1参照）。

イ 本件調査対象行為がなされた時点において、[]にはC職員を含めて5名の職員が在籍していた。

[]の事務は基本的には町長の秘書的な役割が中心であるが、国からの補助金に関する企画の立案等も担当していた。

[]が所管する議案については、主にC職員が正副議長や議員に対する事前説明を行い、課長級職員として議会や委員会に出席し、答弁を行っていた。

(6) 庁舎について

庁舎は3階建てとなっており、1、2階が町役場、3階に議場など町議会関係の施設が設置されている。

[]及び町長室は、庁舎2階に設置されている。

2 町議会

(1) 町議会について

ア 議員の定数は10名である。直近の選挙は令和5年4月に実施されたが、立候補者が定数内であったため無投票であった。

なお、A議員は、令和8年4月19日に行われた町長選挙に立候補したことにより、同月14日付けで議員の職は自動失職となったため、本報告書作成時点における議員数は9名となっている。

イ 町議会の定例会は年4回（3月、6月、9月、12月）開催されることとなっており、随時必要に応じて臨時会が開催される。

ウ 本会議及び委員会が開催される際には、町長、副町長及び課長級職員が

出席し、議員からの具体的な質疑に対しては、議案に応じて課長級職員が答弁を行うのが通例である。

(2) 議員構成について

本件調査対象行為がなされた当時の議員構成は以下のとおりである。

氏名（順不同）	議員歴	期
野口 恭久	R5. 4. 30～	1
阪井 亮太	H31. 4. 30～	2
森 一司	H19. 4. 30～H31. 4. 29 R4. 1. 17～	5
前田 彦尚	R5. 4. 30～	1
西岡 加津子	H27. 4. 30～	3
松本 孝太郎	R4. 1. 17～	2
前川 成巳	R5. 4. 30～	1
山下 晴夫（議長）	H31. 4. 30～	2
今井 三恵子	H31. 4. 30～	2
伊丹 俊也（副議長）	H26. 4. 21～	4

(3) 議長、副議長の権能について

ア 普通地方公共団体の議会は、議員の中から議長及び副議長 1 人を選挙しなければならないとされている（法第 103 条）。

議長は議場の秩序を保持し、議事を整理し、議会の事務を統理し、議会を代表するものとされる（法第 104 条）。

副議長は、議長に事故があるとき、又は議長が欠けたときは、議長の職務を行う（法第 106 条）。

イ 町議会においては、議長、副議長いずれも 2 年間務めるのが通例とされており、本件調査対象行為がなされた時点の議長は山下晴夫氏（令和 7 年 5 月選任）、副議長は伊丹俊也氏（令和 7 年 5 月選任）であった。

(4) 全員協議会（会議規則 127 条）について

ア 法第 100 条第 12 項の規定により、議案の審査又は議会の運営に関し協議又は調整を行うための場として、全員協議会を設けることとされている（同項第 1 項）。

全員協議会は、議員全員で構成し、議長が招集するとされ（同項第 2 項）、

全員協議会の運営その他必要な事項は、議長が別に定めるとされている（同項第3項）。

イ 全員協議会は、議会外における議員間の協議が必要な場合に、議長が招集して開催される非公開の協議会であり、議会会期中などにも随時開催されている。

町において、特に議会開催前に説明が必要と思われる重要な議題がある場合には、事前に担当課長が議長と面会して議題内容を説明し、議長の判断により全員協議会が開催される場合もある。

(5) 議長室等について

ア 庁舎の3階には、議場、議会事務局、正副議長室、議員控室、委員会室（2室）が設置されている。

正副議長室は約30平方メートルの広さがあり、正副議長の各執務机の前に、応接用の長机と、その左右に一人掛けのソファが3席ずつ配置されている。

出入口は、南側と東側に2ヶ所設置されており、いずれも開戸となっている。

イ 正副議長室から廊下を隔てたところに議会事務局の執務室がある。議会事務局には2名の職員が執務している。議会事務局の西側には廊下に面した出入口（開戸）があり、執務時間中は常に開放されている。

議会事務局の西側出入口と正副議長室までの距離は、図面上は4.7メートルとされている。当委員会において見分したところ、最も近い正副議長室の南側出入口までの距離は6メートル弱であった。

ウ 本件調査対象行為がなされた当時、A議員は、応接机西側中央のソファに、C職員は、その対面である東側中央のソファにそれぞれ腰かけており、両者の距離は約1.5メートルであった。具体的な位置関係は別紙3のとおりである。

第3 パワーハラスメントについて

1 法令等の定め

(1) 労働施策総合推進法（令和2年6月1日施行）

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がないよう、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されている（労働施策総合推進法第30条の2第1項）。

また、事業主は、労働者が当該相談を行ったこと、または事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないとされている（同法第30条の2第2項）。

(2) 厚生労働省指針¹

ア パワーハラスメントの定義

労働施策総合推進法第30条の2第3項に基づき定められた厚生労働省指針では、職場におけるパワーハラスメントについて、以下の①から③の要件を全て満たすものとし²、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しないとする。

- 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（以下「要件①」という。）
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動であること（以下「要件②」という。）
- ③ 労働者の就業環境が害されるものであること（以下「要件③」という。）

イ パワーハラスメントの該当要件

厚生労働省指針は、上記各要件について、以下のとおり詳解する。

(ア) 要件①について

「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。

また、「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すとし、例えば、以下のもの等が含まれる。

¹ <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000605661.pdf>

² 国家公務員のパワーハラスメントに関して規律した人事院規則10-6第2条は、パワーハラスメントについて、①職務に関する優越的な関係を背景として行われる、②業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、③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と定義する。

- ・ 職務上の地位が上位の者による言動
- ・ 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの
- ・ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

