市長によるハラスメント疑い事案に関する調査特別委員会

調 査 報 告 書

（市長によるハラスメントと疑われる発言（令和６年12月26日に市職員に対して発言）に関する調査）

令和８年10月29日

目　次

１　本委員会設置の趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１

２　本委員会の構成・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１

３　本委員会に付託された調査事件・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１

４　パワーハラスメントについて・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１

５　本委員会の開催状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・４

６　地方自治法第 100 条第１項の規定に基づき提出を求めた記録等・・・６

７　委員より委員会に提供された資料・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・６

８　証人より委員会に提供された資料・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・７

９　委員派遣・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・７

10　調査費用・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・７

11　調査の内容及び結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・７
　⑴　本件事案の発生経緯について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・７
　⑵　問題となる市長の言動の有無・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・８
　⑶　事実に対する評価・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・13

12　告発・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・15

13　最後に・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・15

14　その他・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・17

１　本委員会設置の趣旨

令和８年４月 17 日、市職員より「特別職におけるハラスメントについて」と題した申立書が議長に手交された。

申立書では、市長からハラスメント発言を受けたため、当時の上司が法務統括監の見解を得て副市長に報告し、また、令和７年度に市議会が実施したハラスメントに関するアンケート調査においても自身の氏名を記入し返答したが、市当局及び市議会において何ら調査がなされていない。ついては、ハラスメントを受けた者が泣き寝入りすることなく安心して相談することができる窓口の設置など、被害者の救済制度の構築を強く希望されていた。

このように、市政運営における最高責任者である市長からのハラスメントについて、その部下から申立てがなされていることは、市政運営上看過できない事案であると考えられ、議会として、市内部における適正なガバナンスの確保などの観点から、市政運営が混乱を来たし停滞することのないよう、その事実経過を明らかにすると共に、ハラスメント被害者の救済制度の確立につなげるべく調査を行うため、地方自治法第 100 条の規定に基づく調査権等の権限を有した特別委員会が、令和８年６月 26 日の本会議において本委員会が設置された。

２　本委員会の構成

定　　数　８人以内
委 員 長　百上 真奈
副委員長　赤堀 久実
委　　員　陶山 美佐、北山太加視、森中 秀哲、福村 教親、上田 宗久
　　中岡 久徳

３　本委員会に付託された調査事件

市長によるハラスメントと疑われる発言（令和６年 12 月 26 日に市職員に対して発言）に関する調査を行ったうえ、特別職からのハラスメントに対する相談体制及び救済制度の確立につなげるための事項

４　パワーハラスメントについて

⑴　背景

令和元年度に改正された「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。）において、職場におけるパワーハラスメントについて事業主に防止措置を講じることが義務付けられている。

> 昭和 41 年法律第 132 号
> 労働施策総合推進法（抜粋）
> （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する雇用管理上の措置等）
> 第 31 条　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。

⑵　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）

労働施策総合推進法の規定に基づいて定められた国の指針では次のように定められている。

①　職場におけるパワーハラスメントとは

ア　優越的な関係を背景とした言動であって、

イ　業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより

ウ　労働者の就業環境が害されるもの

であり、アからウまでの要素を全て満たすものをいう。

なお、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。

②　「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。

③　「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。

【例】・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

④　「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」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す。

【例】・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。

⑤　「労働者の就業環境が害されるもの」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。

⑶　本委員会におけるパワーハラスメントの考え方

労働施策総合推進法及び同法の規定に基づいて定められた国の指針におけるパワーハラスメントの基準を参考に判断することとした。

5　本委員会の開催状況

回　数	日時・場所	協議内容等
第１回	令和８年６月 30 日（火） 開会　午後１時 30 分 閉会　午後２時 28 分 全員協議会室	１　正副委員長の互選について ２　申立書の精査について ３　今後の委員会運営について ４　その他
第２回	令和８年８月６日（木） 開会　午前 10 時 00 分 閉会　午前 10 時 34 分 全員協議会室	１　要求資料について ２　証人の出頭要求について ３　その他
第３回	令和８年８月 19 日（水） 開会　午前 10 時 00 分 閉会　午後１時 17 分 全員協議会室	１　証人への尋問 証人：地域力創造部長(当時財務部長)福岡　秀明 財務部長　中西　孝治 監査委員事務局長　葛原　秀哉 ２　その他
第４回	令和８年８月 20 日（木） 開会　午前 10 時 00 分 閉会　午後２時 16 分 全員協議会室・委員会室	１　証人への尋問 証人：副市長　宮﨑　寿 総務部次長　川口　光博 総務部人事課長　前田　智康 主幹　●●　●● 主任　▲▲　▲▲ ２　その他

第５回	令和８年８月 25 日（火） 開会　午前 10 時 00 分 閉会　午後２時 32 分 全員協議会室	１　証人への尋問 証人：同和課長　吉岡　一(申立人) 市長　稲森　稔尚 市長補佐人：藤原　規眞　弁護士 ２　その他（同和課長(申立人)の再尋問を決定）
第６回	令和８年９月２日（水） 開会　午後２時 00 分 閉会　午後２時 54 分 全員協議会室	１　証人への尋問（再尋問） 証人：同和課長　吉岡　一(申立人) ２　その他（地域力創造部長(当時財務部長)の再尋問を決定）
第７回	令和８年９月９日（水） 開会　午後４時 00 分 閉会　午後５時 00 分 全員協議会室	１　証人への尋問（再尋問） 証人：地域力創造部長(当時財務部長)福岡　秀明 ２　その他
第８回	令和８年９月 18 日（金） 開会　午後１時 00 分 閉会　午後１時 08 分 全員協議会室	１　申入書について ２　その他（市長への再尋問を決定）
第９回	令和８年９月 28 日（月） 開会　午後３時 00 分 閉会　午後３時 38 分 全員協議会室	１　証人への尋問（再尋問） 証人：市長　稲森　稔尚 ２　その他
第 10 回	令和８年 10 月 23 日（金） 開会　午後１時 30 分 閉会　午後１時 45 分 全員協議会室	１　委員会調査報告書について ２　その他

