

池田町ハラスメント事案に関する 調査報告書

池田町 御中

令和6年4月24日

池田町ハラスメント事案に関する第三者調査委員会

弁護士 幅 隆彦

弁護士 山内 沙絵子

弁護士 小木曾 琢也

目 次

第1 はじめに	1
1 池田町ハラスメント事案に関する調査報告書について	1
2 池田町ハラスメント事案に関する第三者調査委員会設置の経緯	1
第2 第三者調査委員会について	1
1 第三者調査委員会設置の趣旨・目的等	1
(1) 趣旨・目的	1
(2) 調査対象事案の概要	1
(3) 所掌事項	2
2 第三者調査委員会の構成	2
(1) 委員	2
(2) 利害関係の有無	2
第3 調査の経過	3
1 調査対象者	3
2 調査方法	3
3 アンケート調査の内容及び回答	3
4 一斉ヒアリング	5
5 個別ヒアリング	5
6 町長に対するヒアリング	6
7 関係書類の調査	6
8 特記事項	6
(1) 町長の非協力的態度	6
(2) 調査対象者の調査協力拒否	7
第4 事実認定	8
1 職場におけるセクシュアルハラスメントについて	8
2 事実認定にあたっての第三者調査委員会の方針	9
3 告発者らの訴えについての検討	9
(1) Aに対する言動	9
(2) Bに対する言動	11
4 調査の過程で明らかになったセクシュアルハラスメント被害	12
(1) 特に深刻な被害	12
(2) 深刻な被害	14
(3) その他の被害	15

第5 意見 -----	16
1 関係者の処分に関する第三者調査委員会の意見 -----	16
(1) 町長 -----	16
(2) 町長以外の職員 -----	16
2 理由 -----	16
(1) 町長に対する処分根拠・判断基準 -----	16
(2) 町長以外の職員に対する処分について -----	18
3 町長によるセクシュアルハラスメントの原因・背景 -----	19
(1) 町長のセクシュアルハラスメントに対する認識・対応 -----	19
(2) 被害の潜在化及び長期化を招いた権力構造 -----	19
(3) ハラスメントに関する研修が不十分であったこと -----	20
(4) ハラスメント相談窓口の機能不全 -----	21
4 再発防止のための具体的な提言 -----	21
(1) 研修の充実 -----	21
(2) ガバナンスの強化 -----	22
(3) 再発防止策の実施状況の検証と見直し -----	23
第6 最後に -----	23
卷末資料	

第1 はじめに

1 池田町ハラスメント事案に関する調査報告書について

池田町ハラスメント事案に関する調査報告書は、池田町ハラスメント事案（以下、「本件事案」という）について、池田町ハラスメント事案に関する第三者調査委員会設置要綱（以下、「設置要綱」という）、池田町ハラスメント事案に関する第三者委員会調査等指針（以下、「池田町調査等指針」という）及び日本弁護士連合会令和3年3月19日付「地方公共団体における第三者調査委員会調査等指針」（以下、「日弁連調査等指針」という）に準拠して調査した結果を報告するものである。

2 池田町ハラスメント事案に関する第三者調査委員会設置の経緯

労働組合の岐阜青年ユニオンは、池田町の職員及び元職員から、岡崎和夫町長（以下、「町長」という）からセクシュアルハラスメントを受けたとする労働相談を受け、令和5年7月4日、町長のセクシュアルハラスメントについて被害の実態を調査し、池田町として然るべき対応を取るよう求める要求書を町長宛に提出した。

これに対して町長及び池田町執行部は記者会見を実施し、内部調査を進める方針を発表したが、町長や池田町の調査方針に対する批判が相次いだ。

翌5日に開催された池田町議会全員協議会においても池田町の方針に対して批判があったため、池田町は、事実関係について客観的かつ専門的で、公正・中立な立場からの調査が必要であると判断して方針を変更し、事実関係を究明・把握し、認定及び再発防止策に関する意見を求めるために第三者調査委員会を設置することとした。

第2 第三者調査委員会について

1 第三者調査委員会設置の趣旨・目的等

(1) 趣旨・目的

本調査委員会は、本件事案について、公平かつ中立な観点から事実関係を究明、把握及び認定し、再発防止策の提言等を行うことを趣旨・目的として設置されたものである。

(2) 調査対象事案の概要

池田町職員及び元職員の2名（氏名を秘匿するため、A、Bと特定する）が、町長から、Aについては、「令和2年1月頃庁舎2階廊下において後

ろからお尻を触られた。『体型戻らんなー。焼き肉好き?』と言われた」、Bについては、「総務課庶務係に配属された2013年4月早々から『ちゃんと食べているのか?』と頻繁に確認され、『手見せてみ』と手を触られた。その流れで『細いな』と言って腕や肩も触られた」、「同年6月頃、背後からお尻を触られた」、「平成25年4月から平成26年3月の間に『手見せてみ』と言われて手を触られることが5回以上あった」というものである。

今回の調査では、岐阜青年ユニオンに相談のあったA及びBに関する上記事案に限らず、町長による職員に対するセクシュアルハラスメントが存在しないかどうかを調査対象とするものである。

(3) 所掌事項

本調査委員会は、次に掲げる事項を行うとしている（設置要綱第2条）。

- ① 本件事案の原因を含む事実関係の究明、把握、調査、認定
- ② 再発防止策の提言
- ③ 関係者の処分に関する助言
- ④ 前3号に関する報告書の作成
- ⑤ 前号の報告書に関する記者会見の開催
- ⑥ 前各号に関連する事項その他調査委員会が必要と認める事項

2 第三者調査委員会の構成

(1) 委員

町長は、令和5年7月24日、岐阜県弁護士会に対し、本件事案に関する第三者調査委員会委員の推薦を依頼し、これを受け岐阜県弁護士会から推薦された以下の者が令和5年10月5日に委員として就任した。

- 幅 隆彦（弁護士）（幅法律事務所）
山内 沙絵子（弁護士）（山内法律事務所）
小木曾 琢也（弁護士）（ウィル岐阜法律事務所）

設置要綱第3条第3項に基づき、委員の互選により幅隆彦が委員長に選任された。

(2) 利害関係の有無

上記3名の委員はいずれも、町長、本件事案の告発者である2名の職員、元職員及び池田町との間において特段の利害関係を有していない。

第3 調査の経過

1 調査対象者

岐阜青年ユニオンの要望を考慮し、調査対象者は平成25年4月1日から調査開始日（令和5年10月5日）までの間に池田町に勤務した経験を有する全職員（正職員、会計年度任用職員、休職中の職員、退職者）とした。

令和5年10月5日現在、調査対象者の人数は合計891名であり、その内訳は次のとおりである。

(1) 在職者 382名

正職員 202名（男性96名、女性106名）

会計年度任用職員 180名（男性16名、女性164名）

(2) 平成25年4月1日以降の退職者 509名

正職員 129名（男性52名、女性77名）

会計年度任用職員 380名（男性53名、女性327名）

2 調査方法

- ①調査対象者全員に対するアンケート調査
- ②庁舎内に勤務する女性職員に対する一斉ヒアリング
- ③アンケート調査及び一斉ヒアリングを踏まえた職員、元職員に対する個別ヒアリング
- ④町長に対するヒアリング
- ⑤関係書類の調査

3 アンケート調査の内容及び回答

*（アンケート用紙及び回答の詳細は巻末資料として添付）

(1) アンケート調査の内容

回答内容の真実性を担保し、かつ、その後の個別ヒアリングの実施のために原則として記名式による回答を求めた。

実施日 令和5年10月17日付で発送

配布方法 ①現職員への各課連絡箱を通じた個別配布 366名

②退職者、休職者への郵送による配布 525名

③添付メールでの送信 134名（①と重複有り）

回答期限 令和5年11月2日

回答先 第三者調査委員会委員長宛

回答方法 アンケート用紙を文書にて返送、または、委員長のメール

アドレス宛に添付メールで返信

- 質問概要
- ①町長からセクハラ行為を受けたことがあるか。または、他人が受けたのを見たり聞いたりしたことがあるか。
 - ②セクハラを受けた時期、または見たり聞いたりした時期
 - ③セクハラ行為の態様
 - ④セクハラ行為が現在も続いているか。
 - ⑤セクハラ行為を受けた場所または手段
 - ⑥誰に相談したか。何もしなかった場合はその理由