(イ) 要件②について

「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し、例えば、以下のもの等が含まれる。

- ・ 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当な言動
- ・ 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

この判断に当たっては、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る。また、その際には、個別の事案における労働者の行動が問題となる場合は、その内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素となることについても留意が必要である。

(ウ) 要件③について

「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。

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。

ウ パワーハラスメントの代表的な類型

厚生労働省指針は、パワーハラスメントの代表的な類型として、以下のようなものがあるとしている。

(7) 身体的な攻撃（暴行・傷害）

該当すると考えられる例

- ① 殴打、足蹴りを行うこと
- ② 相手に物を投げつけること

(4) 精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）

該当すると考えられる例

- ① 人格を否定するような言動を行うこと（相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む）
- ② 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返すこと
- ③ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返すこと
- ④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信すること

(5) 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）

該当すると考えられる例

- ① 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりすること
- ② 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させること

(1) 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）

該当すると考えられる例

- ① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずること
- ② 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責すること

- ③ 労働者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こと

(オ) 過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）

該当すると考えられる例

- ① 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせること
- ② 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えないこと

(カ) 個への侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

該当すると考えられる例

- ① 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること
- ② 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること

2 町及び町議会における整備体勢の状況

(1) 町

町は、防止要綱を制定し、同要綱は令和 5 年 4 月 1 日から施行されている。

防止要綱は、ハラスメントの防止及び排除のため、並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合の任命権者及び所属長の責務を定めるとともに、町職員のハラスメントを禁止し（第 5 条）、ハラスメントに関する相談窓口を総務課に置くことなどを定めている。なお、同要綱制定後、ハラスメントに関する相談はないとのことである。

パワーハラスメントについては、防止要綱第 2 条第 6 号で定義されているが、町の職員が他の職員に対する行為を前提としたものであり、町議会議員が町の職員に対して行うことを想定したものとはなっていない。

(2) 町議会

会議規則第 102 条は、「議員は議会の品位を重んじなければならない」と規定しているが、議会内外を問わず、議員のパワーハラスメントに関して直接定めた条例、規則、指針等は存在しない。

(3) 令和 6 年 3 月 4 日開催の全員協議会における不適切発言について

ア 事案の概要

令和 6 年 3 月 4 日開催された全員協議会において、町職員が議員に対し、世界遺産 20 周年記念イベント実行委員会補助金の使途について説明を行った際、出席した議員からの発言により、心身の不調を訴えた。その後、職員が心療内科を受診したところ、抑うつ状態であり、2 週間の休業及び自宅療養が必要との診断を受けた。

イ 町及び町議会の対応

町は町長名義の令和 6 年 3 月 15 日付け申入書にて、町議会に対し、町議会としての見解を明らかにするよう申し入れた。

これに対し、町議会は、町議会議長名義の同年 5 月 1 日付け回答書にて、町に対し、前記全員協議会の議事録及び音声データにより、議員の不適切発言が 7 件、音声データから大きな声での威圧的言動があったことを確認したこと、原因として、必要以上に相手に不快感を与える言動が人格と尊厳を損なうものであるとの認識に欠けていたこと、議会及び議員は、全ての活動において品位を損なうような行為を根絶する旨回答した。

当委員会にて前記全員協議会の議事録を確認したところ、以下の発言が記録されていた。なお、発言者はいずれも A 議員であった。

- ・ 「帰ってね、考えてくれ一回、こんな馬鹿ね。2000 万も出してやで、こんなん賛成できることあれへんがな。議員として恥ずかしいわ。ましてお前何もわからへん、中身が。」
- ・ 「ようこんなんだしてきたなけど。恥ずかしいないか。誰出せって言うたんか知らんで。ちょっと顔洗って出てこい。」
- ・ 「笑かしてくれるわけど。我々議会舐めとんか、おまはん。議会舐めとんかってよ。」
- ・ 「いっぺん顔洗ってこい。」

ウ その後の取組み状況

前記事案の発生を受けて、町議会は、令和 6 年 5 月 8 日、パワーハラスメントに関する研修(全国町村議会議長会作成のハラスメント防止研修動画の視聴)をしたが、それ以降ハラスメント防止に向けた継続的な研修は行われていない。また、ハラスメント防止条例の制定を目的として、令和 6 年 11 月 18 日から翌 19 日にかけて、既に条例が制定されている岬町議会(大阪

府）と洲本市議会（兵庫県）の視察研修が実施されたが、その後具体的な条例制定への動きがなされていない。

他方、三浦副町長（令和 6 年当時は総括参事）によれば、職員に対し、議員との対応は極力複数名で対応するように話をしたとのことであった。

3 職員アンケートの実施

町議会は、本件調査対象行為の発生を受けて、B 議員名義で、令和 8 年 2 月 3 日付け「議員から職員に対するハラスメントの調査について」と題する書面にて、町に対し、町議員から町職員に対してハラスメント事案の有無について、町職員への聞き取り調査の実施を依頼した。

これを受け、町は、総務課長名義で全職員を対象に、令和 8 年 2 月 19 日付けでアンケート用紙を配布し、同年 3 月 5 日を回答期限とし、回答は総務課人事係に提出する方法にてアンケートを実施した。アンケート内容は、「過去 5 年間に、町議会議員からパワーハラスメント行為を受けたことがありますか。ある場合は具体的にご記入ください。」というものであった。

このアンケートに対し、町職員 4 名から回答があった。回答内容（概要）は別紙 4 のとおりである。

町は、町議会への報告にあたり、回答した職員に聞き取りを行ったところ、氏名を開示してほしくないとの職員がいたことから、個人が特定されるような内容等については、議長限りとする、職員本人の同意なしに公表しないなど、取扱いには十分注意されたい旨付言したうえで、令和 8 年 3 月 12 日、町議会に報告した。

