

調査報告書

令和8年3月13日

西川町第三者調査委員会

委員長 弁護士 金山裕之
委員 弁護士 峯田典明
委員 弁護士 横山由秀



目 次

第1	本委員会について	1
1	第三者調査委員会設置に至る経緯	1
2	第三者調査委員会の設置	1
3	委員会の趣旨及び目的	1
4	委員会の構成	1
5	委員会の活動状況	1
第2	パワーハラスメントについて	2
1	はじめに	2
2	西川町職員のハラスメント防止に関する要綱	2
3	西川町職員のハラスメント防止等に関する条例	3
4	法令等の定め	7
5	本委員会の考え方	9
第3	調査方法等について	10
1	アンケート調査について	10
2	ヒアリング調査について	11
3	その他の調査について	11
4	調査に基づく認定事実について	11
第4	事実の認定と評価	12
1	調査対象事実①の事実に至る経緯における事実について	12
2	調査対象事実①について	14
3	町長が職員に職員集会での説明を指示し、職員が職員集会で説明や謝罪をした事実	16
4	町長が職員との業務上の打合せを町の温泉施設で行った事実	17
5	町長が職員との業務上の打合せを1時間以上のウォーキングをしながら行った事実	18
6	町長が職員に対し残業時間の付け替えに応じるか考えるよう求めるなどした事実	19
7	町長が課長らに対し短時間での回答を求める投稿を業務時間外に繰り返した事実	20
8	町長が「お前ら」「怒」「知らんがな」「あほか」などの言葉を含む投稿を	

した事実	22
9 町長が「22時以降家でやって下さい。」などと投稿した事実	24
10 町長が「体たらく」「二倍速でやるしかない」「再生」などの言葉を含む投稿をした事実	25
11 町長が特定の3つの課を指して「モニタリング3課」との表現を用いた事実	26
12 町長が「Aさん、忘れるので、忘れない方を連れてきて下さい～」と投稿した事実	27
13 町長が課長 LINE グループへの業務時間外の投稿を複数回行った事実	28
14 町長が職員に対して大きな声を出したり強い口調で話したりした事実	31
15 職員が望んでいない勤務時間外のイベント等に参加せざるを得ない状況が生じていた事実	31
第5 提言	32
1 はじめに	32
2 パワーハラスメント防止指針において事業主がパワーハラスメント防止等のために講ずるべき措置等	32
3 本件において町長や町が講ずるべき措置等について	34
4 結語	37

添付資料

- 1 西川町第三者調査委員会アンケート調査結果報告書（公表版）
 - 調査概要
 - 調査結果
 - 調査票
- 2 西川町職員のハラスメント防止に関する要綱
- 3 西川町職員のハラスメント防止等に関する条例
- 4 西川町職員のハラスメント防止等に関する条例施行規則

第1 本委員会について

1 第三者調査委員会設置に至る経緯

令和7年4月2日の山形新聞の記事により元職員の男性が西川町の菅野大志町長から襟元をつかんで町長室に連れて行かれたとして山形地方法務局に人権救済申立を行ったことが判明した。

この問題に関し、西川町では、西川町議会において令和7年4月25日に「西川町職員のハラスメント防止に関する条例」を成立させた。

2 第三者調査委員会の設置

上記条例に基づき、副町長が弁護士3名の委員で組織する第三者調査委員会を設置して、事実関係の調査及び事実認定を行ったうえ、調査報告書を作成することとなった。

西川町は、令和7年5月、山形県弁護士会に対して上記職務を担当する弁護士3名の推薦を依頼した。

推薦依頼に対する山形県弁護士会からの回答を受け、令和7年6月、山形県弁護士会に所属する弁護士3名が委員に就任し、本委員会が発足した。

3 委員会の趣旨及び目的

本委員会は、①菅野大志町長が元職員の男性の襟元をつかんで町長室に連れて行ったとされる行為（以下「調査対象事実①」という。）、②その他菅野大志町長のパワーハラスメントとして疑われる行為（以下「調査対象事実②」という。）について、事実関係の調査、事実認定及び調査報告書の作成を行うことを目的とするものである。

4 委員会の構成

次の3名が本委員会の委員に就任した。括弧内は委員会内の役割である。

弁護士 金山裕之(委員長)

弁護士 峯田典明

弁護士 横山由秀

各委員は、町及び町長との間に何らの利害関係を有していない。

5 委員会の活動状況

(1) 元職員の男性への全委員によるヒアリング調査。

(2) 町長が元職員の男性の襟元をつかんで町長室に連れて行ったとされる行為を目撃したとされる職員9名への全委員によるヒアリング調査。

- (3) 町役場職員(会計年度職員を含む。)及び菅野町長が就任後に退職した職員(会計年度職員を含む。)に対し、町長のパワーハラスメントについてのアンケート調査。
- (4) (3)の結果、面談が必要と判断した職員及び元職員 6 名への全委員によるヒアリング調査。
- (5) (2)及び(4)の結果、さらに面談が必要と判断した職員 3 名への全委員によるヒアリング調査。
- (6) 町長への全委員によるヒアリング調査。
- (7) 町長による LINE グループや Teams への投稿内容の調査。
- (8) ハラスメントに関する町の各種規定及び運用等に関する調査。
- (9) 以上の調査結果を踏まえて委員全員が合議し、その結果を調査報告書にまとめた。

第2 パワーハラスメントについて

1 はじめに

本委員会の調査対象事実は第1の第3項のとおりパワーハラスメントに関するものであるため、以下では、パワーハラスメントについて、西川町の要綱及び条例並びに法律及び指針の定めるところを整理し、本委員会が考えるパワーハラスメントの定義等の考え方について述べる。

2 西川町職員のハラスメント防止に関する要綱(添付資料2)

西川町職員のハラスメント防止に関する要綱(令和6年4月1日施行、令和7年4月25日廃止。以下「西川町要綱」という。)の定めは、以下のとおりであった。

(1) パワーハラスメントの定義

西川町要綱第2条第4号は、「パワーハラスメント」について「職務上の地位、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、職員が他の職員に対して精神的若しくは身体的苦痛を与え、又は他の職員の職場環境を悪化させる行為をいう。」と定義していた。

(2) その他の定め

西川町要綱には、この他、任命権者の責務(第3条)、職員の責務(第4条)、監督者の責務(第5条)、研修等の実施(第6条)、ハラスメント相談対応(第7条)、プライバシーの保護(第8条)、不利益取扱いの禁止(第9条)、必要な措置(第1

0条)、再発防止措置(第11条)、及びその他(第12条)の定めがあった。

3 西川町職員のハラスメント防止等に関する条例(添付資料3)

西川町職員のハラスメント防止等に関する条例(令和7年4月25日施行。以下「西川町条例」という。)の定めは、以下のとおりである。

(1) パワーハラスメントの定義

西川町条例第2条第5号は、「パワーハラスメント」について「職場において行われる職務上の地位、人間関係等の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、職員の職場環境が害される行為をいう。」と定義している。

(2) 町長の責務

西川町条例第3条は、町長の責務について、以下のとおり定めている。

ア 町長は、職員がその能力を十分に発揮できるような職場環境を確保するため、ハラスメントの防止及び排除に関し必要な措置を講ずるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に実施しなければならない。

イ 町長は、ハラスメントに対する相談の申出、当該相談等に係る調査への協力その他ハラスメントに対する職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないようにしなければならない。

ウ 町長は、ハラスメントに起因する問題に対する関心と理解を深め、自らの言動がハラスメントに該当することがないように常に配慮しなければならない。

(3) 所属長の責務

西川町条例第4条は、所属長(西川町条例第2条第2号が定義する。)の責務について、以下のとおり定めている。

ア 所属長は、職員の育成及び能力開発が責務であることに留意するとともに、自らの言動がハラスメントに該当することがないように常に配慮しなければならない。

イ 所属長は、職員がその能力を十分に発揮できる職場環境を確保するため、ハラスメントの防止及び排除に関し、必要な措置を講ずるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。この場合において、苦情等の申出、苦情等に係る調査への協力その

他ハラスメントに対する当該職員の対応に起因して、当該職員が職場において不利益を受けることがないように配慮しなければならない。

(4) 職員の責務

西川町条例第5条は、職員の責務について、以下のとおり定めている。

ア 職員は、他の職員に対し、職務遂行上の対等なパートナーとして互いの人権を尊重しなければならない。

イ 職員のうち、係長級の職員その他の職員を監督する立場にある者(所属長を除く。)は、職場におけるハラスメント防止に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、所属長とともに必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

(5) ハラスメントの禁止

西川町条例第6条は、ハラスメントの禁止について、以下のとおり定めている。

ア 職員は、ハラスメントが個人の尊厳を不当に傷つけ、人権侵害に当たることを理解し、他者に対しハラスメントに該当する行為をしてはならない。他の労働者(他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。)、個人事業主、インターンシップを行っている者等の職員以外の者に対しても同様とする。

イ 職員は、ハラスメントに該当する行為を行った場合には、法第33条に規定する信用失墜行為の禁止等に該当し、法第29条に規定する懲戒処分及び西川町職員の懲戒処分の審査に関する規程(以下「規程」という。)第2条に規定する懲戒処分の対象となる場合がある旨を認識し、ハラスメントに関する正しい知識を持つと同時に、日ごろから他の職員とのコミュニケーションを大切にし、他の職員への指導や助言に当たり自身の言動に十分留意しなければならない。

(6) 研修等の実施

西川町条例第7条は、研修等の実施について、「町長は、ハラスメントの防止及び排除のため、職員及び次条に定める相談窓口の相談員に対し、研修等を通じた意識の啓発及び知識の向上を図り、その他必要な措置を講ずるものとする。」と定めている。

(7) 相談窓口の設置

西川町条例第8条は、相談窓口の設置について、以下のとおり定めている。

ア 町長は、職員からの相談、苦情の申出を受け、事実関係を調査し、必要な措置

を行うため、総務課に相談窓口を設置する。

イ 相談窓口の相談員は、職員のうちから総務課長が指定する。

(8) 第三者相談窓口

西川町条例第9条は、第三者相談窓口の設置について、以下のとおり定めている。

ア 町長は、前条に規定する相談窓口のほか、第三者によるハラスメント相談窓口（以下「第三者相談窓口」という。）を設置する。

イ 第三者相談窓口の相談員は、弁護士、臨床心理士等のハラスメント事案に係る専門的知識を有する者から、町長が選任するものとする。

ウ 第三者相談窓口は、次の業務を担当するものとする。

(ア) 申出を受けること。

(イ) 申出があった案件について、専門的見地から適切な助言等を行うこと。

(ウ) 申出者の了承を得た上で、事実確認のための調査等、問題解決のための必要な措置を総務課長に要請すること。

(9) ハラスメント相談対応

西川町条例第10条は、ハラスメント相談対応について、以下のとおり定めている。

ア ハラスメントを受けていると認識する者及びハラスメントの発生又はそのおそれを認識している者（以下「申出人」という。）は、第8条及び前条に規定する相談窓口に対し、ハラスメントに関する苦情の相談（以下「苦情相談」という。）を申し出ることができる。

イ 申出は、現実にはハラスメント事案が発生した場合に限らず、その発生のおそれがある場合も行うことができる。

ウ 職員は、上記アの申出のほか、山形県人事委員会に対しても相談等を行うことができる。

(9) 第三者調査委員会

西川町条例第11条は、第三者調査委員会について、以下のとおり定めている。

ア 町長は、第8条に規定する申出及び第9条第3項第3号に規定する要請並びに町長が必要と認める申出、事案等（以下「申出等」という。）に関し、適切かつ公正な処理及び解決について審議するため、地方自治法第138条の4第3項に基

- づき、第三者調査委員会(以下「委員会」という。)を設置することができる。
- イ 委員会は、町長の諮問に応じ、前項の申出等に係る事実認定について調査、検証及び審議し、その結果を答申するものとする。
- ウ 委員会は、調査審議に当たり、関係者から事情聴取等必要な調査を行うことができる。
- エ 委員会は、委員3人以内で組織する。
- オ 前各項に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、規則で定める。

(10) プライバシーの保護及び秘密の保持

西川町条例第12条は、プライバシーの保護及び秘密の保持について、「第9条に規定する第三者相談窓口の相談員及び前条第1項に規定する委員会の委員その他申出に関する業務に携わる職員は、関係者のプライバシーの保護に十分配慮し、正当な理由なく、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。」と定めている。

(11) 不利益取扱いの禁止

西川町条例第13条は、不利益取扱いの禁止について、「町長は、職場におけるハラスメントに起因する問題に関する相談等の申出をしたこと、相談等に係る調査への協力その他ハラスメントに対する職員の対応に起因して、関係者が不利益な取扱いを受けることがないようにしなければならない。」と定めている。

(12) 必要な措置

西川町条例第14条は、ハラスメントの事実が確認された場合における必要な措置について、以下のとおり定めている。

ア 町長は、ハラスメントの事実が確認された場合は、迅速かつ適切な解決を図るため、当事者間の関係改善の援助、被害者又は行為者の配置換、被害者の勤務条件上の不利益の回復等の措置を講ずるとともに、次の各号に掲げる行為者に対し、必要に応じてそれぞれ当該各号に定める措置を行うことができる。