(2) アンケート調査の結果

平成25年4月1日以降に退職した職員を含む全職員891名を対象にアンケート調査を実施したが、退職職員48名分が所在不明で返送されたため、アンケート用紙が配布されたのは843名であった。

そのうち回答された数は475名（男性110名、女性345名、不明20名）で、回答率は56.3%であった。

「自身がセクハラ行為を受けたことがある」と回答したのは10名、「自身は受けたことがないが、見たり聞いたりしたことがある」と回答したのは41名、「受けたこともなく、見たり聞いたりしたこともない」と回答したのが最多の421名であった。

もっとも、アンケートに回答しなかった者であっても、本調査委員会のヒアリングでセクハラ行為を受けた事実、見たり聞いたりした事実を申告する場合があった。そのため、アンケートの回答人数が必ずしも正確に実態を反映しているとは考えがたく、回答人数の評価は慎重に行う必要がある。

「自身がセクハラ行為を受けたことがある」と回答した10名は全員女性であった。

「自身がセクハラ行為を受けた時期」の回答は平成21年から令和3年7、8月までと13年にわたって広く分散しており、特定の時期に限定されていなかった。

セクハラ行為の態様は、「肩、手、髪等の身体に触れる」という回答が最多の32名、「抱きつかれる」が11名、「容姿、体型などについて話題にされる」が10名、その他12名であり、「強引にデートに誘われる」、「性的な内容の電話、手紙、メール（SNS等を含む）を送られる」という回答はいずれも0名であった。

場所は「町長室」という回答が最多の29名、「宿直室」が8名、「その他」が13名であり、「執務室」、「公用車内」、「電話、メール、SNS」という回答はいずれも0名であった。

相談については「何もしなかった」という回答が最多の28名、「同僚」4名、「家族」が3名、「上司」が2名であり、公式な相談先である「総務課」、「労働組合」という回答はいずれも0名であった。

4 一斉ヒアリング

対象者 令和5年10月5日現在、庁舎内に勤務する女性職員44名のうち休職者等8名を除く合計36名（正職員28名、会計年度任用職員8名）

実施日 令和5年11月13日、14日、17日、20日

場所 池田町役場庁舎内の個室（執行部控室または3B会議室）

方法 2名以上の委員による10分間から20分間のヒアリング

ヒアリングでは冒頭に「本日の面談について」と題する本調査委員会作成の説明文を配布した（文書は巻末資料として添付）。

その趣旨は、委員から対象者に本調査委員会の独立性を説明し、調査協力に対する不安、不信感を解くことにあった。

前記のとおり、アンケートの回答が約半数にとどまり、複数人からアンケート用紙の発信元が池田町総務課であったため本調査委員会に対する不信感や回答内容が漏洩しないかという不安感があり、調査に協力できないという回答が寄せられたからである。

一斉ヒアリングの結果、アンケートに回答しなかった女性職員でも、町長からセクシュアルハラスメントを受けたことがあると答えた職員がいた一方で、事前情報ではセクシュアルハラスメント被害に遭っていると思われたが、被害を受けたことがないと否定した職員もいた。

5 個別ヒアリング

対象者 13名（男性4名、女性9名（告発者2名を含む））

アンケート回答及び一斉ヒアリングにおいて、直接被害を受けたことがある、あるいは見聞きしたことがあると回答した者のうち連絡が可能な者、その他情報を得ていると思われた関係者を調査対象者とした。

実施期間 令和5年10月24日から令和6年3月7日の間

場所 弁護士会館、委員長の事務所、大垣市内の貸会議室、調査対象者の勤務先または自宅

方法 2名以上の委員により実施した。可能な場合は調査対象者に状況を再現してもらい、再現状況を言語化して内容を確認

した。

個別ヒアリングの結果、町長からセクハラ被害を受けるのは、入庁して間もないなど、町長に対して明確な拒否態度を示しづらい若年職員という傾向が見られた。

6 町長に対するヒアリング

アンケート調査、一斉ヒアリング及び個別ヒアリングの結果を受けて、令和6年1月31日、庁舎内の個室において、委員3名による町長のヒアリングを実施した。ヒアリング終了後、町長室内の状況を視察した。

告発者のうちBについて入庁前及び正職員の内示をしたときに激励の意味で握手したり肩を叩いたことがあるかもしれないと述べたほか、通りすがりや職場へ行った際に職員の肩を叩くことはあったと思うが、「若い子の力をもらわないかんで」などの発言や腰や頭を触ったり抱きついたことはないと述べた。

7 関係書類の調査

以上の調査に加え、池田町から提出された各文書、町長から提出された文書、関連事案の報告書、裁判例、関係文献を調査した。

8 特記事項

池田町調査等指針第7条第5項及び日弁連調査等指針第10条第5項において、調査に当たって非協力・妨害があったときは、その旨を調査の経過において特記するものとされている。そのため、町長及び調査対象者の非協力的態度について次のとおり特記する。

(1) 町長の非協力的態度

調査の過程で、ある調査対象者については町長との間で町長が解決金を支払って示談している旨の情報が得られた。しかし、この種の示談については口外禁止条項が定められている可能性が高かったことから、当該調査対象者から聴取を得られないことが危惧された。

そこで、町長に対し、委員長と町長との間で、口外禁止条項を解除することを内容とした合意書を作成するよう求めた（合意書用紙は巻末資料として添付）。

しかし、町長は示談をした事実はないと述べてこれを否定し、示談の事実がない以上、本調査委員会が求めた合意書の作成も拒否すると回答した。

そもそも、当該調査対象者が本調査委員会の要請に応じて、示談の経緯

や内容を開示したとしても、本調査委員会が設置された趣旨・目的に照らせば、当該調査対象者の行為は正当行為と判断され、違法性は否定されると考えられる。

しかし、法律知識や裁判例に精通しない一般人であれば、ひとたび口外禁止条項を定めた示談書を作成すると、いかなる場合も口外することが禁じられ、口外した場合には損害賠償請求等の法的責任を追及されるおそれがあると恐怖心を抱くのが自然である。

そのため、町長が口外禁止条項を解除することが、当該調査対象者の不安や恐怖心を解消するための最も効果的な方法であり、かつ、本調査委員会による迅速で実効性ある調査を実現できる方法であると考え、合意書の作成を求めた次第である。

結果的に当該調査対象者は町長から受けたセクシュアルハラスメント被害や示談書を取り交わした事実を語ってくれたが、このような町長の態度によって、本調査委員会としては当該調査対象者の不安や恐怖心を取り除くべく、裁判例の調査を行い、調査に応じることは正当行為であって口外禁止条項違反による損害賠償義務を負わない旨を繰り返し説明し、説得を行う必要が生じた。

町長の態度は調査妨害とまでは評価できないものの、本調査委員会の調査に対する明白な非協力態度であると言わざるを得ない。

(2) 調査対象者の調査協力拒否

本件事案は録音や録画等の客観的証拠に乏しく、また、第三者による目撃証言等も乏しいため、事実認定は主に事案関係者からの供述に基づいて行わざるを得ない。そのため、調査は、委員が直接ヒアリングを実施することを基本とした。

しかし、調査対象者の中には、事情をよく知る立場にありながら告発者に対する反感から回答を拒否すると明言した者がいた。

第4 事実認定

1 職場におけるセクシュアルハラスメントについて

セクシュアルハラスメントとは、一般的に、相手方の望まない（意に反する）性的な言動をいう。本件事案は町長による職員に対するセクシュアルハラスメントを内容とするため、職場におけるセクシュアルハラスメントの類型に該当する。

職場におけるセクシュアルハラスメントについては、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下、「男女雇用機会均等法」という）において、職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されることがないよう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るよう事業主に義務付けており（第11条第1項）、同規定を含む一定の規定は、地方公務員にも適用される（第32条）。

もっとも、男女雇用機会均等法は、事業主に対してセクシュアルハラスメントを防止する義務を課すための法律であることから、セクシュアルハラスメントを、労働条件について不利益を受けたり（対価型セクシュアルハラスメント）、就業環境が害される（環境型セクシュアルハラスメント）程度の行為として捉えているが、本調査委員会は、再発防止策まで検討する必要があることから、セクシュアルハラスメントを広く解し、労働条件の不利益や労働環境が害されるだけでなく、その虞がある行為をもセクシュアルハラスメントに該当する行為とした。