当委員会は、町議会議員と町職員との関係性、町職員の認識などを把握すべく、回答した町職員 4 名に対してヒアリングを実施したが、回答に係る事実関係については本調査の対象外とし、該当する議員へのヒアリングは実施しないこととした。なお、アンケート結果の回答については、町職員の意向を踏まえたうえで、本調査報告書に記載するものである。

4 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。

なお、町議会と町は別組織であるが、要件①の「職場」とは前記のとおり当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所も含まれるところ、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して、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」に該当すると考える。

また、町議会議員と町職員とは被用者と雇用者の関係にあるものではなく、職務上、上司、同僚、部下といった関係にあるものではないことから、要件①の「職務に関する優越的な関係を背景」があるのかという点が問題となる。

この点、町職員からのヒアリングにおいて、複数の町職員から、議員から言われたことは無視できない、先輩職員から、議員から言われたら早く対応しなければならぬと言われた、一般質問で追及されるのを避けるために、議員から言われたことはすぐに対応するといった発言があった。

もとより、地方議会における一般質問は、施策方針や予算、各種事業の執行状況等をチェックするものであり、地方自治の根幹をなす議会制民主主義の重要な機能の一つであるが、町職員において、議案や予算案を円滑迅速に承認してもらいたいとの心理や、議会や委員会における一般質問で厳しく追及されたり、質問に時間を要することで議会運営に支障を来すことを危惧して、町議会議員からの指示や要望について断り切れなかったり、優先的に対応するということも想定されることからすれば、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と考える。

第4 事実認定及びパワーハラスメント該当性について

1 当委員会が認定した事実

(なお、本項において、日時は特段断らない限り、令和8年の出来事を指す)

(1) 令和7年12月19日の面会の概要

令和7年12月16日に国から町に支給される物価高騰対応重点支援地方創生臨時交付金の額が判明したことを受けて、C職員は、同月19日、同交付金の活用方法を説明するため、D職員を通じて、A議員との面会を予約した。

C職員は、令和7年12月19日、F職員とともに、正副議長室で、D職員立会いの下、A議員と面会した。

C職員は、A議員に対し、前記交付金の趣旨や同交付金を活用して(簡易)水道料金6ヶ月の無償化と町民一人あたり2万円の商品券交付を検討して

いること等を説明するとともに、他の議員への説明のために、令和 8 年 1 月の町議会臨時会に先立ち、全員協議会を招集するよう要望した。

これに対し、A 議員は、C 職員が説明した内容について反対する議員はいないから、全員協議会を開催するには及ばない、議会で議案の説明をしてもらえばよいと述べ、全員協議会を招集するには至らなかった。

なお、C 職員からは、A 議員に対し、(簡易)水道料金 6 ヶ月無償化の「6 ヶ月」の内容については、前記臨時会で可決されれば 1 月から実施したい旨を伝えたものの、具体的な説明までは行っていなかった。

(2) 令和 8 年 1 月町議会臨時会での審議状況

1 月 14 日に開催された令和 8 年第 1 回町議会臨時会において、議案第 3 号として、「令和 7 年度九度山町簡易水道事業会計補正予算（第 4 号）について」が上程された。町からは、物価高騰対応重点支援地方創生臨時交付金を活用し、水道使用料を本年度 3 ヶ月分免除する旨の議案の趣旨説明があったうえで審議されたが、議員からは特段質疑はなく、同議案は原案のとおり可決された。

(3) 広報チラシの配布

物価高騰対応重点支援地方創生臨時交付金による水道料金全額免除を知らせる広報用のチラシが作成され、前記町議会臨時会での議案可決後、1 月 15 日の三浦副町長、岡本町長らの決裁を経て、同月 26 日に町内に配布された。

このチラシには、水道料金の全額免除期間について、「令和 8 年 1 月検針分（令和 8 年 2 月請求分）から令和 8 年 6 月検針分（令和 8 年 7 月請求分）」と記載されていた。

(4) 1 月 27 日の C 職員と A 議員の面談に至る経緯及び面談時の発言、態様について

標記の点については、当委員会が行ったヒアリングにおいて、C 職員と A 議員の各供述に相違があったため、以下、両名の供述の信用性等を検討したうえで、事実認定を行うこととする。

ア 面談に至る経緯について

C 職員は、1 月 27 日、A 議員から、前日に配布された広報用のチラシについて、「どうなってんのや」などの電話を受け、直接会って話をしたほうがよいと考え、A 議員にその旨提案をした。

A議員もこの提案を了承したことから、C職員は電話を終えた後、議会事務局に赴き、D職員とE職員に対し、「議長が来たら会うようになってるので部屋を貸してほしい。議長が来たら声をかけて。」と伝えた。

A議員は、午後1時ころ来庁し、正副議長室で、職員と約20分間話をした後、D職員に対し、C職員を呼ぶように声をかけた。D職員は内線でC職員にA議員が来庁した旨を伝えた。

この点、A議員は、自分がC職員を呼ぶようにD職員に声をかけたことは記憶にないと述べる。

しかしながら、A議員が正副議長室に来たことを自ら連絡しない限り、[REDACTED]で執務していたC職員がそれを知ることは困難であり、まして職員との話がいつ終わったのかも知る由がないのであるから、A議員がC職員を呼ぶようにD職員に伝えたと考えるのが自然である。

この点、D職員においても、A議員が議会事務局に来てC職員を呼ぶようにと声をかけられた旨を供述しており、C職員の供述とも整合する。

A議員は、面談前にC職員に電話をした際の内容や、来庁して正副議長室に直接行ったのか否か、C職員にはどのように正副議長室に来てもらうことを伝えたのか等いずれも記憶にないと述べるなど、A議員の供述は非常に曖昧であり、信用性は低いと言わざるを得ない。