(ア) 法第3条第3項に規定する特別職の職員 公表

(イ) 前号以外の職員 法第29条に規定する懲戒処分及び規程第2条に規定する懲戒処分等

イ 上記アの場合において、行為者が職員以外の者であるときは、町長は当該職員

以外の者の使用者(当該職員以外の者と使用者とが同一人物である場合を含む。以下において「使用者」という。)に対して、必要な措置を講ずるよう求めるものとする。

ウ 町長は、職員が職員以外の者に対してハラスメントをした場合において、使用者から調査、必要な措置その他の対応を求められたときは、これに応じて必要と認める協力を行わなければならない。

(13) 再発防止措置

西川町条例第15条は、再発防止措置について、「町長は、職場におけるハラスメントが生じた場合、周知の再徹底、研修の実施、事案発生の原因分析等の適切な再発防止のための措置を講じなければならない。」と定めている。

(14) 代理

西川町条例第16条は、ハラスメント事案の当事者が町長とされている場合について、「第2条第5号から第8号に規定するハラスメント事案の当事者が町長とされている場合、この条例の規定による権限の行使は、地方自治法第152条の規定に準じ、副町長がその職務を代理する。副町長が不在のときは、総務課長がその職務を代理する。」と定めている。第2条第5号から第8号に規定するハラスメントとは、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント及びその他のハラスメントである。

(15) その他

西川町条例第17条は、「この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。」と定めている。

4 法令等の定め

(1) 労働施策総合推進法

パワーハラスメントについて、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」(以下「労働施策総合推進法」という。)第30条の2第1項は、「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つて、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。」と定めている。

(2) パワーハラスメント防止指針

ア 厚生労働省の定める「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」（以下「パワーハラスメント防止指針」という。）では、「職場におけるパワーハラスメント」とは、「職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすもの」と定義されており、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適切な業務指示や指導についてはパワーハラスメントには該当しないとされている。

イ ①の「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ものとされている。

②の「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、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等が含まれるとされている。

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とされており、その際に、個別の事案における労働者の行動が問題となる場合は、その内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素となることについても留意が必要であるとされている。

③の「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ものとされている。

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。

ウ 職場におけるパワーハラスメントは、上記①～③の要素を全て満たすものをいい（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。）、個別の事案についてその該当性を判断するに当たっては、上記②において総合的に考慮することとした事項のほか、当該言動により労働者が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度等を総合的に考慮して判断することが必要であるとされている。

エ パワーハラスメント防止指針は、職場におけるパワーハラスメントの状況は多様であるとし、その代表的な言動の類型として、身体的な攻撃（暴行・傷害）、精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）、人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）、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）、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）、個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）の6つを示している。

オ 以上が、パワーハラスメント防止指針のうちパワーハラスメントの定義や内容に関連する部分の整理であるが、この他、同指針には、事業主等の責務、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雇用管理上講ずべき措置の内容、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行うことが望ましい取組の内容、事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容、事業主が他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組の内容についての定めがある。

それらの定め具体的な内容については、第5の第2項で言及する。

5 本委員会の考え方

西川町条例第11条第1項に基づいて設置される本委員会は、本委員会の調査対象事実におけるパワーハラスメントの定義として、西川町条例第2条第5号の定義（上記第3項(1)）によることとした。

西川町条例におけるパワーハラスメントの定義は、労働施策総合推進法第30条の2第1項の定めや、パワーハラスメント防止指針における定義と趣旨を同じくしているものと考えられることから、本委員会がパワーハラスメントの該当性を判断するにあたっては、これら法令や指針の考え方を参照した。

第3 調査方法等について

1 アンケート調査について

本委員会は、調査対象事実の有無について事実関係の調査を行うことを目的として、以下のとおりアンケート調査を実施し、その回答についての検討を行った。

(1) 調査対象

西川町の全職員（会計年度任用職員、派遣先の職員、及び菅野大志町長の在任中に退職した職員を含む。）331名

(2) 調査機関

令和7年9月1日～同月16日

ただし、調査をより充実させる趣旨から、上記調査期間経過後に回収した調査票についても調査の対象に含めることとした。

(3) 調査方法

ア 調査対象者に対し、直接配布又は郵送の方法により、調査票を交付した。

イ 調査対象者からは、調査対象者の選択により、調査票の郵送又はウェブサイトへの入力のいずれかの方法で回答してもらった。

ウ アンケートに関する事務的な作業量が大いことから、回答の回収、集計、本委員会への提出については、守秘義務を課した上で、株式会社フィデア情報総研に委託した。アンケートに対する回答や集計結果は、西川町を介することなく、同社から本委員会に直接に提出された。

(4) アンケートにおける質問の内容

西川町第三者調査委員会アンケート調査結果報告書（公表版）（添付資料1）の「3. 調査票」のとおり。

(5) アンケートに対する回答の状況

西川町第三者調査委員会アンケート調査結果報告書（公表版）（添付資料1）の「1. 調査概要」及び「2. 調査結果」のとおり。

2 ヒアリング調査について

本委員会は、調査対象事実の有無について事実関係の調査を行うことを目的として、以下のとおりヒアリング調査を実施し、聴き取った内容等についての検討を行った。

(1) 調査対象

- ア 職員（元職員を含む。）18名
- イ 菅野大志町長

(2) 調査実施場所

対象者や実施場所の都合に応じ、町庁舎内、町内の施設内又は山形県弁護士会の会館内において、調査を実施した。

(3) 調査実施時期

令和7年7月18日から令和8年2月23日までのうちの14日間

(4) 調査時間

- ア 職員18名からの聴取時間 合計約24時間20分間
- イ 菅野大志町長からの聴取時間 合計約15時間40分間

(5) 調査方法

全ての聴き取りの機会において、本委員会の委員全員で聴き取りを行った。

聴取内容の正確な把握のため、予め対象者に告げた上で、聴取内容を録音した。

3 その他の調査について

本委員会は、町に対し、調査対象とすべき書面やデータ等の提出を求め、町から提出を受けたものについて、検討を行った。

4 調査に基づく認定事実について

下記第4の認定事実は、アンケート調査における回答、ヒアリング調査における聴取、及びLINEやTeamsの投稿に関する調査などの事実関係の調査をする中で本委員会が認識した事実のうち、町長が認めている事実、及び町長が認めていなくても、客観的資料との整合性等を根拠として認めることができると本委員会が判断した事実からなる。

しかし、アンケート調査における回答のうち、匿名の回答や被害者が特定されていない回答については、被害者等からのヒアリング調査をするに至らないことがあり、また、他の聴取対象者から得られた情報等を踏まえて再度のヒアリング調査を行うこ

とが望ましい場合でも、時間的制約により、十分なヒアリング調査をすることができないことがあるなど、本委員会による事実調査には、自ずと限界があった。

よって、本委員会は、町長の言動のうち、本調査報告書においてパワーハラスメントであるとの認定をするに至っていないものが、町長によるパワーハラスメントではないと判断するものではない。

第4 事実の認定と評価

本委員会は、調査対象事実①及び調査対象事実②について、事実関係の調査、事実認定及び調査報告書の作成を行うことを目的とするものである。ここでは、菅野大志町長（以下「町長」という。）による言動のうち、調査対象事実①に至る経緯における事実（第1項）、調査対象事実①の事実（第2項）、調査対象事実②に含まれ得る事実として本委員会が調査した事実（第3項～第15項）の順に、本委員会が認定した事実を列挙する。そして、各認定事実について、その事実に対する評価、事実認定や評価の理由を記載する。

上記第3の第4項のとおり、本委員会は、町長の言動のうち、以下においてパワーハラスメントであるとの認定をするに至っていないものが、町長によるパワーハラスメントではないと判断するものではないことに、留意していただきたい。

以下において、関係者の氏名をアルファベットで表記しているところがあるが、特に断りがない限り、異なる項において用いられる同一のアルファベットは、必ずしも同一の関係者を意味するものではない。

1 調査対象事実①の事実に至る経緯における事実について

(1) はじめに

調査対象事実①（町長が、元職員の男性（以下「A氏」という。）の襟元をつかんで町長室に連れて行ったとされる行為）に至る経緯の中にも町長のパワーハラスメントと認められる事実があるため、同事案に至る経緯についても記載することとする。

(2) 経緯

A氏は令和6年4月の人事異動により、同年春頃に町と民間企業との連携事業（以下「連携事業」という。）の担当者となった。

また、令和6年9月25日に、A氏は、町の早期退職希望者の募集に応募し、令

和6年10月31日に令和6年度での早期退職が認められた。よって、A氏は令和7年3月末日で町役場を退職することが決まっていた。

さらに、連携事業は次年度の令和7年度以降も継続する見込みであった。

(3) 認定事実1

令和6年12月10日午後4時から町長室で、連携事業についての打ち合わせがあった。打ち合わせには、A氏の他、町長、副町長、担当課課長、担当課職員などが同席していた。

町長は、打ち合わせの後半頃に、A4版の白紙の用紙に、「本事業の後継者が決まるまで、本事業を責任持って遂行することを誓い約します」との文言を手書きし、A氏に誓約書を渡して、下線を引いたところに名前を書くように指示したが、その際に、誓約書の意味する内容についてA氏に説明することはなかった。

町長は、午後6時頃、所用のため町長室から退出したが、町長室を退出する際に、A氏に対し、誓約書に名前を書いてから出て行ってくださいと指示した。

その後、A氏は、誓約書に名前を書くことができずに庁舎内に残っていた。

同日午後8時から午後9時の間に、町長はA氏が庁舎内にまだいるのではないかと気になってA氏に電話した。

A氏は、町長からの電話の後も庁舎内にいたが、在庁者の見回り当番であった課長から早く帰るように促されて午後10時頃に帰宅した。

A氏は、12月10日に帰宅した後も誓約書に署名するかどうか悩んだ末、署名しないことにした。

(4) 認定事実1に対する評価

ア 町長が誓約書に署名を求めた行為は、A氏が担当していた町の連携事業に関するものであり、町長の優越的な関係を背景とした行為である。

イ 町長がA氏に上記内容の誓約書に署名することを求め、署名するまで町長室から出ないように指示する行為は、署名しなければ町長室から出るなという意味を含むものであり、A氏の意向を無視し、誓約書への署名を一方的に強要するものであり、業務上必要かつ相当な範囲を超えてA氏の尊厳と人格を無視した行為だといえる。

ウ 町長が、令和6年12月という年度末まであと3ヶ月程度しかない時期に、具体的な日時を決めること無く、連携事業の後任が決まるまで責任を持って事業を

遂行する旨の誓約書に署名を求めたことから、A氏は、誓約書に署名すれば令和6年度内での早期退職が認められているにも拘わらず令和7年度以降も引き続き本事業に従事しなければならないのではないかと危惧して、午後10時頃まで庁舎内で誓約書に署名するかどうか悩み逡巡し、帰宅後も署名するかどうか悩んでおり、精神的な苦痛を受けていることから、就業環境が害されたことは明らかであるといえる。

エ 町長の弁明

町長は、誓約書はA氏に連携事業について後任を決めてもらって引き継いでもらいたいという趣旨で作成したものであり、連携事業が終わるまで辞めないでもらいたいという趣旨では無かった旨と、町長のA氏に対する評価を基にA氏に責任を持って最後の仕事をしてもらうために誓約書を書いてもらおうとした旨を弁明した。

町長が誓約書の文言をどのような意味で記載したのだとしても、また、町長がA氏に責任を持って最後の仕事をしてもらうために誓約書を書いてもらおうとしたのだとしても、町長がA氏に対し一方的に誓約書に署名することを求め、書いてから町長室を出るように指示して署名を強要する行為に業務上の必要性相当性が認められないことは上記のとおりであり、町長の弁明により上記の評価が覆るものではない。

オ よって、上記認定事実1における町長のA氏に対する行為は、町長によるパワーハラスメントと認められる。

2 調査対象事実①について

(1) 認定事実2

上記認定事実1の翌日である令和6年12月11日午前8時30分頃、町長室の入り口付近で、町長が、誓約書への署名を拒否して返還したA氏（第1項における元職員のA氏をいう。以下同じ。）に対し、同人が着ていたジャンパーの右襟元付近を左手で掴んで、町長室の中に引っ張っていった行為が認められる。