なお、セクシュアルハラスメントの防止等に関する人事院規則（人事院規則10-10 セクシュアルハラスメントの防止等）では、セクシュアルハラスメントを、他の者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と定義している（第2条第1号）。そして、「人事院規則10-10（セクシュアルハラスメントの防止等）の運用について」と題する指針において「性的な言動」とは、性的な関心や欲求に基づく言動をいうとし、その例として、身体的特徴を話題にするなどの性的な内容の発言、身体に不必要に接触するなどの性的な関心、欲求に基づくものなどを挙げている。池田町においても、令和3年10月1日に「職場環境を悪化させる行為の防止及び対応に関する指針（以下、「池田町ハラスメント指針」という）」及び「職場環境を悪化させる行為の防止及び対応に関する指針運用要領（以下、「池田町ハラスメント指針運用要領」という）」を制定している。

セクシュアルハラスメントの判断に当たっては、これら定義、指針も参考にした。

2 事実認定にあたっての第三者調査委員会の方針

本件事案の性質上、町長の発言や行動に関する録音や録画等の客観的証拠は存在しない。アンケート調査の回答内容から、町長の言動を目撃した者もいたと思われるが、遺憾ながら調査への協力が得られなかつた。

そこで、アンケートの回答、一斉ヒアリング、個別ヒアリングを通じて、人物を特定できる者（本人の氏名や住所等が明らかな者）を対象として、2名以上の委員が直接ヒアリングを行つて得られた供述を事実認定のための主な証拠とした。

そして、調査対象者の供述内容が客観的な状況や他の事実に照らして不自然さがないか、整合性が取れているか、他の調査対象者の供述内容による裏付けがあるか、他の調査対象者の供述内容やアンケート調査の回答内容と類似性があるか、供述態度が自然なものかどうか、虚偽の供述をする動機があるか等を総合考慮し、供述内容の信用性を検討した上で事実を認定した。

以下に認定した事実を挙げるが、供述者の特定を避けるため、認定した事実は抽象化し、かつ、匿名で記載する。

3 告発者らの訴えについての検討

（1）Aに対する言動

【告発事実】令和2年1月頃、庁舎2階廊下で町長とすれ違う時に背後からお尻を触られ「体型戻らんなー。焼き肉好き？」と言われた。

[Aの聴取内容]

令和2年1月頃、Aが庁舎2階の総務課から情報政策室に行こうと廊下を歩いていたところ、1階から階段を上ってきた町長に、すれ違いざまにお尻を触られた。Aは、町長の手が触れてしまったという感じではなく、町長がすれ違う時に振り返って背後から自分のお尻をさすったのだと感じた。手の平全体で、お尻をなでられたと感じた。Aが振り返ると、町長はにやにやしており、「体型戻らんなー。焼肉好き？」と言われた。Aは「何するんですか、びっくりした。やめてくださいよ。焼肉は好きですよ」と、その時は取り繕うために返答した。

Aは、嫌悪感を覚えたが、驚いたという思いが強かった。Aは、町長が、他の職員にセクハラをしているという話は聞いたことがあったが、気の弱

い職員を狙っていると聞いていたので、そういうタイプではない自分は大丈夫だろうと勝手に思っていた。

Aは、自分が町長に性の対象として見られているのだと考えると、後から気持ち悪さと苛立ちを覚えた。

[町長の弁解]

Aに対し、

通常の挨拶はしたが、他のことは一切話すことがなかった。Aのお尻を触ったということはあり得ない。

[本調査委員会の判断]

Aの告発が事実であれば、町長の行為がセクシュアルハラスメントに該当することは明らかである。

Aが町長にお尻を触られたと主張する庁舎2階の情報政策室辺りの廊下は、密室ではないものの職員を含めて人の往来の少ない場所であり、セクシュアルハラスメントが発生する場所として不自然とはいえない。

また、前記Aの主張は、すれ違いざまにお尻を触られるという状況に少し突拍子がない印象を覚えるものの、町長の発言やそれに対するAのやりとりには具体性がある。

一方、町長は、

町長が、通常の挨拶以外関わりを持たないようAを避けようと意識していたとの弁解には合理性が認められる。

Aの主張に信用性がないものとは判断できないが、Aと池田町及び町長との上記関係性からすると、その時期に町長がAのお尻を触るなどの言動

があったと認定するには疑義が残る。

以上から、Aに対する町長の言動を認定するには至らなかった。

(2) Bに対する言動

【告発事実】・平成25年4月頃、町長室内で、町長から「ちゃんと食べているのか。手見せてみ」と言わされて手を触られた。5回以上あった。また、町長室内で「細いな」と言わされて腕や肩を触られた。

・平成25年6月頃、町長室内で背後からお尻を触られた。

[Bの聴取内容]

Bは、平成25年4月、総務課庶務係に配属され、町長秘書をしていた別の職員が不在時に町長秘書に代わってスケジュール確認やお茶出しなど、町長秘書の役割を担うことがあった。

4月早々、日常会話の中で、町長から「ちゃんと食べているのか」と確認され、その中で、「手見せてみ」と言われて手を触られた。数分にわたって手をさすられ、「こうやって若い子の力をもらわなかんでな」と言われた。

手を触られながら「細いな」と言われ、肩も触られて驚いたが、その場できつく否定することもできないと思い、笑顔で冗談っぽく、「それは良くないですよ」と伝えたことから、町長は分かってくれたと思った。

町長と雑談する中で、町長から、「最近セクハラ厳しいでなあ」という発言があり、「ダメに決まってますよ」と冗談ぽく言った。そうすると町長は、「手はどう?」「腕はどう?」「お尻はどう?」「脚はどう?」と身体の部位を順に聞いてきたため、「ダメです」「ダメです」と答えていたが、「手はどうや」と聞かれ、全部ダメとは言えなくて、「手ぐらいなら」と言ってしまった。自分の中でうまく町長との関係を保つためには、何か犠牲にしなければならないと考え、手を触られることは許してしまった。嫌だと思ったが、相手は町長で、毎日顔を合わせるので、気まずくなりたくないという思いから、その後も強く断ることができなかった。

その後平成25年6月頃、町長の机の前に立っているとき、町長に背後からお尻をポンと触られた。

少し前に、あんなに説明してダメだと言ったのに、町長は分かっていないかったのかとても驚いた。「何するんですか、セクハラですよ」と強めに拒否した。

町長は、「あかんか。どこまでがダメなのか分からんでな」と言ったので、その発言に驚くと同時に、改めて「何を言っているんですか。全部ダメですよ」と答えた。その後、お尻を触られることはなかった。

平成26年3月に異動になるまで、5回以上手を触られた。

町長は本当に何がセクハラか分からぬのではなく、そういった少しづつ身体を触ることで、その反応を見ながら、この職員はどこまで身体を触れるのか確かめているのではないかと感じた。

[町長の弁解]

令和5年7月4日の記者会見で、Bの手を握ったり、肩を叩いたことを認めたが、記憶違いがあった。Bが入庁前に町長室を訪ねてきたときとBに正職員の内示をしたときに、激励する趣旨で握手をしたことはあったが、それ以外には、身体に触れたことはない。

Bではなく、町長秘書をしている別の職員が、スケジュール確認をしており、Bがスケジュール確認のために町長室に来る頻度は低かった。

また、Bは、平成25年4月早々から手を触られたと言っているが、同年3月に公用車への落書きがされ、同年4月には、庁舎の爆破予告がされたことから、庁舎内に警護のための警察官が常駐するようになっており、同年6月5日に爆破予告をした犯人が逮捕されるまで張り詰めた緊張状態にあったので、自分がBの手を触るなどするわけがない。

[本調査委員会の判断]

Bは、町長とのやり取りを具体的に語っており、お尻を触られたことは1回だけと話すなど、内容に誇張された点があるとも伺えない。

また、別の職員が、本調査委員会の聴取に対し、平成25年当時、Bから町長にお尻を触られたことについて相談された旨語っており、当該発言は、町長からお尻を触られたとするBの説明の信用性を補強するものといえる。

一方、町長は、Bがスケジュール確認をする頻度が少なかったことや、爆破予告があったことにより庁舎が緊張状態にあったことをBに自身がセクシュアルハラスメントを行ったことを否定する根拠とするが、いずれも町長がBにセクシュアルハラスメントを行わなかつたことを直接根拠づけるものとはいえず、Bの説明の信用性を低下させるものとは言えない。

したがって、本調査委員会は、町長から受けたと説明された上記のセクシュアルハラスメントは事実であったと判断する。

4 調査の過程で明らかになったセクシュアルハラスメント被害

以下の被害者についても氏名を秘匿するため、C～Pと特定する。

(1) 特に深刻な被害

Cに対する言動

[Cの聴取内容]