イ C職員とA議員との面談時の発言、態様

C職員は、F職員が離席していたことから、三浦副町長に対し、1月26日に配布されたチラシの内容についてA議員に説明をしに行くが、万が一のときは連絡する旨伝えて、一人で正副議長室へ向かった。

C職員は正副議長室に入室すると、扉を閉め、A議員が西側の窓を背にした奥のソファの真ん中に着座していたため、長机をはさんだ対面のソファの真ん中に着座した。両者の距離は、約1.5メートルであった。

ウ 関係者の供述内容

その後のA議員とC職員とのやりとりについて、C職員の供述は、概ね以下のとおりである。

- ・ 正副議長室に入っていきなりA議員から、「どないしてくれるんや」、「恥をかかされたやないか」と大声で怒鳴られたため、令和7年12月19日にA議員と面談した際、交付金で（簡易）水道料金6ヶ月の無償化の事業を行う件について説明したことを伝えたが、「議場で6ヶ月が3ヶ月に短縮になったんやと思ってた」、「話が違うやないか」、

「議会軽視や」、「言い訳は聞きたくない」などと言われた。

- ・ その後も、A議員から、「恥かかされた」、「謝ってすむ問題ちゃう」、「えらいことしてくれた」、「どう責任をとるんや」、「議会なめてんのか」、「前に診断書出してきたやつおったけども、お前も診断書出してくるんちゃうんか」などとひとしきりガミガミと言われた後、どいらい低い声で、「いろいろ責任の取り方はある」と言われたため、脅されているのではないかと感じた。
- ・ その後、少しA議員が静かになったタイミングで、副町長に何かあったら連絡すると伝えていたことを思い出し、副町長に来て欲しいと電話で助けを求めた。
- ・ A議員との面談時間は、40～50分くらいであった。

他方、A議員の供述は、概ね以下のとおりである。

- ・ C職員に対して最初に、「このチラシ見たけど、6ヶ月になってるんはなんでや。なんでこないなったんや。」と言うと、C職員から、「議長に6ヶ月で話しました」、「年度末やから3ヶ月は当たり前でしょ。全員協議会を開いてくれへんだって、開いてくれへんかったから皆にその話を聞いてもらう場所なかった。」などと言われた。
- ・ 自分が、「それは聞いたが、議会では3ヶ月と言っていた、なんで6ヶ月になっとんや」、「それやったら議場で何で説明せえへんだんよ、後3ヶ月やりたいんやったらやりたいてね。こういう形でっていう話もあるでしょう。」と言うと、C職員は、「説明不足でした」と言っていた。
- ・ C職員に対し、「これは下手したら大変な問題になるかわからんで。これ議会軽視なるで。」という話をすると、押し黙って答えがなかったように思う。
- ・ 自分は、C職員が間違っただけで広報を出したんだったら、まず謝罪、または訂正しますというのが筋道やと考えていたので、C職員から、ごめんなさい、すぐに訂正しますというのが出てくるだろうなと思っていたのに、全然出てこなかった。
- ・ C職員との面談は、10分程度であった。
- ・ 声のトーンは、結構大きいとは思いますが、普段のような感じであった。
- ・ 最後に、「これ、お前どないするんよ」と言う、C職員は、副町長を呼んだ。

C職員から連絡を受けて、正副議長室に赴いた三浦副町長の供述は、概ね以下のとおりである。

- ・ C職員からの電話は、「きちんと説明してもわかってもらえない。A議員はすごく怒っている。怒鳴られる。話にならないので来て欲しい。」という内容であった。
- ・ 正副議長室に入ると、A議員もC職員も椅子に座っていた。
- ・ A議員からは、議会で水道料金3ヶ月無償ということであったのに、なぜお知らせでは6ヶ月になっているのかと問われたので、以前、 から説明しているとおりである旨を答えた。
- ・ しかし、A議員は、納得せず、「大変なことしてくれたな。大問題やぞ。この責任誰がとるんや。このことは町長も知ってるんか。この落とし前、誰がどうつけんねや。」、「お前らで考えてこい。どないするか対策できたら考えてこい。」などと言ったため、町長と相談する旨をA議員に伝えて、話を持ち帰ることにし、C職員と正副議長室を後にした。
- ・ A議員との話は、5分程度であった。

他方、A議員は、三浦副町長との話はあまり覚えていないと述べたうえで、「どうなってるんや」という話をしたところ、三浦副町長は、いきなり「町長に相談します」と即答して席を立ったと述べている。

エ 面談後の状況

C職員は に戻ってから、三浦副町長に対し、A議員とどのようなやりとりがあったのかを伝え、さらに町長室に赴き、三浦副町長とともに岡本町長に対し、A議員とのやりとりを報告したうえで、対策を相談した。

また、C職員は、A議員との面談直後に、A議員からの発言についてメモを作成し始め、町長からも同日のことを正確に整理しておくようにとの指示があったことから、経緯も含めたメモを作成した。

オ 検 討

(7) A議員の発言内容について

C職員の供述は、A議員との面談前から面談後にかけて一貫して具体的なものであって、面談直後に作成されたとされるメモとも矛盾していない。

前記メモは、A議員との面談を終えた直後に記憶保持のために作成されたものであるとともに、町長室で三浦副町長とともに岡本町長に対し、

同様の内容を報告し、対応を協議している中、岡本町長からの指示のもと経緯を含めて作成されたものであり、岡本町長、三浦副町長とも共有されている。

C職員とA議員との間には、それまで特段トラブル等があったことは確認されておらず、それぞれ町議会議員と町職員という立場にあったにすぎないところ、C職員が岡本町長や三浦副町長に対し、故意に虚偽の事実を申告したり、虚偽内容を記したメモを作成するなどしてまでして、A議員を貶める言動を講じる必要性や理由は想定し難いことに鑑みれば、C職員の供述及び前記メモの信用性は高いといえる。