(2) 認定事実2の補足説明

ア 町長がA氏を掴んだ部位について

町長は、A氏を掴んだ部位について、ジャンパーのファスナーがあるところとの記憶があるが具体的な部位については記憶が無いと述べた。また、町長は、令

和7年4月2日付け山形新聞の記事では、掴んだ位置について「うでを掴んだ」と回答しているが供述が変遷したのは記憶が確かでないためであると述べた。

A氏は、町長から着ていたジャンパーの右襟のあたりを掴まれたと供述した。

複数の目撃者の証言とA氏の証言から、町長は右襟元付近を掴んだものと認められ、上記のとおり認定した。

イ A氏を引っ張ったかどうかについて

町長は、A氏を掴んだだけで、町長室に引っ張っていないと弁明した。

しかし、町長は、A氏を掴んだときに町長室の中で話をしようと思ったと述べており、A氏を町長室の中に連れて行こうとしていたのは町長自身であることを認めている。一方で、町長がA氏を掴んだのは突然のことで、A氏が自分の意思で町長室に歩いて入って行こうと思う間もない短時間の出来事であることから、A氏が自分から町長室に入ってしまったとは考えられない。目撃者らは、A氏は町長から町長室に引っ張られて連れて行かれたように見えたと供述している。これらの事情から、町長の上記弁明を考慮しても、町長が、A氏を町長室に引っ張っていったものと認められる。

以上により、上記認定事実2の事実認定に至ったものである。

(3) 認定事実2の評価

ア 上記の町長の行為は、A氏が、前日の連携事業に関する打ち合わせの際に渡した誓約書への署名を拒否したことに対する行為であり、町長の優越的な関係を背景とした行為である。

イ 町長の行為は、自分が作成した誓約書に署名しなかったA氏に対して、左手でジャンパーの襟元付近を掴んでひっぱるという有形力を行使しており、業務上必要かつ相当な範囲を超えていることは明らかである。

ウ A氏はこの時、町長から殴られるのではないかと、ものすごい恐怖を感じたと供述しており、就業環境が害されていると認められる。

エ 町長は、町長室で話し合いをするためにA氏を掴んでしまったが、引っ張ったつもりは無い、町長室で座って穏やかに話し合いをしたと弁明した。

しかし、町長が、A氏の右襟元付近を掴んで町長室の中にひっぱったと認められることは上記(2)イのとおりであり、業務上の必要性も相当性も認められないから、町長の上記弁明はパワーハラスメントの認定を左右しない。

また、町長は、町長室に入ってから椅子に座ってA氏と穏やかに話し合いをしたと弁明しているが、A氏は、町長から襟元付近を掴まれたことで気が動転し、その後の町長室内での記憶が無いと供述しており、A氏は町長室で穏やかに話合いができる状況になかったと認められ、町長の弁明は認定事実に対するパワーハラスメントの評価を左右するものでもない。

オ よって、上記認定事実2は、町長によるパワーハラスメントと認められる。

3 町長が職員に職員集会での説明を指示し、職員が職員集会で説明や謝罪をした事実

(1) 認定事実3

令和5年6月に町の公営住宅に入居した移住者が、入居後すぐに退去し町から転出したという出来事があった(以下「本件出来事」という。)

町長は、町営住宅への移住者が短期間で退去したのは担当課の対応に原因があると考え、同年8月2日に、担当課に赴き、町営住宅を管理する担当課の課長に対し、その日のうちに役場の職員を集めて、職員集会を開くこと、その職員集会で本件出来事は担当課の対応が原因であったこと、本件出来事により町民が1人減ったことは町の損失であることを話すよう指示した。

町長からの指示を受けて、担当課の課長は、課の職員と手分けして、同日中に職員集会を行うことを役場の職員に連絡し、同日のうちに町役場の第2庁舎の前で50人以上の職員が参加して職員集会が開催された。その集会には町長も参加していた。

担当課の課長は、50名以上の役場職員の前で、町長から指示されたとおり、本件出来事は担当課の対応が原因であったこと、それにより町に損失が発生したことを説明し、職員50名以上の前で謝罪した。

(2) アンケート調査の結果

令和5年8月2日の職員集会での出来事については、本委員会が実施したアンケート調査の結果、「見せしめ的な行為と感じた」、「まるで公開処刑のようだった」、「吊るし上げのよう」、「今でもなぜ全職員が駐車場の前に呼び出されるようなことだったのかわからない」、など、町長のパワーハラスメントであるとの回答が11件あった。

(3) 認定事実3の評価

ア 上記の町長による担当課の課長に対する行為は、担当課の業務に関するもので

あるから町長による優越的な関係を背景とした行為である。

イ 町長が、担当課の課長に、移住者が転出したのは担当課の対応が原因であり、その結果町に損失が生じたことを話すことを指示して、職員集会で50名以上の職員の前で話をさせることは、担当課の課長の尊厳と人格を傷つけ、業務上明らかに必要かつ相当な範囲を超えたものと認められる。

ウ 50名以上の職員の前で担当課の不手際を説明し謝罪したことにより、担当課の課長の尊厳や人格が傷つけられ屈辱や羞恥を感じるなどの精神的な苦痛を受けたものと認められ、労働者の就労環境が害されているといえる。

職員アンケートの結果でも、町長によるパワーハラスメントとする回答が11件なされ、上記事実について見せしめや吊るし上げだと感じた職員が相当数存在し、他の職員たちの職務環境に悪影響を及ぼしたものと認められる。

エ 町長は、担当課長に対して本件について叱責したことは無く、移住者が1人減ることにより財政的な問題が生じることから移住者には特に丁寧に対応していこうということを職員に伝えたかっただけで、担当課長に集会で謝罪するよう指示はしていないと弁明した。

しかし、町長の行為は、上記のとおり、町長の主観的な意図がどうあれ、社会通念に照らし担当課の課長の尊厳と人格を傷つける行為である。町長の直接謝罪するよう指示していないという弁明を考慮しても、業務上の必要性相当性がないことは明らかであり、パワーハラスメントの評価を覆すものではない。

オ よって、上記認定事実3における町長の担当課課長に対する行為は、町長によるパワーハラスメントと認められる。

4 町長が職員との業務上の打合せを町の温泉施設で行った事実

(1) 認定事実4

町長は、職員から業務上の打合せを求められた際、町の温泉施設で打合せをすることを求め、温泉施設内で打合せを行った。

(2) アンケート調査の結果

アンケート調査における町長のパワーハラスメントを目撃したとする回答には、町長が、協議・相談をするためにサウナやウォーキングに帯同することを求めていたことや、仕方なくサウナに一緒に行っていた職員がいたとの回答があった。

(3) 認定事実4の評価

ア 町長が、職員に対し、業務上の打合せを町の温泉施設内で行うよう求める行為は、町長による優越的な関係を背景とした行為と認められる。

イ 業務上の打ち合わせは、打合せに適切な場所で適切な方法で行うべきであり、明らかに業務に関する打合せを求める職員に対し、町長が、町の温泉施設を指定して業務に関する打合せをする業務上の必要性及び相当性は認められない。

ウ 職員は町長からの業務に関する指示を受けるために、町長の求めに応じて町の温泉施設内で打合せをせざるを得ず、町役場から離れた場所にある温泉施設まで出向き、打合せの場所として適切とは言えない温泉施設内で業務上の打ち合わせをすることになり、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るものと言えることから労働者の就労環境を害しているといえる。

エ 町長は、職員から相談や悩みがあったときにサウナで相談を受けることがあり、職員が求めているのが業務に関する相談なのか、そうでないのかわからないことがあったなどと弁明した。

しかし、町長は、明らかに業務に関する打合せを求めている職員に対して、打合せ場所として町の温泉施設を指定しており、町長の弁明はハラスメントの評価に影響するものではない。

オ よって、上記認定事実4は、町長によるパワーハラスメントと認められる。

5 町長が職員との業務上の打合せを1時間以上のウォーキングをしながら行った事実

(1) 認定事実5

令和6年秋頃、町長は、業務上の打合せを求めて町長の自宅に赴いた職員2名に対し、夜間にウォーキングをしながら業務上の打合せをすることを求め、職員2名と1時間以上もの時間ウォーキングをしながら業務上の打合せを行った。

(2) アンケート調査の結果

アンケート調査では、町長からパワーハラスメントを受けたとする回答の中に、サウナに行った後に、20時ころから2人で歩きながら指導が30分くらいあったとする回答があった。

(3) 認定事実5の評価

ア 町長が、職員に対し、ウォーキングをしながら業務上の打合せを求める行為は、町長による優越的な関係を背景とした行為である。

イ 業務上の打合せは、打合せに適切な場所で適切な方法で行うべきであり、ウォ

ーキングをしながら業務上の打合せをすることは、社会通念上明らかに業務上の必要かつ相当な範囲を超えた行為である。

ウ 町長は、職員2名が、打合せのために町長の自宅を訪問して来たが、自宅が使えない事情があったため、ウォーキングをしながら打合せをしたと弁明した。

しかし、業務時間外に職員が町長の自宅に業務上の打合せを求めて訪問した際に、自宅が使えない事情があったとしても、職員が業務上の打合せを求めているのが明らかであるから、他の適切な方法で打合せをするべきであり、町長の弁明は業務上必要かつ相当な範囲を超えているとの評価に影響を及ぼすものではない。

エ 職員は町長からの業務に関する指示を得るために、町長と一緒にウォーキングをせざるを得ず、1時間以上もの間ウォーキングを強いられることになり、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るものと言えることから、労働者の就労環境を害しているといえる。

オ よって、上記認定事実5は、町長によるパワーハラスメントと認められる。

6 町長が職員に対し残業時間の付け替えに応じるか考えるよう求めるなどした事実

(1) 認定事実6

令和6年4月、町長は、同年2月の残業時間が160時間余りとなった職員1名及び同月の残業時間が140時間余りとなった職員1名に対し、それぞれの残業時間の一部を同年5月の残業時間に付け替えることに応じるか考えるよう求めるとともに、これに応じないのであれば人事異動の対象とする旨を述べ、これに応じなかった上記2名の職員について、同年5月に人事異動を行った。

(2) 認定事実6の評価

ア 町長が、2名の職員に対し、上記認定事実6のように述べたことは、職員の人事権を有する町長による、優越的な関係を背景とした言動である。

イ 職員が長時間の残業をしているのであれば、町長は、その事実を直視して、職員の業務遂行のあり方を指導したり、職務分担や人員配置を改善したりするなどの対処をすべきである。

町長が上記認定事実6のように述べたことは、①職員に対し、残業時間の付け替えという職員の残業の実態の隠蔽につながり得る行為に応じることを求めた点においても、②これに応じないことが人事異動を行う条件とされており、職員が

人事異動を望まない場合、人事異動を避けるためには町長の求めに応じざるを得なかった点においても、長時間の残業がされていたことへの対処として正当化することのできないものであり、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものであると言える。

この点に関し、町長は、上記の残業時間の付け替えは、当該職員らの令和6年5月の残業時間を、その上限の目安となる時間数からさらに引き下げることを目的として考えたことであり、その目的を当該職員らやその上司に説明した旨を弁明する。

しかし、(i)令和6年5月に限り残業時間を抑制することは問題の根本的な解決にならない上、そのような目的を実現するために残業時間の付け替えという手段をとることの合理性が認め難いこと、(ii)上記2名の職員の令和6年2月の残業時間のうち、町長の述べる目安となる残業時間数を超える時間数は、同年5月の1か月に付け替え得る時間数を遥かに超えていること（これについて、町長は、自分が聞かされていた上記2名の職員の残業時間の長さは実際よりも短いものであり、上記2名の職員の正確な残業時間数を本委員会による聴取の機会にはじめて知った旨を述べるが、なぜそうしたことが起こり得るのかは不可解である。）、(iii)町長の述べる上記目的を当該職員やその上司は認識しておらず、町長が、当該職員らやその上司に対し、上記目的の説明をしたとは考えられないこと、及び(iv)町長が上記目的の説明をしていなかったのであれば、町長が上記認定事実6の言動をしたのが上記目的のためであったことに疑問が生じることから、町長の上記弁明の信用性には疑義があると言わざるを得ない。

したがって、町長の弁明を考慮しても、町長が上記認定事実6のように述べたことは業務上必要かつ相当な範囲を超えたものであるとの上記評価が妥当する。

ウ 町長が上記認定事実6のように述べたことは、職員の残業時間について実態とは異なる扱いをすることに職員を関与させようとするものであり、また、職員が長時間の残業をしたことが隠蔽されたまま同じ部署で勤務を続ける状態を生じさせ得るものであるから、職員の就業環境を害するものである。

エ よって、町長が上記認定事実6のように述べたことは、町長によるパワーハラメントと認められる。

7 町長が課長らに対し短時間での回答を求める投稿を業務時間外に繰り返した事実

(1) 認定事実7

令和5年10月31日午後9時33分、町長は課長LINEグループにおいて「いつかこのスレッドを全員がみると思いますが、1on1をすると、課長が職員の成長を阻害している要因であることは間違いないです。これを是正するには、楽に働けるポストで働くか、変るかどちらかです！これだけは、明日の午前中に個別にメッセージください。対象：A課長、B主幹、C課長、D課長、E以外の全員課長です。」との投稿（以下、「本件投稿」という）をした。以下は同LINEグループの投稿である。