Cは、平成26年夏頃の業務が終わる夕刻に町長室において4日連続で町長から体を触られる被害に遭った。

1日目、午後5時頃に町長から内線電話で呼ばれたので町長室へ入り、デスクの前に立って椅子に座る町長と対面した。仕事とは関係のない日常会話をした後、町長から「頑張って」と励ますような感じでデスク越しに両手で握手されたが、その時は特に嫌という思いはなかった。

翌日も午後5時過ぎ頃に町長から電話がかかったので町長室へ入り、前日と同様にデスクを挟んで対面した。すると、町長は椅子から立ってCの横に移動し、「細いな」「なんや、ちゃんと食つとるか」と言いながらCの二の腕を両手でマッサージするように上下して触ってきたので、Cは少し怖いと感じた。

その翌日（3日目）、前日、前々日の様子から、三度町長から電話がかかる気がしたため、電話を受けなくて済むように午後5時近くに席を離れて時間を取り、もう大丈夫かと思って席に戻ったところ、他の職員から、町長が呼んでいたとの連絡を受けた。Cはやむを得ず町長室に入ってデスクの前に立つと、前日と同様に町長が何か言いながら横へ来て、「細いね。食べとる？」と言いながら腰を曲げる姿勢でCの太股をズボンの上から両手で揉むように触ってきた。Cは町長には逆らえないという意識から「やめて」と言つていいかどうかも分からず、また言うのも怖かったため、平気な振りをして笑顔を作つて応対した。Cは怖さと危険を感じたが、誰にも相談することもできなかつた。

翌日（4日目）も同様に午後5時頃に町長から電話がかかつたため、怖いと思いつつ町長室に入ると、横へ来た町長はいきなりズボンの上から直接股間部を触ってきて、「なんか思うか？」と尋ねてきた。Cは「ああ、もうあかんわ」と思い、その時は多分平気な振りをして町長室を出たが、恐怖を感じて人目に付かない場所で泣いた。

Cは、このままではエスカレートすると思い、女性職員に相談したところ、町長から電話で町長室に呼ばれ「済まんかった。誰にも言わんといってくれ」と謝罪を受けるとともに他言しないよう求められた。

[町長の弁解]

町長は、令和5年1月の選挙期間中に対立候補者から、町長がセクシュアルハラスメントをして示談の話合いをしているとの事実無根の噂を流されたが、セクシュアルハラスメント問題で女性職員との間で示談したことないと断言した。

[本調査委員会の判断]

町長は、上記のとおり、セクシュアルハラスメント問題で女性職員と示談したことはないと否定している。しかしながら、本調査委員会が確認したところ、実際には昨年5月に町長とCとの間で、Cに対する当時の行為を「不快な思いをさせた件」として相当額の支払いを含む示談書を取り交わしている事実が判明し、町長の弁明が虚偽であることが明白になった。

一方、Cはセクシュアルハラスメントを受けた事実を赤裸々に語っており、示談額の大きさからも、Cの「不快な思い」は相当程度に及んでいることが窺われる。

したがって、本調査委員会は、町長から受けたと説明された上記のセクシュアルハラスメントは事実であったと判断する。

ところで、本調査委員会は、調査の過程で町長が被害者と示談しているらしいとの情報を得たが、仮に示談している場合には示談条項に第三者に対する口外禁止条項が設けられていることが想定されたため、被害者と接触しても事実を語ってもらえない恐れがあった。そのため、被害者の不安を解消すべく合意書案（巻末資料）を用意して町長に合意を求めたが、町長は記者会見の席での弁明から後退し、A、Bに対するセクシュアルハラスメントはもとより他の女性職員に対するセクシュアルハラスメントの事実も否認しており、セクシュアルハラスメントの事実も示談した事実もないとの理由で合意を拒否してきた。幸い、Cが勇気を持って事情聴取に応じてくれたため、セクシュアルハラスメントの事実を明らかにすることができたが、町長の対応は極めて不誠実と言わざるを得ない。

なお、Cに対する町長の言動は、町長のセクシュアルハラスメントがエスカレートする典型例である。

(2) 深刻な被害

① Dに対する言動

平成22年か平成23年頃、互助会の席で、町長が眼鏡を外して顔を近づけてきた。キスしようとしてきたと感じた。拒否したらそれ以上はしてこなかった。「二人で何処か行かんか」と暗にホテルに誘われたと感じたが、断った。

また、イベントの準備で器具を設置中に町長が様子を見に来て、背後からお尻を下から撫でるように触られた。そして「あんたはええな。痩せとるで」と軽い感じで言われた。

② Eに対する言動

5年以上前、親睦会の場で、宴会中に前から胸をポンと触られた。

③ Fに対する言動

平成23年頃、町長室で、後ろから抱きつかれた。嫌らしい感じではなかったが手を握られたこともあった。拒否したら無視されたり、異動の内示を出されたりした。

④ Gに対する言動

平成24年頃、町長室で、肩や胸の横付近をポンという感じで触られた。「ちょっと太ったな」という発言は頻繁にあった。

(3) その他の被害

① Hに対する言動

平成26年頃、町長室で、腕を回して肩を抱くように掴まれたり何度も手を握られた。「かわいいね」、「太った?」、「結婚しないの?」、「最近痩せたんじゃないの?」と言葉をかけられた。

② Iに対する言動

令和2年7月頃、町長に呼ばれて行った時に、町長室で、「仕事頑張れよ」と言われて左肩を2回叩かれた。「ありがとうございます」と言うと頭をなでられた。

③ Jに対する言動

町長秘書を務めていた頃、町長室で、何回か手を触られた。励ましとは違う。肩はバンバンと叩く感じで触られた。

④ Kに対する言動

令和3年頃、町長に呼ばれて行くと、町長室で、肩をポンと叩かれたり、手を握られた。

⑤ Lに対する言動

令和5年頃、町長室で、1回だけ腕や肩を触られたことがあった。

⑥ Mに対する言動

令和3年7月頃、ワクチン接種会場で、町長が「寒い寒い」と言いながら、カーディガンの上から二の腕を触ってきた。

⑦ Nに対する言動

町長室で、日程調整などをしていた際、「寒いから、手、冷たくない?」みたいなことを言いながら手を触られた。

⑧ Oに対する言動

20年前、町長から「手相見たらか」と言われて手を握られた。

⑨ Pに対する言動

令和2年から令和3年頃、庁舎2階廊下で、「細いんじゃないかな」「最近どうや、ちょっと痩せたんじゃないかな」と言われた。

第5 意見

1 関係者の処分に関する第三者調査委員会の意見

(1) 町長

町長は辞職するのが相当である。

(2) 町長以外の職員

町長以外の職員に対しては、処分を要しない。

2 理由

(1) 町長に対する処分根拠・判断基準

- ① 本件事案は、地方公共団体の長である町長自身によってセクシュアルハラスメントが行われたものである。

地方自治体である池田町の町長は、特別職に属する地方公務員であり、地方公務員法に定める懲戒処分の規定が適用されず（地方公務員法第3条第3項4号、第4条第2項）、その他町長に対する懲戒処分を科す根拠法令等を確認することはできない。

懲戒処分を科す根拠法令等が確認できない以上、選挙という町民の意思によって選出された町長の進退は、町長自身による判断もしくは町民の判断（解職請求等）によって決すべきものとも考えられる。

しかし、「関係者の処分に関する助言」は本調査委員会の所掌事項となっているのであるから（設置要綱第2条）、町長に対して懲戒処分を科す根拠法令等が確認できることをもって、処分を町長ないし町民の判断に委ねるものと結論づけるべきではなく、処分についての意見及びその判断基準を示す必要がある。

池田町は、平成26年4月15日に部課長会議において懲戒処分の指針（以下、「懲戒処分指針」という）を定め、同日施行している。

そこで、本調査委員会としては、町長のセクシュアルハラスメントの時期にかかわらず、懲戒処分指針を参考に、本件事案において町長に科されるべき処分は何か、どの程度の処分が相応しいかという観点から検討した。

② セクシュアルハラスメント事案に関する懲戒処分指針

懲戒処分指針は、セクシュアルハラスメント事案については次のとおりとしている（同指針第3の1（13））。

セクシュアルハラスメント（他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動）

ア 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は職場における上

司・部下等のその地位を利用した関係に基づく影響力を用いることにより強いて性的関係を結び若しくはわいせつな行為をした職員は、免職又は停職とする。

イ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動(以下「わいせつな言辞等の性的な言動」をいう。)を繰り返した職員は、停職又は減給とする。この場合においてわいせつな言辞等の性的な言動を執拗に繰り返したことにより相手が強度の心的ストレスの重複による精神疾患に罹患したときは、当該職員は、免職又は停職とする。