この点、三浦副町長も、正副議長室に入室した後、A議員から、「大変なことしてくれたな。大問題やぞ。この責任誰がとるんや。」などと言われたと供述しており、先に面談していたC職員がA議員から同様の発言をされていたと考えるのが合理的である。

他方、A議員の供述によると、「このチラシ見たけど、6ヶ月になってるんはなんでや。なんでこないなったんや。」「これは下手したら大変な問題になるかわからんで。これ議会軽視なるで。」「どないするんよ」という発言をしたことは覚えているとしながらも、1月27日にC職員と面談することになった経緯や、面談を行った時刻、C職員を呼び出したか否か、C職員との詳細なやりとり、三浦副町長との面談の内容など大半の出来事について、「あまり覚えていない」、「あまり記憶がない」との供述を繰り返しており、極めて曖昧であると言わざるを得ない。

また、A議員は、「C職員が間違って広報を出したんだったら、まず謝罪、または訂正しますというのが筋道やと考えていたので、C職員から、ごめんなさい、すぐに訂正しますというのが出てくるだろうなと思っていたのに、全然出てこなかった」とも供述するところ、面談中、C職員から謝罪や訂正の言葉が出なかったことが自身の意に沿わず、感情的に叱責したものと考えるのが合理的である。

以上からすれば、A議員の供述は、大部分の事実について記憶がなく、または極めて曖昧であって、D職員、E職員の各供述とも矛盾していることから、信用性が低いと言わざるを得ない。

したがって、前記面談の際、A議員は、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」、「話が違うやないか」、「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」との発言をした事実が認められる。

(4) 面談をしていた時間について

C職員とA議員が面談をしていた時間について、A議員は10分ほどと供述する一方、C職員は40～50分程度と供述しており、両者の間で相違がある。

この点、前記のA議員とC職員とのやりとりや発言内容等に鑑みれば、面談が10分程度という短時間で終了したとは考えにくいこと、議会事務局でA議員の声を聞いていたE職員も、感覚的に1時間程度であったと供述していることから、少なくとも40～50分程度の時間は要していたものとするのが合理的である。

(ウ) 声の大きさ・トーンについて

A議員の声の大きさやトーンについて、C職員は、A議員からは「さんざんガミガミと大声を出されていた」と供述する一方、A議員は、普段通りの声のトーンと大きさだったと供述しており、両者の間で相違がある。

この点、面談当時、正副議長室にある2ヶ所の扉は閉められた状態であったが、少なくとも約6メートル離れた議会事務局（扉は開放された状態であった）で執務していたD職員とE職員が、具体的な言葉は分からないもののA議員の怒っているような、熱がこもっているような声が聞こえていたとそれぞれ供述していることに鑑みれば、A議員はC職員に対し、大声で詰問していたものとするのが合理的である。

(5) その後の対応等

ア 町の対応

町は、2月2日、（簡易）上下水道料金の免除期間は「令和8年1月検針分（令和8年2月請求分）から令和8年3月検針分（令和8年4月請求分）まで」とすることを記したお詫びと訂正の広報を町内に配布するとともに、同日付けで、町議会B議員宛に、C職員がA議員から大声で厳しい言葉を浴びせられ、その後、不眠が続き、不安を抱えている状態に陥っていることについて、議会としてどのような考えなのか回答を求める申入書を提出した。

イ 町議会の対応等

- (7) B議員は、町からの前記申入書を受け取った後、A議員に対し、即日、全員協議会を招集して協議を行いたい旨申し入れたが、A議員は、既に全員協議会を2月10日に開催することが決まっているので、別途招集

する必要はないとして、これに応じなかった。

- (イ) 2月10日に開催された全員協議会には、A議員を含む町議会議員10名全員が出席し、主に町から提出された申入書への対応について協議がなされるとともに、A議員への事実確認が行われた。
- (ロ) 町議会は、2月27日、町に対し、1月27日のA議員とC職員との面談において、A議員からC職員に対し、「どう責任をとるのか」、「議会軽視」、「言い訳は聞きたくない」、「どないするん」の発言があったこと、及びA議員が正副議長室の外まで聞こえる大声を発したことが事実であると認定し、これらの行為は、パワーハラスメントが疑われる言動であると判断した旨の回答を行った。
- (エ) 3月3日に開催された町議会の定例議会において、A議員に対する議長辞職勧告決議が可決された。A議員は、同月9日付けでB議員に辞職願を提出し、議長を辞職した。

(6) 1月27日以降のC職員の状況について

ア 職場での様子

C職員の供述及び同人が作成したメモによれば、A議員との面談を終えた直後から町長や職員に迷惑をかけることになったことに強い自責の念にかられ、自らが責任をとって職を辞さなければならぬと思い詰めるようになったこと、不眠状態に陥り、今後の不安感とも相まって体調不良に陥ったとのことである。

この点、関係者へのヒアリングにおいても、「C職員は普段とおりではなく、非常に落ちこんでいた」(F職員)、「かなり精神的にダメージを受けたような顔の表情があった」(D職員)、「憔悴している感じであった」、「A議員から大声で怒鳴られたことも思い出され、夜も眠れない。不安で情けないし、悔しい気持ちで過ごしていると聞いた」(B議員)などの供述があったことから、C職員が供述するように、同人が体調不良に陥ったことが認められる。

イ 勤務状況

C職員は、1月29日、2月6日午後、同月13日午後、3月11日午前にそれぞれ有給休暇を利用して仕事を休んでいる。

ウ 通院状況

C職員の供述によれば、不眠状態が続いたため、2月5日、病院を受診し、同日と同月17日に不眠・不安を和らげる漢方薬を処方され、現在も

服用を継続しているとのことである。

また、3月5日、再度、病院を受診した際、医師から心療内科の受診を勧められたことから、同月11日、心療内科を受診したところ、医師から適応障害が考えられると言われたとのことである。