その後、同日午後9時33分、対象となる課長より「承知しました。全体的に考える必要がありますので、徹夜かもしれませんが、回答させていただきます。」などと投稿した。

これに対し、町長は同日午後9時40分「おお！ よろしくお願ひします！」と投稿した。

町長は同日午後10時00分、本件投稿と全く同一の内容を含む投稿をした。

町長は翌日午前10時59分、本件投稿と全く同一の内容を含む投稿をした。

町長は、同日午前11時26分、4名の課長について回答がない旨名指しで指摘する投稿をした。

(2) 認定事実7の評価

ア 町長の一連の投稿は、町長の人事権行使にかかわる業務上の指示を含むものであり、優越的な関係を背景とするものである。

イ また、町長は業務時間外である午後9時30分過ぎに翌日正午まで検討のうえ回答を求めており、その内容は、課長が職員の成長を阻害している要因であるものと断定したうえで、課長らに対して“楽に働けるポストで働く”か“変る”か、すなわち、課長ではないポストで働くか、課長として職員の成長を阻害する要因とならない業務を行うかの二択であるとしてその選択を求めるものである。

上記一連の投稿は①人事に関する権限が町長に存するものとしても、業務時間外、しかも労働基準法が定める深夜労働の時間帯の直前から翌日正午までという極めて短い期間で課長職についての進退を決するよう求めていること、②仮に業務時間での検討を前提とすれば3時間程度というごく短時間での回答を迫るものであること、③対象となる課長から「徹夜となるかもしれません」との投稿を受

けて、町長が回答までの期限を延ばすことを検討することなく、「よろしくお願ひ
します」として却って徹夜での検討を推奨するような投稿をしていること、
④町長は、上記(1)のとおり、本件投稿と全く同一の内容を含む投稿を繰り返して
おり、労働基準法が定める深夜労働の時間帯の直前及び深夜労働の時間帯に翌日
正午までの回答を求める投稿をしている点で、町長が課長 LINE グループについて
は、勤務時間外（労働基準法が定める深夜労働の時間帯を含む。）であっても課長
全員が町長の投稿内容を確認することを求めていることは明らかであること、⑤
本件投稿と同一内容の投稿を合計3回にわたって投稿をすることで執拗に回答を
求めていることが認められる。

しかも、⑥対象となる課長については職員の成長を阻害している要因であるとの
否定的な評価を下したうえで、対象とならない職員を含む複数人が閲覧するこ
とができる LINE グループに投稿していること、⑦回答期限の約30分前に回答が
ない職員を名指して指摘する旨の投稿を対象とならない職員を含む複数人が閲覧
することができる LINE グループに投稿していることが認められる。

以上から、町長の一連の投稿は業務上の必要性相当性を超えたことは明らかで
ある。

なお、町長は、個々人が考えを変えれば改めて課長職に復帰するチャンスは十
分にあるので短時間の検討で回答可能であったとする趣旨の弁解をするものの、
課長職に復帰できる保証は何もないなどから上記必要性相当性に関する評価に影
響を及ぼすものではない。

ウ そして、上記一連の投稿はその表現において断定的で強い表現を用いており、
かつ、今後の職務上の地位に関して択一的な選択をごく短時間で執拗に迫り、個
人の否定的な評価を他の職員に明らかにするものである。そして、勤務時間外
（労働基準法が定める深夜労働の時間帯を含む。）であっても際限なく職員に対し
て業務上の指示に対応することを求めるものである。社会一般の労働者を基準と
すれば、多大な精神的苦痛を受け就業する上で看過できない程度の支障が生じた
と感じることとなり、労働者の就業環境を著しく害することは明らかである。

エ よって、本件投稿を含む町長の一連の投稿はパワーハラスメントに該当する。

8 町長が「お前ら」「怒」「知らんがな」「あほか」などの言葉を含む投稿をした事実

(1) 認定事実8

町長は西川町役場担当課のグループチャットにおいて、下記のとおり投稿をした。

なお、同グループチャットにおいては町長や職員の実名、担当課名、特定の事業名等が記載されているが、認定事実の評価に影響を与えない範囲内において伏字等により記載している。

記

令和7年2月2日午後2時50分、町長が、業務の方針を確認する協議を行った際に「お前らはどっちなの、自分らの意見を持って 怒 あと、交渉しては— 任せます」と投稿した。これに対して、午後2時52分担当課の担当職員が町長に対して「町民は〇〇を望んでいないので△△使わないということでもいいでしょうか。」との投稿をした。町長はこれに対して、午後2時53分「しらんがな 事前交渉でどうしたのか、したいのか。あほか 〇〇は使うのね そういう交渉はしてんのね」と投稿した。

(2) 認定事実8の評価

ア 町長が、職員に対して、担当課のチャットを用いて行った、業務の方針に関する発言は、町長の優越的な関係を背景とするものである。

イ 複数の担当課職員が閲覧できる環境において、「お前ら」「怒」「知らんがな」「あほか」など攻撃的ないし侮辱的な意味合いを持つ強い表現を含む一連の投稿は、業務上明らかに必要性のない言動を含んでおり、業務方針の確認という業務を遂行するための手段として不適当な言動であり、社会通念に照らし、上記一連の投稿は明らかに業務上の必要性相当性が認められない。

ウ そして、町長がかかる発言を職員に対して行った際には、複数の職員が閲覧できる環境下で侮辱されたこととなり人格否定による精神的苦痛を与え、当該職員のみならず担当課職員の全員が、自己の意見・考えを持ち、これを発言するに際して萎縮し、恐怖心などを呼び起こすものであり、かかる発言によって、各人が心理的な脅威を覚え職場の心理的安全性は著しく低下し、労働者の就業環境を害するものである。特に文字情報によってかかる表現が用いられた場合には感情的ニュアンスが剥落するなどにより文字のみによる表現が与える衝撃は大きいものとなる。

エ なお、町長は、「あほか」とは“こんなあほな手続きあるか”という趣旨で記載

したものであると弁解するが、一連の投稿の文面から、“手続”を指して“あほか”と述べたものと読み取ることは著しく困難であり、かつ、“こんなあほな手続きあるか”という趣旨であったとしても、そのような手続きを行った担当者に対する侮蔑的表現であることに変わりはなく、上記評価に影響を及ぼすものではない。

また、町長は、投稿後に「おまえら」「あほか」との投稿を削除しているが、削除前の投稿を閲覧した者があることは令和7年4月8日付山形新聞の報道がされていることから明らかであり、上記評価に影響を及ぼすものではない。

オ よって、上記認定事実8における町長の一連の投稿は、パワーハラスメントに該当する。

9 町長が「22時以降家でやって下さい。」などと投稿した事実

(1) 認定事実9

令和5年7月6日午後11時10分、職員が課長LINEグループに「まだ役場に明かりが…本当にお疲れさまです。」と投稿したところ、町長が同日午後11時43分「22時以降家でやって下さい。と各課お声がけください」、同44分「○○○うるさいし」と投稿した。

町長は翌日午前7時35分「テレワークで、家で仕事できますので。」と投稿した。

なお、○○○は役場建物の近隣に所在する施設名を本委員会が伏字で表記したものである。

(2) 認定事実9の評価

町長が部下である課長らに対して行った業務上の指示（各課への声掛けをもとめるもの）であり、町長の優越的關係を背景とする言動である。

近隣施設からの苦情に対応するため、役場を深夜に消灯すること自体には問題は存しない。

令和5年7月当時職員がテレワークでの残業を認める仕組みはなく残業を行った実績もなかったものであるから、「22時以降家でやって下さい。」との投稿は、職員に対してテレワークでの残業を認めるルールがない状態で業務内容にかかわらず22時以降については一律自宅で業務を行うべきこと（事実上の持ち帰り残業）を指示するに等しいものであり、かつ、職員に対して役場から業務処理に必要な資料

等を持ち出すリスクをすべて負担させる結果となる指示である点で過大な要求となり得るものである。しかし、職員に対する周知がなされたとの事実は認定できない。

業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動であるかの判断に当たっては、当該言動が行われた経緯や状況等に照らして、総合的に考慮することが適当であるところ、本委員会の調査においては、町長の上記投稿が業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動であるかどうかは明らかとならなかった。

このため、上記認定事実9について、パワーハラスメントに該当するとの認定はしないものの、パワーハラスメントに該当する可能性のある行為として認定する。

10 町長が「体たらく」「二倍速でやるしかない」「再生」などの言葉を含む投稿をした事実

(1) 認定事実10

令和5年10月31日午後9時12分、町長は課長LINEグループにおいて「今までの体たらくを取り返すには、二倍速でやるしかない」などと投稿した。以下の投稿は同LINEグループに対する投稿である。

同日午後9時13分町長は「体たらくとは、なんだ!!小僧!!と尝试してみろ!という矜持を持って仕事してきましたか?」

同日午後9時14分、職員が、「自分には足りないことばかり自覚していますが、どこから手を付ければよいのか、あまりにも多過ぎて分からなくなっています。」と投稿したところ、町長は午後9時16分「自暴自棄になってしまいますよね。自覚していれば、相談ください。やる気があれば、再生できます。」と投稿した。

(2) 認定事実10の評価

同日に行われた町長による職員に対する指導の趣旨の投稿中の一部であり、町長の投稿は優越的関係を背景とするものである。

指導の目的での言動であったとしても、複数の職員が閲覧するLINEグループにおいて、「体たらく」、「二倍速でやるしかない」、「再生」（死んだ者、死にかかっていた者が生き返ることをも意味する）という強い、あるいは過大な要求を含む表現を用いている点で、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動である可能性がある。

業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動であるかの判断に当たっては、当該言動が行われた経緯や状況等に照らして、総合的に考慮することが適当であるところ、

本委員会の調査においては、町長の上記投稿が業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動であるかどうかは明らかとならなかった。

このため、上記認定事実10について、パワーハラスメントに該当するとの認定はしないものの、パワーハラスメントに該当する可能性のある行為として認定する。

町長は複数の職員が認識できる状況において特定の職員に対して強い表現を使う傾向が認められ、職員に対する心理的な脅威となり得るものであり、職員全体の就業環境に悪影響を与えることがある言動であるので、改善を求めるべき事実として上記のとおり認定するものである。この点は、以下の第11項及び第12項においてパワーハラスメントに該当する可能性のある行為として認定する事実についても当てはまる。

11 町長が特定の3つの課を指して「モニタリング3課」との表現を用いた事実

(1) 認定事実11

町長は、特定の3つの課を併せて「モニタリング3課」と命名したうえで、職員に対し、職務の遂行に際して特定の3つの課を指して「モニタリング3課」との表現を用いた。

(2) 認定事実11の評価

町長の言動は職務の遂行に際して行われたものであり、優越的關係を背景とするものである。

本委員会が認定した具体的事例として、以下の事例がある。

“町長は、令和5年11月2日午後1時1分、職員全員が閲覧できるグループチャットに対して、課長、課長補佐を対象として「魂を入れ替える会」と称する会合を開催する旨投稿した。同日午後2時4分、同グループチャットに対して、特定の3つの課を「モニタリング3課」と称して、「モニタリング3課の議論をするので、どなたかは必ず一人ご参加ください！」と投稿した。

町長は同日、同会合は所属課編成案を検討することを目的の1つとするものである趣旨の投稿をしている。”

町長は特定の3つの課を他の課と区別して「モニタリング3課」との表現を用いているところ、「モニタリング」という言葉の意味するところからすると、特定の3つの課は他の課とは特に区別して、町長による監視・観察の対象となる課、町長が

監視・観察の対象とすべきだと考える原因が存在する課であるとの意味合いで受け止める職員がいる可能性が十分にある。加えて、上記具体的事例によると、モニタリング3課は「魂を入れ替える会」への参加が必須であるとする事でモニタリング3課の名称を否定的な意味合いで受け止める職員がある可能性があり、必ずしも適切な表現とはいえない。

ヒアリング調査において、“(町長が) 出来が悪いと思っている課をモニタリング課という”、“課長の技量や町長の発言がなかなか通じないと判断されるとモニタリング課みたいにされる”との旨を述べる者があった。

アンケート調査では、「自分の言うことを聞かない課に対し、監視三課と名付けことあるごとに見下すような発言があった」「就任後、町長から数多くの町長ルールが各課、職員に課せられた中、その通りに動けなかった主に3つの課職員が、各課長を中心に町長の「監視下」に置かれた。」「町長が3つの課を「監視三課」と名付け、課長、補佐、係長全員を月1～2回町長室に呼び、業務の進捗状況を逐一報告させた。」との回答があった。

業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動であるかの判断に当たっては、当該言動が行われた経緯や状況等に照らして、総合的に考慮することが適当であるところ、本委員会においては、モニタリング3課の用語が具体的にどのような経緯、文脈で用いられていたかなどは十分に明らかとならず、町長の言動が業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動であるかどうかは明らかとならなかった。

このため、上記認定事実11について、パワーハラスメントに該当するとの認定はしないものの、パワーハラスメントに該当する可能性のある行為として認定する。

12 町長が「Aさん、忘れるので、忘れない方を連れてきて下さい～」と投稿した事実

(1) 認定事実12

令和7年1月25日、担当職員Aが民間連携事業の進め方について指導を依頼した際に、町長が民間企業との事業連携に関するTeams上のグループチャットにおいて、複数の職員が閲覧可能な態様で「Aさん、忘れるので、忘れない方を連れてきて下さい～」と投稿した行為