ウ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞等の性的な言動を行った職員は、減給又は戒告とする。この場合においてわいせつな言動したことにより相手方が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患したときは、当該職員は、停職又は減給とする。

③ 処分量定の勘案事項

懲戒処分指針第2「基本事項」には、具体的な量定の決定に当たっては、次の事項を勘案し、総合的に判断するとある。

- ① 非違行為が行われた状況及び結果
- ② 故意又は過失の度合い
- ③ 職員の職責
- ④ 他の職員及び社会に与える影響
- ⑤ 過去に受けた懲戒処分歴
- ⑥ 日常の勤務態度や非違行為後の対応
- ⑦ その他、非違行為を行った職員固有の事情など

④ 本件事案の検討

懲戒処分指針を判断基準として本件事案を検討する。

本件事案は、町長が複数の職員に対して複数のセクシュアルハラスメントを行ったというものである。その中には、職員の陰部を触る、お尻を触る等のわいせつ行為も含まれている。

そのため、本件事案を上記指針に照らすと、セクシャルハラスメント事案の「職場における上司・部下等のその地位を利用した関係に基づく影響力を用いることにより」「わいせつな行為をした」(懲戒処分指針第3の1(13)ア)に該当し、免職又は停職の懲戒処分が相当となる。

そこで、免職、停職のいずれの懲戒処分が相当かを検討する。

職員の陰部を触るというわいせつ行為は、セクシュアルハラスメントの中でも極めて悪質で重大な結果を生じたものと言わざるを得ない(①②)。

地方公共団体の長であり、職員の人事も掌握する立場にある町長の職責は特に重く（③）、このような立場にある町長が職員にセクシュアルハラスメントを行うことは、他の職員及び社会に与える影響が大きい（④）。

町長は本調査委員会の調査に対し、虚偽の弁明をして責任を免れようとするなど、町長自身の言動を内省し、改善しようという態度が見受けられない（⑥）。

加えて先に認定したとおり、町長は複数の職員に対して、複数の異なるセクシュアルハラスメントを行っていた。

それらを総合考慮すると、懲戒処分としては免職が相当と考える事案と言わざるを得ず、本調査委員会としては前述のとおり、町長は辞職するのが相当であると判断した。

（2）町長以外の職員に対する処分について

副町長をはじめ部長級の幹部職員は、職場におけるハラスメントを防止すべき職責を負っており、町長の言動に問題があったときは、町長を諫めるべき立場にあったといえる。このため、本件事案における幹部職員に対する処分についても、念のため検討する。

まず、複数の被害者が、地方自治体の長である町長によるセクシュアルハラスメントであることから町長の部下に当たる自身の上司や同僚に相談しなかった旨述べており、幹部職員が、町長によるセクシュアルハラスメントを認識しながら、何らの対応をとらなかった等の状況は確認できなかつた。

また、ただでさえ、幹部職員が、上司である町長を諫めることが難しいと考えられるところ、池田町においては、幹部職員の入庁時から、町長は、幹部職員ないし池田町長として上司の地位にあったのであり、幹部職員をしても町長を諫めることを期待することは困難であったと認められる。

幹部職員が本件事案を認識していたとまでは確認できず、仮に、本件事案を認識しながら適切な対応ができなかったとしても、地方自治体の長である町長自身によって行われた本件事案に対する責任を幹部職員に負わせることは適切ではない。

したがって、本調査委員会として、幹部職員を含め、町長以外の職員に対する処分は必要ないと判断した。

3 町長によるセクシュアルハラスメントの原因・背景

前記認定した事実からすると、町長によるセクシュアルハラスメントは、複数の職員に対して複数回行われたとともに、長年にわたってそれらの行為が放置されてきたことが認められる。このような状態に至った原因・背景として、次の事情が考えられる。

(1) 町長のセクシュアルハラスメントに対する認識・対応

本調査委員会のヒアリングに対し、町長は、令和5年7月4日の会見で認めていたBの手を握るという内容を含め、職員に対するセクシュアルハラスメントのすべてを否定し、職員と示談した事実も否定した。

しかし、前記認定したとおり、町長は、複数の職員に対して、複数の異なるセクシュアルハラスメントを行っており、このうちCとの間では示談もしていたのであるから、ヒアリング時において、虚偽の弁明がなされたことは明白である。

また、被害者らによれば、明確に拒否すると、町長は、同様のセクシュアルハラスメントに及ぶことはなかったというのであり、平成25年時点で町長がBに対して「最近セクハラ厳しいでなあ」と発言したことからしても、町長は、行為時においても、自身の行為がセクシュアルハラスメントに該当しうることを認識した上で行為に及んだものと認められる。

町長は、事業主たる地方公共団体の長として、ハラスメント防止に努めなければならない立場にあったにもかかわらず（男女雇用機会均等法第11条の2第3項）、自身がセクシュアルハラスメントに及んだのであり、町長のセクシュアルハラスメントに対する認識・対応に問題があつたことは疑いの余地がない。

(2) 被害の潜在化及び長期化を招いた権力構造

町長は、職員として総務課長を含めた30年以上の勤務歴があり、助役などを経て池田町長として選出され、6期20年以上にわたって町政を担ってきたのであり、池田町に対する影響力は絶大であったといえる。

例えば、人事異動に当たって、総務部総務課が町長に対し、職員の異動時期が一覧で分かる名簿、部課長の査定書やコメント、所属期間の長さ、昇進試験に合格した事実等、人事の判断材料になる客観的な資料を提出するだけで、町長が職員全員の配置を決定し、関係部署からの意見や要望の聴取は行われていなかった。

町長が最終的な決定権だけでなく、ほぼ人事異動の全般に関する権限を握っていたと認められ、町長の独断で職員を異動させることも可能な状況であった。

このように町長が人事権を掌握している状況下では、職員は町長による報復人事を恐れ、町長の意向に逆らうような発言をしたり、態度をとることは極めて困難となる。仮に、職員が町長からセクシュアルハラスメントを受けたとしても、町長との関係が悪化することで生じる不都合や、報復などの不利益が生じることを考えると、職員が拒絶の意思や態度を表明したり、町長のセクシュアルハラスメントを批判することは困難であったと推測される。

また、被害者らは、ヒアリングにおいて、町長によるセクシュアルハラスメントを誰かに相談できなかつたかとの質問に対し、被害申告を町長に知られることで報復人事などの不利益を被るのでないか、相談した相手が町長支持者なのではないか、町長を批判するようなことを言えば、町長支持者から圧力を掛けられるのではないかとの不安があり誰にも相談できなかつた旨述べており、被害者らには、被害申告しても改善されないのであろうという不信感とともに二次被害を受けかねない不安感を抱いていた。

このように、町長の池田町に対する影響力を背景として、職員は町長に萎縮した状態にあったと推認される。

(3) ハラスメントに関する研修が不十分であったこと

池田町は、地方公務員法第39条に基づいて池田町職員研修計画を策定し、自主研修、職場内研修及び職場外研修という研修体系の下、岐阜県市町村職員研修センターによる研修、共済組合による研修など各種の職員研修を計画し、実施している。

しかし、いずれの研修も、池田町全職員を対象とするものではなく、かつ、職員研修の一環として行われるため、ハラスメント、特にセクシュアルハラスメントについて十分な研修が実施されているとは認められない。

なお、池田町においては、令和3年10月1日に作成した池田町ハラスメント指針及び池田町ハラスメント指針運用要領を周知させる文書（「各種ハラスメントの防止のための指針等の制定について」と題する書面）を各課（施設）長宛に配布したことが認められる。

しかし、これに関する全職員向けの研修が実施されたか否かは不明であるが、ヒアリングにおいて、同指針及び同指針運用要領の存在を指摘する職員がいなかつたことから、少なくとも、全職員に理解されるよう十分な研修が行われたとは認められない。

本件事案では、セクシュアルハラスメントに関する研修が不十分であったことが、被害者らが申告を躊躇してしまったり、被害者や被害者から話を聞いた職員が適切な対応をとることができなかつたことに影響を与えた可能性を否定できない。