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、「できないしてくれるんや」、「恥をかかされたやないか」、「話が違うやないか」、「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

前記のとおり、以下の①ないし③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

前記のとおり、「職場」とは、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所も含まれるところ、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、被用者と雇用者の関係にあるものではなく、職務上、上司、同僚、部下といった関係にあるものではないが、町職員において議案や予算案を円滑迅速に承認してもらいたいとの心理や議会運営に支障を来すことを危惧して町議会議員からの指示や要望を優先的に対応するということが想定されることからすれば、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ところ、本件調査

対象行為は、[]が担当した議案に関し、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を踏まえれば、かかる優越的關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

C職員が、令和7年12月19日、A議員に対し、国からの物価高騰対応重点支援地方創生臨時交付金の一部を使って（簡易）水道料金6ヶ月の無償化事業を行いたいこと、及びその開始時期について、臨時議会で可決されれば、1月分から行いたい旨の説明を行ったものの、令和7年度予算で議案提出できるのは1月分から3月分までの3ヶ月であり、後の3ヶ月分（4月分から6月分）については改めて令和8年度予算での議会の承認を得て実施する等、詳細な説明までは行っていなかったことは、A議員、C職員それぞれへのヒアリングにおいても特段認識の相違はないところである。

1月14日に開催された町議会臨時会においても、町からは、水道使用料について、本年度3ヶ月分を免除する旨の説明がなされたのみであり、町議会議員からも質問等はなされないまま、議案は可決されたが、同月26日に町内に配布されたチラシには、水道料金の全額免除期間は、「令和8年1月検針分（令和8年2月請求分）から令和8年6月検針分（令和8年7月請求分）」と記載されており、臨時会で可決された内容と異なっていたところである。

そのうえで、まず、C職員との面談時におけるA議員の言動が「業務上必要な言動」といえるのか検討する。

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、「どないしてくれるんや」、「話が違うやないか」、「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」、「どう責任とるんや」と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。

なお、A議員はヒアリングにおいて、町議会で可決された内容とは異なる広報チラシが配布されたことについて、議会軽視であると強く主張する。

しかし、議会軽視という点を重視していたのであれば、なおさら、C職員個人に責任を追及するのではなく、町議会議長として、全員協議会を招集し、改めてその場で岡本町長、三浦副町長ら町行政の責任者に対し、経緯等について説明を求めたり、町議会として正式に町に対し、文書にて説明または訂正を申し入れるなどの方策を講じるべきであった。

また、C職員に対し、「恥をかかされたやないか」、「言い訳は聞きたくない」、「謝ってすむ問題ちゃう」、「議会なめてんのか」と発言したことについては、個人的な感情から発せられたC職員個人の人格や尊厳を傷付けるものといえ、明らかに業務を遂行するための手段として不適当な言動である。

以上に加えて、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議員の前記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

前記のとおり、C職員はA議員との面談後、不眠、不安感を訴え、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議員の前記各言動は、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

以上のとおり、A議員のC職員に対する前記各言動はいずれも、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考えられる。

第5 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。

1 問題点

(1) 令和6年3月4日開催の全員協議会における不適切事案の教訓が生かされなかったこと

前記のとおり、町においては、令和6年3月4日に開催された全員協議会において、説明を行った町職員に対して、A議員を含む数名の議員から威圧的言動がなされたため、当該職員の心身に不調をきたすという事案が発生していた。

これを受けて、当時、町議会においては、議員に対する研修やハラスメント防止にかかる条例制定のために他市町への視察研修も行ったが、結論としては、個々の議員の意識の問題としてそれ以上の対策や条例制定に至らなかった。

(2) 既存のハラスメントに関する防止要綱が機能していないこと

町においても、令和5年4月に防止要綱を策定していたものの、職員間におけるハラスメントを対象としており、議員から職員に対するハラスメントは想定されていない。

防止要綱制定後ハラスメントに関する研修は実施されておらず、これまでの相談件数も0件であった。

なお、前記令和6年の事案においては、議員から職員に対するハラスメント事案であったために、防止要綱に基づく対応は行われなかったものの、町は、同年4月以降、当該職員を議会对応の必要のない部署に異動させる等の措置を講じた。

(3) 議員の職員に対する優越的意識が窺われること

町職員、とりわけ課長級職員は、議会や委員会への出席・答弁が求められる立場にあり、町の施策をスムーズに実行するため、議員への対応に気を遣い、議員からの要求を優先する意識が窺われる一方、議員においては、有権者の代表者、代弁者という意識の下に、町職員に対する要求の程度、内容が過大になる傾向がある。

このような双方の意識、慣行が、議員職員間におけるハラスメント発生の原因の一つであると思われる。

2 具体的提言

(1) ハラスメント防止にかかる条例の制定

首長等の職員や議員によるハラスメントに関する条例が、全国157団体で

172 条例制定されている（令和 7 年 12 月 26 日現在³）。

ハラスメントの主体・対象については、首長、議員、職員を含むものなど様々であるが、今後の同種事案の防止という観点からは、少なくとも職員と議員間における規律を含むものが望ましい。

また、事実確認の手順、被害者保護、適切な証拠保全及び加害者への対応を明確に含めた具体的規定を整備する必要がある。

初期の段階における相談窓口について、防止要綱においては、相談担当者は総務課に所属する職員とし、町長が指名することとなっているが（第 7 条）、職場外で日頃の生活圏内でも当事者（議員及び職員）同士が顔を合わせる機会も多いことが想定され、中立性、秘密保持を担保するため、第三者的立場の相談員を配置することも検討すべきである。