(2) 認定事実12の評価

町長から担当職員の指導依頼に対する回答として投稿したものであり、優越的な関係を背景とした言動にあたる。

町長による上記投稿は、職員Aが業務を遂行するのに必要な事項を忘れることを理由として、職員Aが指導を受ける際に補助をする職員を連れてくることを求めるものである。かかる投稿は複数の職員が閲覧可能な状態で職員Aの否定的な評価を含む投稿をするものであるから、職員Aに精神的苦痛を与えるものであり、同人の人格を軽視するものである。

そして、かかる投稿により、職員は精神的苦痛を受け、屈辱、羞恥、疎外感などを感じる事となる。

業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動であるかの判断に当たっては、当該言動を受けた職員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等に照らして、総合的に考慮することが適当であるところ、本委員会の調査においては、町長の上記投稿が業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動であるかどうかは明らかとならなかった。

このため、上記認定事実12について、パワーハラスメントに該当するとの認定はしないものの、仮に業務の円滑な遂行のために複数職員の同行を要する事情があったとしても上記町長の言動は適切なものとはいえず、パワーハラスメントに該当する可能性のある行為として認定する。

1.3 町長が課長 LINE グループへの業務時間外の投稿を多数回行った事実

(1) 認定事実13

町長は課長 LINE グループに勤務日の午前8時30分から午後5時15分までの業務時間以外の時間あるいは休日に、判明している範囲でも2年間近くの長期間にわたって多数回の投稿をした。

上記投稿の中には、時間外・休日に投稿すべき緊急性・必要性のない投稿が含まれる。

(2) 認定事実13の評価

ア 上記多数回の投稿は、町長が課長らに対して業務上のツールを用いて連絡するものであり、優越的関係を背景とするものである。

イ 投稿内容

(ア) その投稿内容は、町長の説明によっても、緊急時対応に関するもの、期限が

間近に迫った、あるいは期限を徒過した業務処理の遂行に関するもの、職員が休日出勤をして行った際に職員の出勤中に投稿したもの、休日開催のイベントに関する投稿など休日のうちに課長らが町長に対して回答を行う必要があるものの、単に備忘のためのものなど投稿の内容、必要性の程度には個々の投稿毎に大きな差異がある。ただし、投稿に関する町長の当該説明は課長 LINE グループへの投稿に限る趣旨ではない。

(イ) 期限が間近に迫った、あるいは期限を徒過した業務処理の遂行に関するものについては、町長が業務の管理として適切な業務遂行計画を策定しこれに基づいて遂行した場合には通常は時間外等に投稿すべき必要が生じないものであり、休日開催のイベントに関する投稿など休日のうちに課長らが町長に対して回答を行う必要があるものについては、業務時間中に町長が確認をするか確認する仕組みを整備すれば足りるものともいえるから、業務上必要かつ相当な範囲を超えた投稿が含まれる可能性がある。

(ウ) また、単に備忘のための投稿について、町長は、時間外・休日に投稿すべき緊急性・必要性のない投稿があることを認めるものの、備忘のための投稿や緊急性必要性のない投稿については業務時間内に対応すればよい旨 1 度は説明している旨述べる。

しかしながら、そもそも町長による課長 LINE グループに時間外・休日に投稿すべき緊急性・必要性のない投稿を送る行為は一般的には業務上の必要性相当性に乏しいものといえる。

町長の投稿には緊急性必要性があるものであるか否かの区別はほぼ記載されておらず、また、町長の投稿に対応した職員に対して“備忘のためであり緊急性必要性がない案件であるから今後は対応しなくてよい”旨を伝えるメッセージは確認できなかった。

このことから、職員の側で投稿内容から緊急性必要性があるものであるか否かを判断しなければならない状態にあったものと考えられる。

職員の立場から見れば、町長が認識する事情が分からないので緊急性必要性があるかを判断することはできないから、いずれも緊急性必要性がある投稿であるものとして対応をするか、少なくとも緊急性必要性があるか否かの検討を業務時間外・休日にも避けることができない状況に陥ることとなる。

(エ) 町長が備忘のためであり時間外・休日に投稿すべき緊急性・必要性のない投稿であると述べる投稿の一例として、令和6年3月31日日曜日午後8時5分「地域お越し協力隊は、委託は勤務条件、一週間くらいで、各課は役割を書面で出してもらえたらと思います。基本、席にいてもらうことを徹底お願いいたします」(原文ママ)、同日午後8時18分「この辺り、〇〇課と打ち合わせしましょう！」(〇〇課は具体的な課名を本委員会が伏字にしたもの。)と投稿し、当該投稿後1時間未満で4名の職員が当該投稿に応答する投稿を行った。

上記投稿において、町長は日曜日の午後8時過ぎに備忘のためとして投稿をしており、町長の投稿を1時間以内に少なくとも4名の職員が確認し、このうち4名の職員が応答していることから職員が上記(ウ)において記載した状況にあったことがうかがえる。

そして、町長は個別の担当課への連絡ではなく課長LINEグループに投稿していることから、投稿内容によっては、連絡をとる必要のない担当課以外の職員に対しても対応の要否の確認を強いる結果となっている。

(オ) この結果、休日であっても1時間に1度程度携帯電話への町長からの連絡の有無を確認したと述べる職員があった。

アンケート回答では、課長LINEグループであるかは定かではないが「多くの職員が泣かされたのは、昼夜曜日関係なく、スマホに指示が飛んできて、対応を求められたことだと思う。職員の一部には、夢にまで出てきて眠れなくなったと訴えたものもいた。」「朝も夜も休みも関係なく仕事の指示、連絡がとんでくる」との回答があった。

ウ 町長が、課長LINEグループに対して上記投稿を行ったことは、(休日を含む)業務時間外の対応を職員に強いる結果となることから、職員が自由に自らの意思に基づいて過ごすべき業務時間外の時間を職務対応に割くことを余儀なくされた点で職員の権利を軽視するものであり、投稿の内容によって業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動となる可能性がある。

また、町長による投稿の回数が長期間かつ多数回にわたることから、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として業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動となる可能性がある。

業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動であるかの判断に当たっては、当該言

動が行われた経緯や状況等に照らして、総合的に考慮することが適当であるところ、本委員会の調査においては、町長の上記投稿が業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動であるかどうかは明らかとならなかった。

このため、上記認定事実13について、パワーハラスメントに該当するとの認定には至らなかったものの、パワーハラスメントに該当する行為を含む可能性のある事実として報告書に特に記載するものである。

また、課長LINEグループ以外のグループチャット等において町長が同様の言動を行っていた場合、当該町長の言動もパワーハラスメントに該当する行為を含む可能性があることに変わりはない。

1.4 町長が職員に対して大きな声を出したり強い口調で話したりした事実

(1) 認定事実14

町長が町長室などにおいて職員に対して大きな声を出したり、強い口調で話したりすることがあった。

(2) 認定事実14の評価

複数人からの聴取において、町長による「大声での叱責」、「強い口調での叱責」、「町長室から怒鳴り声が聞こえる」と述べる者があった。また同趣旨のアンケート結果回答を得た。

もともと、上記聴取結果及びアンケート回答からは具体的な発言の内容や発言がなされた趣旨等は明らかとなっていない。

このため、上記認定事実14のとおり認定をする。

業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動であるかの判断に当たっては、当該言動を受けた職員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等に照らして、総合的に考慮することが適当であるところ、本委員会の調査においては、町長の具体的な発言内容やその経緯は明らかとならず上記認定事実が業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動であるかどうかは明らかとならなかった。

このため、上記認定事実14について、パワーハラスメントに該当するとの認定はしないものの、パワーハラスメントに該当する可能性のある行為として認定する。

1.5 職員が望んでいない勤務時間外のイベント等に参加せざるを得ない状況が生じていた事実

(1) 認定事実 1 5

勤務時間外の町内外のイベント等への参加者を課ごとに出す方法がとられたり、上司が職員に参加を働きかけたりしたことにより、職員が望んでいない勤務時間外のイベント等への参加をせざるを得ない状況が生じており、それを苦痛に感じる職員がいた。

(2) 認定事実 1 5に関する評価と提言

ア 本委員会の調査では、町長が職員に対し勤務時間外のイベント等への参加を強いる等の言動をした事実を認定するには至っておらず、西川町職員の勤務時間外のイベント等への参加に関し、パワーハラスメントに該当する町長の行為があったことが認められるものではない。

イ しかし、アンケート結果や複数の職員からの聴取により、上記認定事実 1 5の事実があったことが認められる。

勤務時間外の時間の過ごし方は、職員各自の自主的な判断に委ねられるべきことである。職員がその業務としてのイベント等に参加し、手当を受給したり代休を取得したりする場合はともかく、そうでない場合には、職員が望んでいない勤務時間外のイベント等への参加をせざるを得ない状況が生じることをないよう、町は、勤務時間外の時間の過ごし方を職員各自が自主的に判断することを妨げることがないように配慮するとともに、そうした配慮をすべきことを管理職等に対して周知する等の適切な対処を行うよう提言する。

第5 提言

1 はじめに

本委員会は、西川町条例に基づき、町長による複数職員に対するハラスメント事案について事実関係の調査を行った。その結果、上記第4のとおり、町長による複数のパワーハラスメント行為が認定され、パワーハラスメントに該当する可能性のある行為ないしパワーハラスメントに該当する行為を含む可能性のある事実が認定された。

かかる事態を重く受け止め、健全かつ良好な職場環境の回復のため、以下のとおり提言する。

2 パワーハラスメント防止指針において事業主がパワーハラスメント防止等のために講ずるべき措置等は、概要以下のとおりである。

- (1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
 - ① 職場におけるパワーハラスメントの内容及び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し、労働者に周知・啓発すること。
 - ② 職場における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等を労働者に周知・啓発すること。
- (2) 相談等に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
 - ① 相談への対応のための窓口（以下、本項において「相談窓口」という。）をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
 - ② 相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
- (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
 - ① 速やかに被害を受けた労働者（以下「被害者」という。）に対する配慮のための措置を適正に行うこと。

（具体例）事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずることなど。
 - ② 行為者に対する措置を適正に行うこと。

（具体例）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おける職場におけるパワーハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。あわせて、事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪等の措置を講ずることなど。
 - ③ 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。
- (4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置
 - ① 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。
 - ② 労働者が職場におけるパワーハラスメントに関し相談をしたこと若しくは事実関係の確認等に協力したことなどを理由として、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。

(5) 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行うことが望ましい取組の内容

① パワーハラスメントはその他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、例えば、セクシュアルハラスメント等の相談窓口と一体的に、職場におけるパワーハラスメントの相談窓口を設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備すること。

② 職場におけるパワーハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、次の取組を行うこと。

イ コミュニケーションの活性化や円滑化のために研修等の必要な取組を行うこと。

ロ 適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組を行うこと。

3 本件において町長や町が講ずるべき措置等について

(1) 方針等の明確化・相談窓口の設置等

町は、令和7年4月25日に西川町条例を施行し、ハラスメント防止のための方針を明確化するとともに、相談窓口及び第三者相談窓口を設置するなどの措置を講じている。

(2) 被害者の救済と徹底保護等

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た場合においては、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うべきものとされる。

町は本件により身体的・精神的苦痛を受けた被害者らに対し、速やかに以下の配慮のための措置を最優先の措置として適正に行うべきである。

ア 心身のケア等

専門医等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応を直ちに実施すること。また西川町条例第14条が定める措置を速やかに講ずること。

イ 不利益取扱いの禁止の確約

ハラスメントの被害を申し出た者および第三者調査委員会の調査に協力した全職員らを含む関係者を対象として、西川町条例第13条が定める不利益な取扱いの禁止を組織として徹底することを宣言し、町長を含む全職員に周知・啓発すること。

ウ プライバシーの厳格な保護

相談者や行為者等の情報はプライバシーに属するため、これを保護するために必要な措置を講じていることを職員に十分に周知すること。

(3) 外部窓口設置の周知等

町長がハラスメントの行為者である事案において、内部の相談窓口は機能不全に陥りやすい。職員が萎縮して相談等を躊躇する例があることを考慮する必要がある。

特に西川町の人口規模からすると、被害申告をした個人が特定されやすく、相談担当者も行為者の知り合いであることが多いなどの事情があるものと考えられることから、西川町条例第9条が定める第三者によるハラスメント相談窓口を有効に活用すべきである。

したがって、町は全職員に対して西川町条例9条が定める第三者によるハラスメント相談窓口を設置したこと、その具体的な相談窓口と連絡方法等を直ちに十分に周知すべきである。

また、記名を任意としたアンケート調査において匿名の回答が相当数あったことからすると、現時点においても、町長のハラスメントについて職員が萎縮して相談等を躊躇している可能性があることは否定できないので、全職員に対して相談等について躊躇する必要がないことを十分に周知すべきである。そして、相談等があった際には、当該事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認する等の適切な対応を講じるべきである。