(4) ハラスメント相談窓口の機能不全

職員に対するセクシュアルハラスメントを含めたハラスメントの相談窓口として、総務部総務課、池田町職員労働組合及び揖斐広域連合公平委員会が設置されている。

しかし、町長による複数の職員に対するセクシュアルハラスメントが、長年にわたって行われていたにもかかわらず、総務部総務課に対し、町長のセクシュアルハラスメントの相談や申告がなされたことは窺われない。それどころか、ヒアリングに対し、総務部が町長の意思を忖度する組織であると認識していると述べる職員が相当数おり、総務部総務課が相談窓口として機能していたとはいえないかった。

次に、職員によって構成される池田町職員労働組合は、その役員を若手から中堅職員が担っているため、池田町に対する影響力や実行力に疑問があると評価されており、相談窓口として機能しているとはいえないかった。

さらに、揖斐広域連合公平委員会も、形式上は相談窓口とはなっているものの、本調査委員会のヒアリングでも相談窓口として認知すらされていなかった。

4 再発防止のための具体的な提言

(1) 研修の充実

① 町長、副町長及び管理職を対象とした雇用管理上講ずべき措置に関する研修

課長補佐級以上の管理職については一般職職員と異なり、自身がハラスメントを行わないだけでなく、職場においてハラスメントが行われないよう防止するため、雇用管理上講ずべき措置が求められる。

このため、管理職については、ハラスメント全般についての基礎的な研修にとどまらず、雇用管理上講ずべき措置についての研修を2～3年に一度の頻度で受講させる体制を構築すべきである。

② 全職員を対象としたハラスメント研修

本件事案では、職員全体のセクシュアルハラスメント防止に対する意識が低く、個々人の対応に委ねられていたことが、セクシュアルハラスメント被害が潜在化・長期化した一因であると考えられる。

このため、全職員に対してセクシュアルハラスメントを含むハラスメント全般についての基礎的な研修を2～3年に一度の頻度で実施して意識を高めさせるとともに、新規職員については、採用研修時に必ず受講させるなどの体制を構築すべきである。

(2) ガバナンスの強化

① 人事制度の客観化

町長は、職員に対する指揮監督権（地方自治法第154条）及び任免権（同法第172条第2項）を有し、職員との関係で優越的な地位にある。このような明確な上下関係のもとでは、仮に、町長による恣意的な人事権行使がなされていないとしても、独断による人事権行使が可能な状態であるだけで、職員に対する萎縮効果を生じてしまうものである。

したがって、職員をして、町長の独断による人事が可能であると思わせないよう人事制度の客観化を図る必要性があり、町長だけでなく、少なくとも副町長、部長級の幹部職員など複数の職員の関与を必須とする人事制度を構築すべきである。

② 外部を含めた相談窓口の拡充

前述のように、総務部総務課、池田町職員労働組合及び揖斐広域連合公平委員会は、ハラスメント相談窓口として機能していたとは言えず、研修等を通じてこれらの存在が周知されたとしても、相談窓口としての信用性・実効性には疑問が残る。

このため、弁護士などの専門家が対応する外部相談窓口を設置するなど、信用性・実効性を確保するための相談窓口の拡充を図るべきである。

③ ハラスメント防止のための環境整備

本件事案では、町長室や宿直室など町長と女性職員が密室で2人になる機会が複数存在したことが、セクシュアルハラスメント発生の遠因であるともいえる。

このため、町長によるセクシュアルハラスメントに限らず、職員間のセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントを防止する観点から、守秘義務など業務上の必要性がない限り、密室の状況にならないよう配慮し、室内において二人きりになる際はドアを開放するなどの措置をとったり、宿直制度について外部委託を検討するなどの環境整備を図るべきである。

④ 条例の制定

本件事案は、地方自治体の長たる町長により、セクシュアルハラスメントが行われたものである。池田町においては、先にも引用したとおり、池田町ハラスメント指針を制定し、町長、職員、監督者及び総務課の責務や、研修の実施、ハラスメント等の相談窓口の設置などを定めている。

確かに町長も職員（特別職）ではあるが、文言や文理から素直に解釈すると、町長自身がハラスメント等をしてはならないとの名宛人になっているようには読めない。

上記指針で町長に対する禁止事項であることを明確にする必要があるが、二度と同種事案を発生させないという姿勢を示す意味も含め、町長を含む特別職職員や議員を行為者に含めたハラスメント防止条例を制定することもガバナンスを強化する再発防止策の一つとして考えられる。

(3) 再発防止策の実施状況の検証と見直し

本調査委員会は、池田町において、本調査委員会が提言した再発防止策を実施し、二度と同種事案が発生することのないよう対応されることを期待するものであるが、再発防止策には実現に相当の期間を要するものもあり、定期的に再発防止策の実施状況を検証し、状況によっては見直しが不可欠である。

第6 最後に

今回の調査は、町長の在任期間が20年以上に及ぶことから、調査対象期間も必然的に長期とならざるを得ず、その間に、町長からセクシュアルハラスメントを受けたと思われる者を含む職員が退職し、転居先が判明しないなどの事情から連絡をとることすらできない者もいるなど、調査対象期間のすべてにおいて調査を尽くしたとはいひ難い。また、調査が尽くせなかつた原因として、調査対象期間の長さだけでなく、池田町における職場環境の問題もあると思われる。

アンケートの回答率が56.3%に留まっていること及びアンケートの回答内容や本調査委員会のヒアリングに対する職員の態度から、職員の多くが、町長に対して萎縮し、真実を語ることができない状態にあることが窺われた。

既に退職した元職員さえ、自身が町長からセクシュアルハラスメントを受けていたことを認めながら、退職後も町長に萎縮し、匿名でなければアンケートに答えられないと回答するなど調査が難航し、本調査委員会としては、事実の解明に対する限界を感じた。

このため、本調査委員会が認定した事実以外に、町長による職員に対するセクシュアルハラスメントがなかつたと判断することはできず、未だ判明していない町長によるセクシュアルハラスメント被害が相当数存在することが推測され、このことが池田町におけるセクシュアルハラスメントの根深さを窺わせる。

また、今回の調査を通して、町長自身のセクシュアルハラスメントに対する認識・対応の問題に留まらず、職員自身のハラスメントに対する意識

や関心の低さ、改善意欲の欠如を感じざるを得なかった。勿論、意識や関心を持つ職員もいるが、そうした職員にあっても、上記のとおり町長に対する萎縮や総務課に対する強い不信感、それから生じる諦念が窺われた。

中には、告発者に対する反発心から事実の究明と職場環境の改善に目を瞑り、敢えて口を閉ざす職員もいたが、偏見や私情を捨てた広い視野から働きやすい職場作りに取り組まれることを期待する。

池田町においては、平成23年10月に「池田町人材育成基本方針」を策定（令和3年3月改訂）しているが、その中で、若年人口の急速な減少による新規学卒者の労働需給が逼迫し、公務の人材確保についても厳しい局面が予想されると現状を分析している。現に令和4年度末には12名の正職員が退職する事態に至っている。

過去には、町長からのセクシュアルハラスメントを理由に退職を決意した女性職員もあり、このような理由で退職者を生じさせるのは池田町にとって大きな損失である。

また、本件事案は町長に対するセクシュアルハラスメントの問題であるが、調査の過程で職員間におけるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントの存在、これを理由とする職員の休職や退職の情報も寄せられている。

今後も社会の高齢化、少子化が進展し、社会全体で働き手が減少していく状況が予想される中、池田町が人材を確保するには、性別にかかわらず、職員全員が働きやすい環境を整備することが不可欠である。そのためには職場からあらゆるハラスメントを撲滅することが必要である。このことが将来にわたって持続的に良質な住民サービスを提供することにつながることになる。

町長はじめ全職員がこのような意識に基づいて今後の職場環境の整備に取り組むことが重要である。

以上

卷末資料

- 資料 1 池田町職員対象 セクシャルハラスメント調査アンケート
- 資料 2 アンケート調査の結果
- 資料 3 「本日の面談について」と題する書面
- 資料 4 「合意書」と題する書面

池田町職員対象 セクシャルハラスメント調査アンケート

●本調査は、事実関係の確認の一環として実施し、回答に係るプライバシーは守られます。

町長からセクシャルハラスメント（以下「セクハラ」といいます。）行為を受けたことがある場合、また、他の職員から町長からのセクハラ行為を受けている旨の相談を受けたり、実際に、他の職員がセクハラ行為を受けている場面を見聞きしたことがある場合や些細なことでも気になるような問題だと思われるがあればご回答をお願いします。回答は、同封の返信用封筒にて提出または下記のメールアドレス宛に送信してください。