さらに、事実関係の調査のために第三者の有識者を含む審査会や法第 138 条の 4 第 3 項に規定する附属機関を設置する規定を含む条例を制定している自治体（例えば埼玉県越生町）も見受けられる。

(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

前記令和 6 年の事案における対応も踏まえて、今後は、職員単独での議員との面会を避ける、面会時の録音化を徹底するなど、職員個別の対応に委ねず、組織としてルール化し、運用していくことが望ましい。

さらに、上記の運用については町議会とも共有したうえ、共通のルールとして設定すべきである。

(3) 職員及び議員に対する啓発、合同による研修の実施

町においても防止要綱に基づくハラスメント相談窓口があることを職員に周知し、利用しやすい環境を整備する必要がある。

また、いかなるケースがハラスメントに該当する可能性があるのか、具体的な事例を知ることがハラスメント予防の見地から重要であり、職員や議員自身の意識涵養のため、ハラスメントに関する研修を、継続的に町議会と合同で行うことが望ましい。

(4) 町及び町議会相互の信頼関係の構築

本件のようなハラスメント事案だけでなく、町のトップである町長が、日頃から職員の悩み要望を聞き入れ、議会側と率直に意見交換を行うことが望

³ 一般財団法人地方自治研究機構

https://www.rilg.or.jp/htdocs/img/reiki/066_harassment.htm

ましい。

相互の信頼関係構築のために、定期的に忌憚なく意見交換を行い、相互理解を深めることが、町行政の運営に資する一面もあると思われるので、そのような関係を持つことを期待したい。

3 結 語

本件は、国からの交付金に基づき、町が6ヶ月間水道無償化という施策を実施する際に年度をまたぐことになったため、議会による次年度予算分の承認を得られていない期間まで無償化を実施すると町が発表したことに端を発するものであった。

議会による予算の承認が得られていない施策を実施することができないことは当然ではあるが、これをもって議会軽視と断じて一職員に対して威圧的言動を行うことは、ハラスメント防止の観点からは全く容認できないものである。

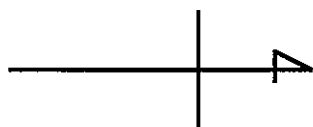
町では、住民同士が顔見知りという場合も多く、職務の内外を通じて、町職員と町議会議員が密接に関わることもあろうかと思われる。しかし、そのような緊密な人的関係が、かえって「これぐらいなら許される」との意識を生じさせ、ハラスメント事案を生じる土壌ともなりうることに留意が必要である。

本件を機に、町議会議員と町職員が相互に敬意を持ちながら協力関係を構築し、協同してハラスメントの防止に取り組むことを切に望むものである。

以 上

開催日		内 容	開催場所
2026年3月26日	第1回委員会	概要説明、現地視察、今後の調査方針について	九度山町役場
2026年4月6日	第2回委員会	関係者ヒアリング	九度山町役場
2026年4月13日	第3回委員会	関係者ヒアリング	九度山町役場
2026年4月21日	第4回委員会	関係者ヒアリング	九度山町役場
2026年4月28日	第5回委員会	今後の調査方針、調査日程について	松本・石川法律事務所
2026年5月11日	第6回委員会	今後の調査方針、調査日程について	松本・石川法律事務所
20226年5月20日	第7回委員会	関係者ヒアリング	九度山町役場
2026年5月28日	第8回委員会	関係者ヒアリング準備等	松本・石川法律事務所
2026年6月5日	第9回委員会	報告書案の検討、関係者ヒアリング準備等	松本・石川法律事務所
2026年6月9日	第10回委員会	関係者ヒアリング	九度山町役場
2026年6月19日	第11回委員会	報告書案の検討	松本・石川法律事務所
2026年6月23日	第12回委員会	報告書案の検討	松本・石川法律事務所
2026年6月26日	第13回委員会	報告書案の検討、議長室・議会事務局見分、関係者追加ヒアリング	九度山町役場
2026年7月6日	第14回委員会	報告書案の検討	松本・石川法律事務所
2026年7月10日	第15回委員会	報告書案の検討	松本・石川法律事務所
2026年7月15日	第16回委員会	報告書案の検討	松本・石川法律事務所
2026年7月22日	第17回委員会	報告書案の検討	九度山町役場

日 程	場 所	役職(本件当時)	氏 名	備 考
令和8年4月13日 令和8年6月26日	九度山町役場3階委員会室 九度山町役場3階委員会室	■	C職員	
令和8年4月13日	九度山町役場3階委員会室	副町長	三浦 和徳	
令和8年4月13日 令和8年6月26日	九度山町役場3階委員会室 九度山町役場3階委員会室	■	D職員	■
令和8年4月13日	九度山町役場3階委員会室	■	E職員	
令和8年4月13日	九度山町役場3階委員会室	■	F職員	■
令和8年4月21日	九度山町役場3階委員会室	九度山町議会副議長	B議員	■
令和8年4月21日	九度山町役場3階委員会室	■	■	アンケート回答者
令和8年4月21日	九度山町役場3階委員会室	■	■	アンケート回答者
令和8年4月21日	九度山町役場3階委員会室	■	■	アンケート回答者
令和8年6月9日	九度山町役場3階委員会室	九度山町議会議長	A議員	■