(4) 職場環境の改善と再発防止策

本件は個人の問題にとどまらず、職場環境の課題でもある。

ア 方針の周知の徹底

西川町条例の周知を徹底する必要がある。

町長によるパワーハラスメントであってもためらわずに第三者によるハラスメント相談窓口を含む相談窓口に相談をすべきであり、これによって決して不利益を被らないことを周知徹底すべきである。

イ 全職員への研修

ハラスメントに関する研修は令和5年に町幹部と管理職を対象に一度実施され32名が受講している。令和6年には全職員を対象として実施されたが、管理職

が25名、その他職員は20名の合計45名の参加にとどまっている。

職員に対してハラスメントに関する意識を啓発するための研修・講習等を定期的実施することが必要である。

ウ 職場環境の改善

本件においては、チャットやLINEグループを通じるなどして、業務時間外、休日問わず、町長からの不要不急の連絡を含む連絡がなされることにより、業務時間内外の区別が曖昧不明確となり、結果として、長期間にわたり職員の負担が過重となっていたものと考えられる。そして、上記のような連絡は職員間の連絡として行われた場合でも職員の負担となるものと考えられる。

町は職員の健康・安全確保のために、上記のような状況が生じた原因を究明し、仮に過大な業務目標が原因となり業務時間外に業務連絡をせざるを得ない状況にあったためであるとすれば適正な業務目標の設定等を通じて原因を解消することによって、職員に過度に肉体的・精神的負荷を強いる職場環境を改善する取組を徹底して行う必要がある。

(5) 行為者である町長に対する措置と町長の責任

ア 被害の回復

事案の内容や状況に応じ、被害者への謝罪や投稿内容を適切な内容に訂正するなどの方法により被害者の名誉を回復するなど被害の回復に向けた措置を確実に講ずるべきである。

イ 西川町条例第3条が定める町長の責務の理解を徹底すること

町長は自らもパワーハラスメント問題に対する関心と理解を深め、職員に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならない。

西川町条例が定める責務を町長が果たすべきことは当然であるところ、本件において町長による複数のパワーハラスメント行為が認定されたことからすれば、町長はパワーハラスメントの何たるかを理解する必要性が著しく高く、町長に対し外部専門家によるハラスメントに関する意識を啓発するための研修・講習等の受講を強く求める。

また、町長については、職員に対して大きな声を出す、強い口調で話す、LINEグループ等によりパワーハラスメントに該当する言動を含む不適切な表現を含む言動が認定された。

風通しの良い職場環境を構築してコミュニケーションの活性化を図るため、町長自身が、感情をコントロールする手法についての研修、コミュニケーションスキルアップについての研修等を速やかに受けるべきである。

ウ 町長の責任

本件において町長のパワーハラスメント行為は職員の人格を軽視し心理的脅威を与えるものであること、過大な要求を求めるものであることなどからすると、町長は、職員の全員が人権を有し独立した個人として尊重されるべき人格を有する存在であることを肝に銘じるべきである。

町長の道義的・社会的責任は極めて重い。

職場におけるパワーハラスメントの行為者に対しては厳正に対処することが求められる。具体的には、パワーハラスメント防止指針が挙げる被害者と行為者を引き離すための配置転換の措置を講ずること（第2項(3)②）が考えられる。

本件において、行為者が組織の長であることやハラスメントの態様からすると、被害者に対する心理的脅威や人格軽視等による被害は大きく、被害者が就業する上で看過できない程度の支障が生じていることは明らかであり、その回復には長時間を要するものと思われる。したがって、今後町長が町政に携わることがある場合には、当該支障を排除するため長期間にわたり被害職員と町長を引き離すための措置を講ずるべきこととなる（本件において、公表や謝罪の弁を述べるなどのその他の措置を講ずるのみでは、実効性に乏しいものと考えられる。）。そして、被害職員と町長を引き離すための措置を講ずるに当たっては、被害者に何らの不利益を与えてはならず、被害者の側がその真意に反して出向等をするようなことがあってはならないのは当然のことである。

しかしながら、本件においては、行為者は町長であり町長自身の配置の転換を観念することができず、被害者は課長級を含む職員であるので、町長がその職にある限りは、町の円滑な運営を維持しつつ長期間にわたり被害職員から町長を引き離す措置を講ずることは現実的ではない。

4 結語

本件認定事実及びこれが被害者に与えた苦痛、町の円滑な運営に与えた影響をどのように受け止め、被害の回復や再発の防止を含めてどのように解決するかは、町長自身の判断あるいは民主的なプロセスに委ねられているといわざるを得ないが、解決に

向けて本調査報告書が適切な役割を果たすことを期待する。

以上

西川町第三者調査委員会アンケート
調査結果報告書 【公表版】

令和7年10月

株式会社フィデア情報総研

目次

1. 調査概要.....	1
(1) 調査目的.....	1
(2) 調査対象.....	1
(3) 調査期間.....	1
(4) 調査方法.....	1
(5) 回答状況.....	1
(6) その他.....	1
2. 調査結果.....	2
(1) 回答者自身が受けたパワーハラスメントについて.....	2
① パワーハラスメント行為の有無.....	2
② パワーハラスメント行為の種類.....	2
(2) 回答者が目撃したパワーハラスメントについて.....	3
① パワーハラスメント行為の目撃機会の有無.....	3
② 目撃したパワーハラスメント行為の種類.....	3
3. 調査票.....	4

1. 調査概要

(1) 調査目的

本調査は、西川町が「西川町職員のハラスメント防止等に関する条例」に基づき設置した第三者調査委員会を実施主体とし、菅野大志西川町町長によるパワーハラスメントとして疑われる行為の有無について事実関係の調査を行うことを目的に実施しました。

(2) 調査対象

西川町の全職員 331名

(会計年度任用職員や派遣先の職員、菅野町長の在任中に退職した職員を含む。)

(3) 調査期間

令和7年9月1日～令和7年9月16日

※なお、調査期間の締切後(9月17日から10月8日の期間)に回収した調査票も集計対象に含めています。

(4) 調査方法

- ・ 調査票は、調査対象者に直接配布あるいは郵送によって送付しています。
- ・ 調査対象者が「①調査票の郵送」「②ウェブサイトへの入力」いずれかの方法を選択して、回答を提出しています。

(5) 回答状況

回答者数 188名 (回収率 56.8%)

(6) その他

- ・ 記名・無記名は任意とし、記名で回答された場合は、必要に応じて、事実確認等のため、第三者調査委員会がヒアリングを実施します。ヒアリングへの協力者の身元やヒアリング内容は、調査対象者が公表を許諾した場合を除き、外部や町職員(第三者調査委員会の事務局を含む。)に知られることはありません。
- ・ 本調査の実施に伴う事務的な作業量が大いことから、回答の回収、集計、第三者調査委員会への提出については、守秘義務を課した上で、株式会社フィデア情報総研に委託しています。回答やその集計結果は、株式会社フィデア情報総研から、町を介することなく、第三者調査委員会に直接提出されています。

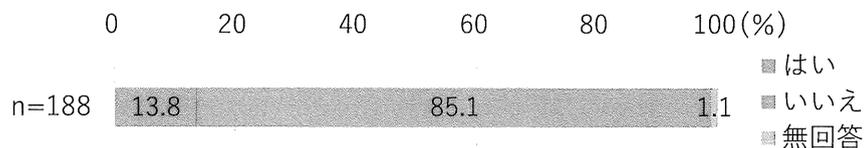
2. 調査結果

(1) 回答者自身が受けたパワーハラスメントについて

① パワーハラスメント行為の有無

あなた自身が、菅野町長から、パワーハラスメント（パワーハラスメントとして疑われる行為を含みます。）を直接受けたことはありますか。

図1 パワーハラスメント行為の有無（回答者自身）



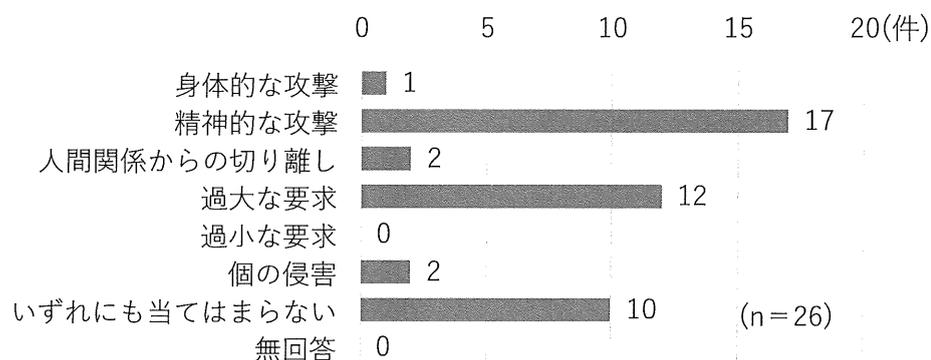
No.	カテゴリー名	回答数	%
1	はい	26	13.8
2	いいえ	160	85.1
	無回答	2	1.1
	全体	188	100.0

② パワーハラスメント行為の種類

【前問で「はい」と答えた人が回答対象となります。】

あなた自身が、菅野町長から直接受けたパワーハラスメントは、次のうち、どれに該当しますか。（複数選択可）

図2 パワーハラスメント行為の種類（回答者自身）



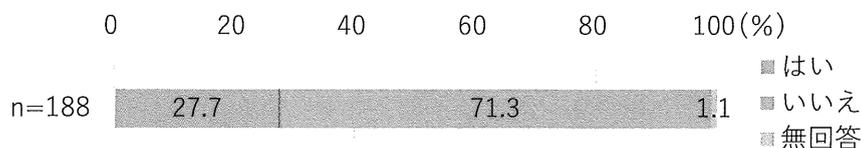
No.	カテゴリー名	回答数	%
1	身体的な攻撃	1	3.8
2	精神的な攻撃	17	65.4
3	人間関係からの切り離し	2	7.7
4	過大な要求	12	46.2
5	過小な要求	0	0.0
6	個の侵害	2	7.7
7	いずれにも当てはまらない	10	38.5
	無回答	0	0.0
	全体	26	100.0

(2) 回答者が目撃したパワーハラスメントについて

① パワーハラスメント行為の目撃機会の有無

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

図3 パワーハラスメント行為の有無（回答者以外）



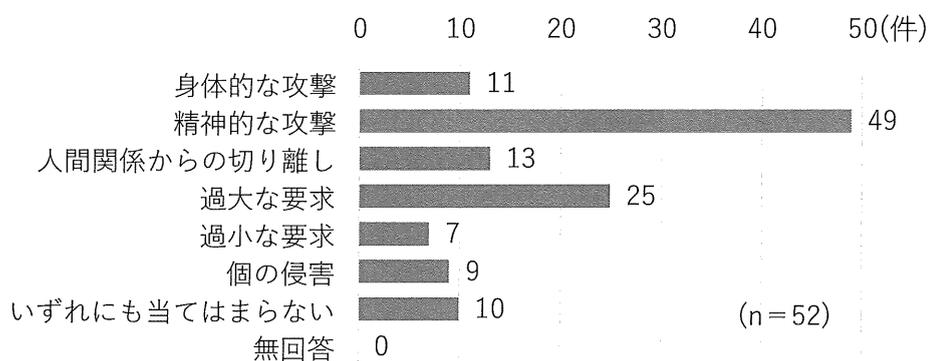
No.	カテゴリー名	回答数	%
1	はい	52	27.7
2	いいえ	134	71.3
	無回答	2	1.1
	全体	188	100.0

② 目撃したパワーハラスメント行為の種類

【前問で「はい」と答えた人が回答対象となります。】

あなたが目撃した、あなた以外の方が菅野町長から受けたパワーハラスメントは、次のうち、どれに該当しますか。（複数選択可）

図4 パワーハラスメント行為の種類（回答者以外）



No.	カテゴリー名	回答数	%
1	身体的な攻撃	11	21.2
2	精神的な攻撃	49	94.2
3	人間関係からの切り離し	13	25.0
4	過大な要求	25	48.1
5	過小な要求	7	13.5
6	個の侵害	9	17.3
7	いずれにも当てはまらない	10	19.2
	無回答	0	0.0
	全体	52	100.0

3. 調査票

菅野大志町長によるパワーハラスメントと疑われる行為に関する アンケート調査

西川町が条例に基づき設置した第三者調査委員会が、菅野町長によるパワーハラスメントとして疑われる行為の有無について事実関係の調査を行うため、アンケート調査を実施します。アンケートにご協力をお願いします。

アンケート調査に対する回答は、第三者調査委員会が管理し、外部はもちろん、町職員（第三者調査委員会の事務局を含む。）に対して、本アンケートへの回答を開示したり漏らしたりすることはありません。アンケート調査の結果については、全体の集計等について公表される場合がありますが、個人が特定される形での情報提供や公表がされることはありません。

アンケート調査の回答の有無や内容を理由に不利益な扱いを受けることもありません。

回答者氏名： _____ **※記名・無記名は任意です。**

記名で回答された場合は、事実確認等のため、第三者調査委員会がヒアリングを行う場合がありますので、連絡先（携帯電話番号又はメールアドレス）の記入をお願いします。ご記入いただいた連絡先の情報は、第三者調査委員会がヒアリングを行う場合の連絡以外に利用することはありません。