※匿名での回答も受け付けますが、第三者調査委員会による聞き取り等で調査を行いますので、記名での回答にご協力ください。

Q1 町長からのセクハラについて

- ①自分が受けたことがある →Q2へ
- ②自分が受けたことがないが、見たことがある →Q2へ
- ③自分が受けたことがないが、他人から聞いたことがある
→上の回答がある場合、誰から聞きましたか。
 - ③-1被害者本人 ③-2その他 →Q2へ
- ④受けたことがない（見たり聞いたことがない） →Q7へ

Q2 セクハラを受けた(見たり聞いた)のは、いつですか（わかる範囲で回答してください）

[] 年 [] 月 [] 日 ~ [] 年 [] 月 [] 日

Q3 そのセクハラはどのようなものでしたか。（複数回答可）

- ①容姿、体型などについて話題にされる
- ②肩、手、髪等の身体に触る
- ③強引にデートに誘われる
- ④抱きつかれる
- ⑤性的な内容の電話、手紙、メール（SNS等を含む）を送られる
- ⑥その他()

Q4 その行為は現在も続いているですか。

- ①はい
- ②いいえ
- ③わからない

Q5 それは主にどのような場所、または手段で起こりましたか。

- ①町長室
- ②宿直室
- ③執務室
- ④公用車内
- ⑤電話、メール、SNS等
- ⑥その他()

Q6 誰に相談しましたか。 (複数回答可)

- ①家族
- ②同僚
- ③上司
- ④総務課
- ⑤労働組合
- ⑥しばらく職場を休んだ
- ⑦何もしなかった

→ ⑦-1何もしなかった場合は、その理由を教えてください。

Q7 あなたの所属・氏名等を教えてください。(退職者は在職時の所属)

あなたの勤務形態は

正職員

会計年度任用職員

所属

職員

番号

※わからなければ

空欄

氏名

年齢

歳

性別

男

女

※上記セクハラを受けたり、見たり聞いたりしたことがある職員は、第三者調査委員会の聞き取りをしたいので、後日日程調整等の連絡をしますので、連絡先等記入願います。

連絡先電話番号orメールアドレス

池田町ハラスメント事案に関する第三者調査委員会

委員 幅 隆彦 (幅法律事務所)

委員 山内 沙絵子 (山内法律事務所)

委員 小木曾 琢也 (ウィル岐阜法律事務所)

【返信・問い合わせ先】 幅法律事務所 弁護士 幅 隆彦

TEL : 058-265-3092

メールアドレス : habatakahiko.1125@gmail.com

【提出期限：令和5年11月2日(木)まで】

アンケート調査の結果

調査対象者総数	891名
宛先不明で返送された数	48通
回答数	475名 (回答率56.3% 475名/843名)
男女の別 男性	110名 女性345名 不明20名

- * 回答の記載がない項目も散見されたため、回答人数の合計と各質問項目に対する回答人数の合計は必ずしも一致しない。
- * 以下の内容はあくまでアンケート調査の結果または回答内容を報告するものである。匿名による回答が含まれていること、第三者調査委員会による直接の聴き取りによって得た内容ではないことから、事実認定のための一資料であって、回答の記載内容をそのまま事実と認定したものではない。

1 各質問項目に対する回答内容

- (1) 町長からセクハラ行為を受けたことがあるか。または、他人が受けたのを見たり聞いたりしたことがあるか。
- | | |
|---------------------------|------|
| ①自身が受けたことがある | 10名 |
| ②自身は受けたことがないが、見たことがある | 4名 |
| ③自身は受けたことがないが、聞いたことがある | 37名 |
| ・被害者から聞いた | 10名 |
| ・被害者以外の人から聞いた | 27名 |
| ④受けたことがない（見たり聞いたりしたことがない） | 421名 |
- (2) 町長からセクハラを受けた時期、または見たり聞いたりした時期
- | | |
|---------------------------|--|
| ①自身がセクハラ行為を受けた時期 | |
| ・平成21年 | |
| ・平成24年 | |
| ・平成26年8月から退職まで | |
| ・平成28年 | |
| ・令和2年 | |
| ・令和2年1月 | |
| ・令和2年4月 | |
| ・令和2年7月 | |
| ・令和3年3月 | |
| ・令和3年7月から8月 | |
| ②自身は受けたことがないが、見たことがある時期 | |
| ・平成30年2月頃 | |
| ・平成31年・令和元年または令和2年1月から2月頃 | |
- (3) セクハラ行為の態様
- | | |
|--|-----|
| ①容姿、体型などについて話題にされる | 10名 |
| ②肩、手、髪等の身体に触れる | 32名 |
| ③強引にデートに誘われる | 0名 |
| ④抱きつかれる | 11名 |
| ⑤性的な内容の電話、手紙、メール（SNS等を含む）を送られる | 0名 |
| ⑥その他 | 12名 |
| ⑦具体的な記載 | |
| お尻を後ろから触る。陰部を触る。ハグする。抱きつく。「○○ちゃん」と呼ぶ。「(町長と)一緒に(県外出張に)泊まりで行くんか?」と男の目つきで見る。等 | |

- (4) セクハラ行為が現在も続いているか否か
- | | |
|--------|-----|
| ①はい | 0名 |
| ②いいえ | 10名 |
| ③わからない | 34名 |
- (5) セクハラ行為は主にどのような場所、または手段で起ったか
- | | |
|-------------|-----|
| ①町長室 | 29名 |
| ②宿直室 | 8名 |
| ③執務室 | 0名 |
| ④公用車内 | 0名 |
| ⑤電話、メール、SNS | 0名 |
| ⑥その他 | 13名 |
- ⑦具体的な記載
　　庁舎内、中央公民館内、宴会・酒席、食事会、出張先、旅行先 等
- (6) 誰に相談したか。何もしなかった場合にはその理由
- | | |
|-------------|-----|
| ①家族 | 3名 |
| ②同僚 | 4名 |
| ③上司 | 2名 |
| ④総務課 | 0名 |
| ⑤労働組合 | 0名 |
| ⑥しばらく職場を休んだ | 0名 |
| ⑦何もしなかった | 28名 |
- ⑧具体的な記載
- ・今思うとセクハラだったと思うが、その当時は新人だったため深く考えなかつた。
 - ・仕事を任され頑張りたかった。
 - ・行動を起こして目を付けられるのが怖かったから。
 - ・解雇されると困るので。
 - ・町長に対しセクハラ行為を正す進言をする勇気はなかった。
 - ・何もしなかったというよりできることがなかった。
 - ・皆黙認しているものと思っていた。
 - ・上司や先輩も見て見ぬふりで相談する先もわからなかつた。
 - ・当事者ではないから。
 - ・自分にはあまり関係のないことだから。
 - ・本人が訴えないと何ともならないと思ったから。
 - ・噂程度の情報しかなく真偽が判らなかつた。 等

2 その他、アンケートに寄せられた回答、意見、情報提供等（要約）

【町長のセクハラ行為に関するもの】

- ・セクハラは事実だが一部異なると思う。元職員は部署異動後も事業に関して町長と密室（町長室内）にて打ち合わせすることが多くあった。町長もその人を大変気に入っていた。また、「職員は自分の女」という感覚でいるので、他の職員（町長のタイプな）も被害にあっている。
- ・後輩の総務課職員から町長室で女子職員が町長から抱きつかれたり体に触れられたりして困っていると聞いたことがある。
- ・町長は職員時代の昭和56年頃から宴会の席でも女性職員の体にむやみやたらに触れているのを目撃していたが、職場の先輩であり上司であり、あらゆる面での報復も警戒して何もできなかつた。
- ・私も握手をしたことがあり、やはり受け手によっては嫌悪感を抱く人もいると思う。
- ・セクハラ行為が起きたのは昭和の良き時代の感覚のまま行政が運営されているからだと思う。セクハラを見ても聞いても告発できない、告発しようにも潰され、逆に