バルコニー

ロビー

約 1.5m

正副議長室

議 場

南側扉

東側扉

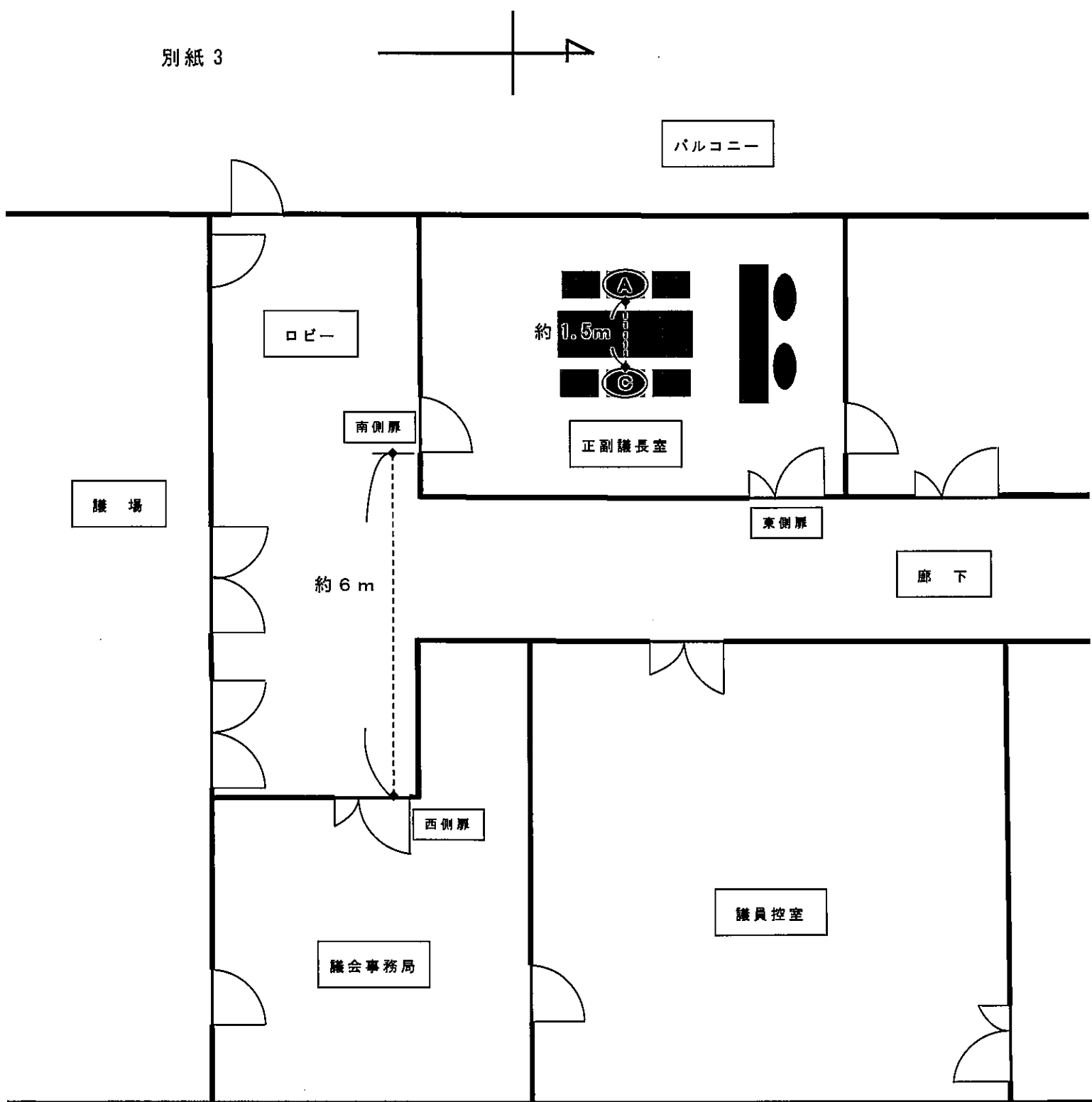
廊 下

約 6 m

西側扉

議員控室

議会事務局



No.	時期	所属課	概要
1	令和7年6月	■	議員から、町道に樹木の枝がはみ出しているのに対応してもらいたいとの要望があり、職員が現地確認を行い、町有地であることを確認したうえで枝の伐採を行った。後日、当該議員から、隣接土地所有者から無断で枝を伐採されたとの連絡があったとのことで、職員に対し、所有者を確認せず樹木を伐採したのかとの話があったため、当該職員は隣接土地所有者に対し、町有地であることを確認して作業を行った旨説明をし、隣接所有者も思い違いであったことを認めた。当該職員が当該議員に報告し、隣接土地所有者に対して、一度町に確認してみるとの対応をとられたらよかったのではないかと伝えたところ、「お前いっぺんいわしたるか」と罵倒された。
2	令和7年7月	■	①議員から、カーブミラーに木の枝がかかっている見えづらいのに対応してもらいたいとの要望があったため、職員が場所を訪ねると、「■■■■町内全域を見て回って確認したらいいじゃないか」と言われた。 ②議員から、防災無線が聞こえにくいと町民から話しがあったと伝えられ、職員が場所を訪ねると、「教えられない。歩いて回ったらいいじゃないか」と言われ、職員が地区名とかおおよその場所でも教えてもらえないかと言うと、「もうええわ、住民にクレーム言わすわ」と言われた。
3	令和7年6月 令和8年2月	■	議員がSNSで、町が約束していないのにあたかも約束したと受け取られるような投稿や、役場の対応が遅いといった投稿を行っている。
4	5年程前	■	議員から、■■■■とゴム印が押された町役場の封筒が自宅郵便受けに投函されており、封筒の中を確認したところ、締切りが過ぎた補助金資料が入っており、「締切りの終わったこんなものを送ってきてどういうつもりか」と言われ、身に覚えがないと説明しても「きっと■■■■がしたに違いない。役場の職員は適当な仕事をする。」とさんざん苦情を言われ、取り合ってもらえなかった。後日、当該議員の近隣の者が町役場の古い封筒を使って持っていた資料を当該議員に届け、その旨電話連絡もしていたことが判明し、当該職員が、その旨を伝え、「ああ悪かった」と簡単な謝罪があったのみだった。