記名で回答される場合、連絡の方法についての希望を回答してください。
(無記名で回答される場合は、回答せずに、**問1**へ進んでください。)

1. 携帯電話への連絡を希望する。
携帯電話番号 _____
2. メールアドレスへの連絡を希望する。
メールアドレス _____
3. いずれの方法でも構わない。
携帯電話番号 _____
メールアドレス _____

問1

あなた自身が、菅野町長から、パワーハラスメント（パワーハラスメントとして疑われる行為を含みます。問2以下でも同様。）を直接受けたことはありますか。

※パワーハラスメントとは、職場において行われる職務上の地位、人間関係等の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、職員の職場環境が害される行為をいいます。パワーハラスメントに該当するものの例については、問2を参照してください。

1. はい……………「1. はい」を選択した方 問2 へ
2. いいえ……………「2. いいえ」を選択した方 問5 へ

問2

あなた自身が、菅野町長から直接受けたパワーハラスメントは、次のうち、どれに該当しますか。（複数選択可）

※パワーハラスメントに該当するかどうかについては、個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ますし、以下に記載する例は、例として考えられるものの一部に過ぎません。次のうちのどれに該当するかわからないパワーハラスメントについては、最後の選択肢を選んでください。

1. 身体的な攻撃（暴行・傷害）
< 該当すると考えられる例 >
- ・ 殴打、足蹴りを行うこと。
 - ・ 相手に物を投げつけること。
2. 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）
< 該当すると考えられる例 >
- ・ 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。
 - ・ 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。
 - ・ 他の職員の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返すこと。
 - ・ 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職員宛てに送信すること。
3. 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 >
- ・ 自身の意に沿わない職員に対して、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。

□ 4. 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 >

- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 職員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。

□ 5. 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 >

- ・ 管理職である職員を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせること。
- ・ 気に入らない職員に対して嫌がらせのために仕事を与えないこと。

□ 6. 個の侵害（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 >

- ・ 職員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。
- ・ 職員の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該職員の見解を得ずに他の職員に暴露すること。

□ 7. 上記のいずれにも当てはまらないパワーハラスメント、又は上記のいずれにあてはまるかわからないパワーハラスメント

問3

あなた自身が、菅野町長から直接受けたパワーハラスメントについて、以下の（１）～（３）の質問に答えてください。

※複数のパワーハラスメントがある場合は、行為ごとに、①・・・、②・・・のように番号を付けた上で、それぞれの質問に答えてください。郵送により回答する方は、裏面や任意の様式に記入していただいても構いません。

（１）いつ頃の出来事ですか。 （２００字以内でご回答ください。）

（２）どのような場面、経緯で行われたものですか。 （８００字以内でご回答ください。）

(3) どのような行為(言葉)ですか。(800字以内でご回答ください。)

問 4

あなた自身が、菅野町長から直接受けたパワーハラスメントについて、以下の（１）～（３）の質問に教えてください。

（１） あなた自身が受けたパワーハラスメントについて、あなたはどのような感情を持ちましたか。（８００字以内でご回答ください。）

(2) あなた自身が受けたパワーハラスメントについて、あなたはどのような対処をしましたか。 (800字以内でご回答ください。)

(3)あなた自身が受けたパワーハラスメントについて、「このように対処すればよかった」と思っていることや、「このような仕組みがあれば、このような対処をすることができた」と思っていることはありますか。(800字以内でご回答ください。)

問5

あなた以外の人が、菅野町長から、パワーハラスメントを受けているところを目撃したことはありますか。

※パワーハラスメントとは、職場において行われる職務上の地位、人間関係等の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、職員の職場環境が害される行為をいいます。パワーハラスメントに該当するものの例としては、**問6**を参照してください。

1. はい-----「1. はい」を選択した方 **問6** へ
2. いいえ-----「2. いいえ」を選択した方 **問8** へ

問6

あなたが目撃した、あなた以外の人が菅野町長から受けたパワーハラスメントは、次のうち、どれに該当しますか。（複数選択可）

※パワーハラスメントに該当するかどうかについては、個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ますし、以下に記載する例は、例として考えられるものの一部に過ぎません。次のうちのどれに該当するかわからないパワーハラスメントについては、最後の選択肢を選んでください。

1. 身体的な攻撃（暴行・傷害）
< 該当すると考えられる例 >
- ・ 殴打、足蹴りを行うこと。
 - ・ 相手に物を投げつけること。
2. 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）
< 該当すると考えられる例 >
- ・ 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。
 - ・ 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し行うこと。
 - ・ 他の職員の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行うこと。
 - ・ 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職員宛てに送信すること。
3. 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 >
- ・ 自身の意に沿わない職員に対して、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。

- 4. 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 >
 - ・ 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。
 - ・ 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。
 - ・ 職員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。

- 5. 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 >
 - ・ 管理職である職員を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせること。
 - ・ 気に入らない職員に対して嫌がらせのために仕事を与えないこと。

- 6. 個の侵害（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 >
 - ・ 職員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。
 - ・ 職員の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該職員の下解を得ずに他の職員に暴露すること。

- 7. 上記のいずれにも当てはまらないパワーハラスメント、又は上記のいずれにあてはまるかわからないパワーハラスメント

問 7

あなたが目撃した、あなた以外の方が菅野町長から受けたパワーハラスメントについて、以下の（１）～（３）の質問に教えてください。

※複数のパワーハラスメントがある場合は、行為ごとに、①・・・、②・・・のように番号を付けた上で、それぞれの質問に教えてください。郵送により回答する方は、裏面や任意の様式に記入しても構いません。

（１）いつ頃の出来事ですか。 （２００字以内でご回答ください。）

（２）どのような場面、経緯で行われたものですか。 （８００字以内でご回答ください。）

(3) どのような行為(言葉)ですか。(800字以内でご回答ください。)



問8 (自由記載欄)

菅野町長によるパワーハラスメントとして疑われる行為について、西川町のハラスメントへの対策や取組みについて、その他、本アンケートに関連することについてのご意見・ご要望・ご感想等を、ご自由にご記入ください。(800字以内でご回答ください。)

以上

○西川町職員のハラスメント防止に関する要綱

令和6年3月31日

訓令第1号

廃止 令和7年4月25日訓令第1号

(目的)

第1条 この要綱は、職員が、その能力を十分に発揮できる良好な職場環境を確保するため、ハラスメントの防止及び排除の措置並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置に関し、必要な事項を定めるものとする。

(定義)

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

- (1) 職員 地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第3条第2項に規定する一般職の職員及び同法同条第3項に規定する特別職の職員、同法第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員、同法第22条の3第4項に規定する臨時的任用職員、人材派遣契約による派遣職員及び業務委託契約等による業務従事者及び求職者（以下「派遣職員等」という。）その他町の業務に従事する全ての者をいう。
- (2) 職場 職員がその職務を遂行する場所（旅行命令により赴く場所その他職員が通常職務を遂行する場所以外の場所で、実質的に職務と相当因果関係がある場所を含む。）をいう。
- (3) ハラスメント 「パワーハラスメント」、「セクシュアルハラスメント」、「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」及び「その他のハラスメント」の総称をいう。
- (4) パワーハラスメント 職務上の地位、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、職員が他の職員に対して精神的若しくは身体的苦痛を与え、又は他の職員の職場環境を悪化させる行為をいう。
- (5) セクシュアルハラスメント 他の職員を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動（同性に対するもの及び性的指向又は性自認に関する偏見に基づくものを含む。）をいう。
- (6) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント 職員に対する妊娠、出産、育児若しくは介護に関する否定的な言動又は制度若しくは措置の利用に関する言動、その他本人の意図にかかわらず人格と尊厳を傷つける言動により当該職員の職場環境を害す

る行為をいう。

- (7) その他のハラスメント 前3号に掲げるもののほか職員の人格若しくは尊厳を害し、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、又は職員に不利益若しくは勤務意欲の低下をもたらす言動をいう。
- (8) ハラスメントの防止及び排除 ハラスメントを未然に防ぐとともに、ハラスメントが現に行われている場合にその行為を制止し、その状態を解消することをいう。
- (9) ハラスメントに起因する問題 ハラスメントのために職員の職場環境が害されること及びハラスメントへの対応に起因して職員がその勤務条件につき不利益を受けることをいう。

(任命権者の責務)

第3条 任命権者は、職員がその能力を十分に発揮できるような職場環境を確保するため、ハラスメントの防止及び排除に関し必要な措置を講ずるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に実施しなければならない。

- 2 任命権者は、ハラスメントに対する相談の申出、当該相談等に係る調査への協力その他ハラスメントに対する職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないようにしなければならない。
- 3 任命権者は、自らも、ハラスメントに起因する問題に対する関心と理解を深め、職員に対する言動に必要な注意を払わなければならない。

(職員の責務)

第4条 職員は、ハラスメントに該当する行為をしてはならない。他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）、個人事業主、インターンシップを行っている者等の職員以外の者に対しても同様とする。

- 2 職員は、ハラスメントに該当する行為を行った場合には、法第33条に規定する信用失墜行為の禁止等に該当し、法第29条に規定する懲戒処分及び西川町職員の懲戒処分の審査に関する規程（昭和60年9月町訓令第2号）第2条に規定する懲戒処分の対象となる場合がある旨を認識し、ハラスメントに関する正しい知識を持つと同時に、日ごろから他の職員とのコミュニケーションを大切にし、他の職員への指導や助言に当たり自身の言動に十分留意しなければならない。
- 3 職員は、この要綱に従い、任命権者が講ずる措置に協力するよう努めなければならない。

(監督者の責務)

第5条 職員を監督する地位にある者（以下「監督者」という。）は、ハラスメントの原因

や背景となる要因を解消し、良好な職場環境を確保するため、日常の職務を通じた指導等によりハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

(研修等の実施)

第6条 任命権者は、ハラスメントの防止及び排除のため、職員及び次条に定める相談員に対し研修等を通じた意識の啓発及び知識の向上を図り、その他必要な措置を講ずるものとする。

(ハラスメント相談対応)

第7条 ハラスメントを受けていると認識する者及びハラスメントの発生又はそのおそれを認識している者（以下「申出人」という。）は、総務課長にハラスメントに関する苦情の相談（以下「苦情相談」という。）を申し出ることができる。取引先等の他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為（暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等）や他の行政機関の職員からのハラスメントにより、職員が就業環境を害されるような場合も同様とする。

- 2 総務課長は、前項の規定による申出があった場合には、総務課長の指定する職員2人以上で苦情相談に対応させるようにしなければならない。この場合において、当該苦情相談に係る被害者若しくは加害者又は被害者若しくは加害者と血縁等の利害関係を有する職員に対応させてはならない。
- 3 苦情相談に対応した職員は、ハラスメント相談記録簿（別記様式）にその内容を記録し、総務課長に報告しなければならない。
- 4 総務課長は、前項による報告を受けた場合は、報告内容を精査し必要に応じ関係者から事実確認をした上で解決に向けた処理を行わなければならない。
- 5 総務課長は、前項の規定による処理の結果を申出人に通知しなければならない。
- 6 職員は第1項の申し出のほか、山形県人事委員会に対しても相談等を行うことができる。

(プライバシーの保護)

第8条 ハラスメントに起因する問題に関する相談等の処理に関与した職員は、関係者のプライバシーの保護に十分配慮し、正当な理由なく、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。

(不利益取扱いの禁止)

第9条 町長は、職場におけるハラスメントに起因する問題に関する相談等の申出をしたこ

と、相談等に係る調査への協力その他ハラスメントに対する職員の対応に起因して、関係者が不利益な取扱いを受けることがないようにしなければならない。

(必要な措置)

第10条 町長は、ハラスメントの事実が確認された場合は、迅速かつ適切な解決を図るため、当事者間の関係改善の援助、被害者又は行為者の配置換、被害者の勤務条件上の不利益の回復等の措置を講ずるとともに、行為者に対し、懲戒処分を含む必要かつ適切な範囲で措置を講ずるものとする。

2 前項の場合において、行為者が職員以外の者であるときは、町長は当該職員以外の者又はその使用者に対して必要な措置を講ずるよう求めるものとする。

3 町長は、職員が職員以外の者に対してハラスメントをした場合において、当該職員以外の者又はその者の使用者から調査、必要な措置その他の対応を求められたときは、これに応じて必要と認める協力を行うものとする。

(再発防止措置)

第11条 町長は、職場におけるハラスメントが生じた場合、周知の再徹底、研修の実施、事案発生の原因分析等の適切な再発防止のための措置を講じなければならない。

(その他)

第12条 この要綱に定めるもののほか必要な事項は、町長が別に定める。

附 則

この要綱は、令和6年4月1日から施行する。

附 則 (令和7年4月25日訓令第1号)

この訓令は、公布の日から施行する。

別記様式（第6条関係）

ハラスメント相談記録簿

項目	内容
相談日時	年 月 日 () 時 分 ~ 時 分
対応方法	面談 ・ 電話 ・ その他 ()
対応場所	
申出者の所属・氏名	
当事者の所属・氏名	(被害者) (加害者とされる者)
相談内容	
事実確認した内容	
申出者に対して行った説明・対応	
相談対応職員	
備考	