退職に追い込まれる等ある。

- ・「職員が提案しても通らない。町長からのトップダウンばかり」、「意見を言う職員はどんどん辞めていく」という言葉も多く聞いた。町長の一言で理由の説明もなく辞令を無視した解雇が平気で行われる職場だと身をもって体験した。このような職場環境の中では町長のセクハラがあつたとしても誰も声を挙げないだろう。そういう強権的な経営体勢が今回のセクハラ問題だけでなく様々な違法行為の隠蔽や職員の疲弊を招きかねない「素地」であり、「池田町の行政を進める首長」としての資質を問われる問題だと感じている。セクハラ問題が長い間表に出なかつた要因として捉えていただきたい。
- ・町長のセクハラについて、自分が入庁時には周知の事実だった。被害者は絶えずいた。大体が入庁したての若い職員。触れるのは良く聞いたことで、キスやプライベートゾーンにも触れる話は聞いている。ほとんどが町長室や人けのないところで行われている。職員は知っているので、誰も止めないし相談にも前向きに乗ろうとも関わろうともしない。
- ・元職員は町長のお気に入りとして耳にしたことがある。彼女らの世代の採用は見せるため、愉しむために採用されているといつてもおかしくない。現職員に対しても可能性は十分ある。
- ・20代女子職員に対しセクハラをしたとして、親族から責められ、町長は金銭をもって示談したと聞いている。その女子職員は「ミカンあるで、部屋に来なさい」と町長室へ誘われたことがあつたと聞いている。
- ・十数年前、入職して間もない女子職員は、町長室で町長の膝の上に乗せられていた。それを知った（見た？）他の女子職員が町長に謝罪させ、その後、セクハラを受けた女子職員は退職した（理由不明）と聞いている。
- ・言いにくい、言わない相手を選んでやっていたのだろうと思います。被害にあられた方のためにきっちり調査してあげて欲しいです。
- ・町長秘書と二人きりになったとき「町長からセクハラを受けている」と打ち明けられた。「立場が弱いから、誰かに訴えたら自分が退職させられて終わりなのではないか」、「大げさにしたくない」と言っていた。セクハラが具体的にどんなことなのかは聞かなかつた。その時は、町長がセクハラと認識していないかもしれないで、「セクハラだ」、「嫌だ」と言わないといけない、誰かに注意してもらうにしても相手が町長では難しいね、等と話して終わつた。その後、他の若い女子職員も被害にあつていると、先輩の女性職員に相談しているらしいと噂を聞いた。
- ・私は町長室へ呼び出されたことがあります。町長は騒がない相手を見極めてやっています。

【町長のセクハラ行為以外に関するもの】

- ・誰とでも気さくに話してくれるので良い印象しかない。
- ・職員みんな知っていることだが、町長のパワハラがすごい。
- ・町長の地位を利用してセクハラもだが、パワハラはもっとひどい。
- ・こちらからの挨拶（職場・地元で）にも返せない人に町のリーダーの資格なし。これはハラスメントではないか。

【町長以外に関するもの】

- ・町長ではなく男性職員から食事会の後に性行為を迫られたことがある。役場内ではそういった行為が日常的にあると聞いたことがある。今回は町長の件だけだと思うが、きちんと調査して健全な職場になることを願つてゐる。
- ・職員同士でもセクハラやパワハラ行為は通常に行われている。職員同士で追い込まれ退職した職員は多くいる。職員同士のセクハラ、パワハラの調査も行った方が良いと思う。声を挙げられずパワハラ等で苦しんでいる職員は多くいる。現状を厳しく精査し、しかるべき対応をお願いしたい。役場全体の改革が必要だと思う。

- ・職員同士のセクハラ、パワハラの調査も行った方が良いと思う。声を挙げられずパワハラ等で苦しんでいる職員は多くいる。現状を厳しく精査し、しかるべき対応をお願いしたい。役場全体の改革が必要だと思う。
- ・元職員から今回の調査に協力するよう求められたが、公正さが求められる調査アンケートに介入するそのモラルの低さと思慮の足りなさに、とても不愉快に思った。調査の件でどちらの味方もするつもりはない。
- ・セクハラは絶対ダメだと思うが、他の議員もセクハラをしていると聞いており、1人集中攻撃ではなく町全体を問題にすべき。もっとゴミ問題、子供問題等に税金をかけてほしい。
- ・加害者は町長だけではありません。職員にもいます。パワハラもあります。

【アンケート調査方法に関するもの】

- ・池田町に恨みを持ってやめた人もいる中、池田町の封筒で届く配達物が池田町に開示されないと書いていても信じられない。庁舎内で職員から回答用封筒の回収をしている人がいる。回答者を特定されざるを得ないような状態の中で安易に回答できない。後々、封筒を出せ、アンケート用紙を出せと言われたときに、ないと回答したら町の裏切り者とされてしまうのが怖い。
- ・アンケートの発送元が「役場総務課」であること、「セクハラ事案について後日聞き取りをする」旨の記載があるため、多くの現役職員や退職職員はセクハラ事案をアンケートに記載することに躊躇しているらしい。町長や副町長に最も近い役場総務課が関係しており、守秘されないのでないかと思われている。些細な事案や小さな声も取り上げるなら、更なる配慮が必要だったと思う。
- ・私は女性です。申し訳ございませんが、他の身バレする情報は出せません。聞き取りも、顔や声を出してはできません。池田町(総務課)が何かしらの手口で介入し特定すると懸念するからです。総務課職員の大半は町長の操り人形です。
- ・10月末頃、「総務課(町の封筒)から届いたアンケートなんて書けるわけない。だから俺は書かない」という話が回っていると聞いた。理由は「そもそも町が雇った弁護士であり、調査内容が町に筒抜けにならない保証がどこにもない」、「池田町のやることだから、アンケート内容を微妙に書き換えて、匿名であろうと回答者を特定しようとしているのではないか」、「知っている事を書いて、万が一それが町長側に伝わったら、今度は自分が裏切り者扱いをされてしまう」、「いくら匿名でも、内容によって誰が言ったという事を特定しようとしてくるから回答できない」というものだった。
- ・職員用のメールアドレスは役場内の機関(企画課)が管理しているため、開封日時や返信・転送の詳細を含め、役場内の情報政策室に記録が残る。第三者調査委員会に直接返信すれば、その内容や送信記録は調べようと思えば調べられる状況だし、自身のメールアドレスに転送すればその記録も残る。「回答した」または「回答しようとしている」というのが極めて他者に伝わりやすい状態。とてもセンシティブな内容な上、アンケート用紙の提出に他人の目を気にしている職員が多い状態。覚悟をした職員でないと難しいと思われる。

以上

本日の面談について

第三者調査委員会

委員長 弁護士 幅 隆彦
同委員 弁護士 山内 沙絵子
同委員 弁護士 小木曾 琢也
(連絡先)

〒500-8057
岐阜市上竹町21番地
幅法律事務所

電話 058-265-3092
FAX 058-265-3389
Mail habatakahiko.1125@gmail.com

本日は、貴重なお時間をいただき、ありがとうございます。

本日の面談は、先日実施いたしましたセクシャルハラスメント調査アンケートの回答の有無、内容と関わりなく、池田町役場で勤務される女性職員（正職員・会計年度職員）を対象として、一律に実施しております。

これまで、当委員会に対し、アンケート回答の有無、内容の漏洩についてのご不安やご意見をいただきました。当委員会は、回答者及び回答内容が漏洩することのないよう対応しますので、ご協力をお願いします。

本日の面談につきましても、池田町総務課を通じて所属課ごとにお呼び出しありましたが、お話をされた方とお話をされていない方とを総務課に判別されないよう、内容の有無にかかわらず、お一人一律10分程度（お呼び出し・移動時間も含む）のお時間を頂戴しています。

当委員会が、お話しされた方が特定できるような事項を池田町に開示することはありません。

岡崎町長の池田町職員に対するセクシャルハラスメントについて、詳しくお話を頂けるようでしたら、文書の郵送・お電話・メール・FAX等ご連絡方法を問い合わせないので、上記当委員会までご連絡ください。

以上

合意書

池田町長岡崎和夫（以下、「甲」という）と、池田町ハラスメント事案に関する第三者調査委員会（委員長弁護士幅隆彦。以下、「乙」という）は、次のとおり合意する。

第1条（調査への協力）

甲は、乙による調査に対し、誠実に対応し、協力することを約束する。

第2条（守秘義務・口外禁止の解除）

甲は、第三者との間で、守秘義務ないし口外禁止条項に合意していたとしても、乙による調査が正当な事由に基づくものであることを認め、当該第三者が乙の調査に協力した場合、守秘義務違反ないし口外禁止条項違反の責任追及を行わない。

本合意を証するため本書2通を作成し、甲および乙は以下に署名または記名押印し、各自1通を保有する。

令和　　年　　月　　日

（甲）住　所

氏　名

（乙）住　所

氏　名