別記様式（第7条関係）

西川町職員のハラスメント防止等に関する条例

(目的)

第1条 この条例は、職場におけるハラスメントの防止及び排除のための措置並びにハラスメントに起因する問題に適切に対応するための措置に関し、必要な事項を定めることにより、全ての職員がお互いの人権を尊重し合い、それぞれの能力を十分に発揮することができる良好な職場環境を確保することを目的とする。

(定義)

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の定義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 職員 地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「法」という。)第3条第2項に規定する一般職の職員及び同法同条第3項に規定する特別職の職員、同法第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員、同法第22条の3第4項に規定する臨時的任用職員、人材派遣契約による派遣職員及び業務委託契約等による業務従事者及び求職者(以下「派遣職員等」という。)その他町の業務に従事する全ての者をいう。
- (2) 所属長 西川町行政組織規則(昭和48年9月町規則第8号)第21条第1項に規定する課長、第21条の2に規定する室長、第35条に規定する園長、支所長、院長、総看護師長及び事務長並びに西川町教育委員会事務局組織規則(昭和51年4月町教育委員会規則第1号。)第5条に規定する課長、西川町議会事務局設置条例(昭和38年8月町条例第14号)第3条に規定する事務局長をいう。
- (3) 職場 職員がその職務を遂行する場所(旅行命令により赴く場所の他、実質的に職務と相当因果関係がある場所を含む。)をいう。
- (4) ハラスメント 「パワーハラスメント」、「セクシュアルハラスメント」、「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」及び「その他のハラスメント」の総称をいう。
- (5) パワーハラスメント 職場において行われる職務上の地位、人間関係等の優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、職員の職場環境が害される行為をいう。
- (6) セクシュアルハラスメント 他の職員を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動(同性に対するもの及び性的指向又は性自認に関する偏見に基づくものを含む。)をいう。
- (7) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント 職員に対する妊娠、出産、育児若しくは介護に関する否定的な言動又は制度若しくは措置の利用に関する言動、その他本人の意図にかかわらず人格と尊厳を傷つける言動により当該職員の職場環境が害される行為をいう。
- (8) その他のハラスメント 前3号に掲げるもののほか職員の人格若しくは尊厳を害し、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、又は職員に不利益若しくは勤務意欲の低下をもたらす言動をいう。
- (9) 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動 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ものをいう。
- (10) 職員の職場環境が害される 職場において行われる職務上の地位、人間関係等の優越的な関係を背景とした言動により、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じる等当該職員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いう。

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

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

(町長の責務)

第3条 町長は、職員がその能力を十分に発揮できるような職場環境を確保するため、ハラスメントの防止及び排除に関し必要な措置を講ずるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に実施しなければならない。

2 町長は、ハラスメントに対する相談の申出、当該相談等に係る調査への協力その他ハラスメントに対する職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないようにしなければならない。

3 町長は、ハラスメントに起因する問題に対する関心と理解を深め、自らの言動がハラスメントに該当することがないように常に配慮しなければならない。

(所属長の責務)

第4条 所属長は、職員の育成及び能力開発が責務であることに留意するとともに、自らの言動がハラスメントに該当することがないように常に配慮しなければならない。

2 所属長は、職員がその能力を十分に発揮できる職場環境を確保するため、ハラスメントの防止及び排除に関し、必要な措置を講ずるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。この場合において、苦情等の申出、苦情等に係る調査への協力その他ハラスメントに対する当該職員の対応に起因して、当該職員が職場において不利益を受けることがないように配慮しなければならない。

(職員の責務)

第5条 職員は、他の職員に対し、職務遂行上の対等なパートナーとして互いの人権を尊重しなければならない。

2 職員のうち、係長級の職員その他の職員を監督する立場にある者(所属長を除く。)は、職場におけるハラスメント防止に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、所属長とともに必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

(ハラスメントの禁止)

第6条 職員は、ハラスメントが個人の尊厳を不当に傷つけ、人権侵害に当たることを理解し、他者に対しハラスメントに該当する行為をしてはならない。他の労働者(他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。)、個人事業主、インターンシップを行っている者等の職員以外の者に対しても同様とする。

2 職員は、ハラスメントに該当する行為を行った場合には、法第33条に規定する信用失墜行為の禁止等に該当し、法第29条に規定する懲戒処分及び西川町職員の懲戒処分の審査に関する規程(昭和60年9月町訓令第2号。以下「規程」という。)第2条に規定する懲戒処分の対象となる場合がある旨を認識し、ハラスメントに関する正しい知識を持つと同時に、

日ごろから他の職員とのコミュニケーションを大切にし、他の職員への指導や助言に当たり自身と言動に十分留意しなければならない。

(研修等の実施)

第7条 町長は、ハラスメントの防止及び排除のため、職員及び次条に定める相談窓口の相談員に対し、研修等を通じた意識の啓発及び知識の向上を図り、その他必要な措置を講ずるものとする。

(相談窓口の設置)

第8条 町長は、職員からの相談、苦情の申出を受け、事実関係を調査し、必要な措置を行うため、総務課に相談窓口を設置する。

2 相談窓口の相談員は、職員のうちから総務課長が指定する。

(第三者相談窓口)

第9条 町長は、前条に規定する相談窓口のほか、第三者によるハラスメント相談窓口(以下「第三者相談窓口」という。)を設置する。

2 第三者相談窓口の相談員は、弁護士、臨床心理士等のハラスメント事案に係る専門的知識を有する者から、町長が選任するものとする。

3 第三者相談窓口は、次の業務を担当するものとする。

(1) 申出を受けること。

(2) 申出があった案件について、専門的見地から適切な助言等を行うこと。

(3) 申出者の了承を得た上で、事実確認のための調査等、問題解決のための必要な措置を総務課長に要請すること。

(ハラスメント相談対応)

第10条 ハラスメントを受けていると認識する者及びハラスメントの発生又はそのおそれを認識している者(以下「申出人」という。)は、第8条及び前条に規定する相談窓口に対し、ハラスメントに関する苦情の相談(以下「苦情相談」という。)を申し出ることができる。

2 申出は、現実にハラスメント事案が発生した場合に限らず、その発生のおそれがある場合も行うことができる。

3 職員は、第1項の申出のほか、山形県人事委員会に対しても相談等を行うことができる。

(第三者調査委員会)

第11条 町長は、第8条に規定する申出及び第9条第3項第3号に規定する要請並びに町長が必要と認める申出、事案等(以下「申出等」という。)に関し、適切かつ公正な処理及び解決について審議するため、地方自治法(昭和22年法律第67号)第138条の4第3項に基づき、第三者調査委員会(以下「委員会」という。)を設置することができる。

2 委員会は、町長の諮問に応じ、前項の申出等に係る事実認定について調査、検証及び審議し、その結果を答申するものとする。

3 委員会は、調査審議に当たり、関係者から事情聴取等必要な調査を行うことができる。

4 委員会は、委員3人以内で組織する。

5 前各項に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、規則で定める。

(プライバシーの保護及び秘密の保持)

第12条 第9条に規定する第三者相談窓口の相談員及び前条第1項に規定する委員会の委員その他申出に関する業務に携わる職員は、関係者のプライバシーの保護に十分配慮し、正

当な理由なく、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

(不利益取扱いの禁止)

第 13 条 町長は、職場におけるハラスメントに起因する問題に関する相談等の申出をしたこと、相談等に係る調査への協力その他ハラスメントに対する職員の対応に起因して、関係者が不利益な取扱いを受けることがないようにしなければならない。

(必要な措置)

第 14 条 町長は、ハラスメントの事実が確認された場合は、迅速かつ適切な解決を図るため、当事者間の関係改善の援助、被害者又は行為者の配置換、被害者の勤務条件上の不利益の回復等の措置を講ずるとともに、次の各号に掲げる行為者に対し、必要に応じてそれぞれ当該各号に定める措置を行うことができる。

(1) 法第 3 条第 3 項に規定する特別職の職員 公表

(2) 前号以外の第 2 条第 1 号に規定する職員 法第 29 条に規定する懲戒処分及び規程第 2 条に規定する懲戒処分等

2 前項の場合において、行為者が職員以外の者であるときは、町長は当該職員以外の者の使用者(当該職員以外の者と使用者とが同一人物である場合を含む。以下次項において「使用者」という。)に対して、必要な措置を講ずるよう求めるものとする。

3 町長は、職員が職員以外の者に対してハラスメントをした場合において、使用者から調査、必要な措置その他の対応を求められたときは、これに応じて必要と認める協力を行わなければならない。

(再発防止措置)

第 15 条 町長は、職場におけるハラスメントが生じた場合、周知の再徹底、研修の実施、事案発生の原因分析等の適切な再発防止のための措置を講じなければならない。

(代理)

第 16 条 第 2 条第 5 号から第 8 号に規定するハラスメント事案の当事者が町長とされている場合、この条例の規定による権限の行使は、地方自治法第 152 条の規定に準じ、副町長がその職務を代理する。副町長が不在のときは、総務課長がその職務を代理する。

(その他)

第 17 条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、公布の日から施行する。

(西川町特別職の職員の給与に関する条例の一部改正)

2 西川町特別職の職員の給与に関する条例(昭和 31 年 12 月町条例)の一部を次のように改める。

別表第 3 の 3 の表中

「

小学校	内科医	//	1 校につき 100,000 円を基本額とし、勤務 1 日につき 18,000 円を加算した額
中学校	歯科医	//	
	耳鼻科医	//	

	眼科医	〃	
	薬剤師	〃	1校につき50,000円を基本額とし、勤務1日につき8,000円を加算した額

を

小学校 中学校	内科医	〃	1校につき100,000円を基本額とし、勤務1日につき18,000円を加算した額
	歯科医	〃	
	耳鼻科医	〃	
	眼科医	〃	
	薬剤師	〃	1校につき50,000円を基本額とし、勤務1日につき8,000円を加算した額
ハラスメントに係る第三者調査員会委員		時間給	30,000円以内

に改める。

西川町職員のハラスメント防止等に関する条例施行規則

(趣旨)

第1条 この規則は、西川町職員のハラスメント防止等に関する条例(令和7年4月町条例第号。以下「条例」という。)の施行に関し、必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 この規則において使用する用語は、条例において使用する用語の例による。

(相談員及び相談対応)

第3条 総務課長は、条例第8条第1項の規定による申出があった場合には、職員2名以上を相談窓口の相談員(以下「相談員」という。)に指定して、苦情相談に対応させるようにしなければならない。この場合において、当該苦情相談に係る被害者若しくは加害者又は被害者若しくは加害者と血縁等の利害関係を有する職員に対応させてはならない。

2 条例第2条第6号に規定するセクシュアルハラスメント又は第7号に規定する妊娠、出産、育児に関するハラスメントの苦情相談の場合には、苦情相談に係る被害者の希望に応じて、相談員の性別に配慮して対応するものとする。

3 相談員は、苦情相談に対応するに当たって、次の事項に留意しなければならない。

(1) 被害者を含む当事者にとって適切かつ効果的な対応は何かという視点を常に持つこと。

(2) 事態を悪化させないために、事実関係の調査及び確認並びに必要な措置を講ずることについて、迅速に対応すること。

(3) 関係者の名誉その他の人権等を尊重すること。

4 相談員は、苦情相談を受けたときは、ハラスメント相談記録簿(別記様式)にその内容を記録し、総務課長に報告しなければならない。

5 総務課長は、前項による報告を受けたときは、報告内容を精査し必要に応じ関係者から事実確認をした上で解決に向けた処理を行わなければならない。

6 総務課長は、前項の規定による処理の結果を申出人に通知しなければならない。

(相談内容)

第4条 条例第10条第1項に規定する苦情相談は、取引先等の他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主(その者が法人である場合にあっては、その役員)からのハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為(暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等)や他の行政機関の職員からのハラスメントにより、職員の職場環境が害されるような場合も含むものとする。

(第三者調査委員会の委員及び組織)

第5条 条例第11条第4項に規定する委員は、弁護士その他調査審議等のために必要な専門知識及び経験を有する者を充てる。

2 任期は、委員に選任された日から、条例第11条第2項に規定する答申を終える日までとする。

3 委員が欠けたときは、補欠の委員を置くことができる。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

4 委員会に委員長を置き、委員の互選によりこれに充てる。

5 委員長は、会務を総括し、委員会を代表する。

6 委員長に事故があるとき又は委員長が欠けたときは、あらかじめ委員長の指定する委員がその職務を代理する。

7 前各項に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が委員会に諮って定める。

(第三者調査委員会の会議)

第6条 委員会の会議は、委員長が必要に応じて招集する。

2 委員会の会議は、非公開とする。

(庶務)

第7条 委員会の庶務は、総務課において処理する。

(公表)

第8条 条例第14条第1号に定める公表は、町ホームページに掲載する方法により行うものとする。

(委任)

第9条 この規則に定めるもののほか、必要な事項は、町長が別に定める。