6　地方自治法第 100 条第１項の規定に基づき提出を求めた記録等

	要求先	要求月日	記　録	提出月日
1	副市長	７月１日	令和６年 12 月 26 日のハラスメント事案について、当時の財務部長から報告を受けた際の報告に関する文書一式（法務統括監の見解を含む）	７月１日
2	申立人	７月１日	令和６年 12 月 26 日午前８時 40 分頃、市長から入電のあった電話の録音記録	７月１日（不存在）
3	財務部長（現）	７月１日	令和６年 12 月 26 日当時の伊賀市役所本庁舎４階の財務部における職員座席表（資産経営課・管財課）	７月２日
4	申立人	８月６日	令和６年 11 月１日から令和７年３月 31 日までの旧ふれあいプラザにかかる協議に関する録音記録（音声データ）（令和７年１月 10 日市長レク、２月３日市長・副市長レク、２月 12 日市長・副市長レク）	８月７日
5	行政当局	８月６日	令和６年 11 月１日から令和７年３月 31 日までの旧ふれあいプラザにかかる協議に関する議事録（会議メモを含む）及び事業者への送付文書	８月 14 日 ８月 17 日

7　委員より委員会に提供された資料

	提供資料	提供月日
1	稲森市長のＳＮＳへの投稿記事（６月 30 日）	８月６日
2	稲森市長の記者会見記事（７月９日伊勢新聞、毎日新聞）	
3	稲森市長のＳＮＳへの投稿記事（８月 27 日）	９月２日

8　証人より委員会に提供された資料

	提供資料	提供月日
1	旧ふれあいプラザにかかる協議に関する録音記録の文字起こし文書（令和７年１月 10 日に実施 今後の公共施設最適化計画についての市長レク）	９月２日

9　委員派遣

なし

10　調査費用

委託料（弁護士アドバイザリー契約委託）499,960 円（10 月末日時点）

11　調査の内容及び結果

本調査報告は、申立書において指摘のあった市長の言動が事実と認められるかどうか、事実と認められる場合に、前述の厚生労働省の「パワーハラスメント防止のための指針」が定めるパワーハラスメントの定義である要素を全て満たすものに該当するかどうか、若しくは市長の申立人に対する言動がパワーハラスメントに準じる違法・不当なものであるかどうかを検討するものである。

なお、事実認定及びその評価については、本委員会に提出された記録資料及び証人尋問における証言を主な証拠として判断した。

⑴　本件事案の発生経緯について

申立人は、概要以下の内容を記載した申立書を、令和８年４月 17 日、伊賀市議会議長宛てに提出することで、本件申立てを行った。

『令和６年 12 月 26 日午前８時 40 分頃、市長は申立人に対し電話をかけ、「旧上野ふれあいプラザ」に関し市と市有財産売買契約を締結している相手方（買受人）である法人Ｂが、特定の社員Ｃを雇用していることを理由に「信用できないから今すぐ契約を解除するように」と指示し、申立人が「以前にも言いましたが、民間の従業員に対してこちらから解雇するようには言えませんし、それを理由に契約解除するのは正当な理由にならないでしょう。」と伝えると、市長は「正当な理由じゃないですか。なぜできないんですか。やらないなら、あなたの処遇も

考えますよ」と発言した。

さらに、申立人が「それはどうゆうことですか」と尋ねると、市長は「もういいです。分かりました。異動希望を書いてください。」と発言した。

申立人が「異動希望は、私が決めることですので、市長に指示されるものではないですよね。」と続けると、市長は「もういい。異動希望を書いてください。」と発言し電話を切った。

この電話直後の同日午前８時 45 分頃、市長が資産経営課へ来課し「なぜ契約解除できないのか。」と先ほどの電話の内容について再度言及してきたため、申立人は「先ほどの電話での発言はパワハラに当たりますよ」と伝えたところ、財務部長（当時）も加わりエレベーター付近に場所を移して会話が続けられた。

市長は「先ほどのパワハラ発言については謝ります。」との言葉を述べたが、一切の謝罪はなく、その後も市長は「いい加減なことばかりして、こちらが指示したことをしないからや」「４年間何もしないで」と発言した。

また、申立人が再度、契約解除の件を説明しようとすると、市長が「うるさい、うるさい」と発言し、申立人も「うるさいとはなんや」と発言したため、両者にらみ合うこととなり財務部長（当時）が仲裁に入ることとなった。

最終的に、申立人が「契約解除は市長からの指示ということですね。」と確認すると、市長は「そうです。」と答えたため、申立人は「分かりました。」と述べ自席に戻った。』

以上が、申立書に添付されている文書による本件発生当日の経緯であるが、当該添付文書は本件発生直後、申立人によりその上司である財務部長に報告した際の文書と同様の文書であり、さらに、本件に関する財務部長から副市長への報告文書（委員会要求資料１）においても添付されている文書である。

⑵　問題となる市長の言動の有無

①　前提となる事実

業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動として問題となり得る言動、即ち、本件における市長のパワーハラスメントの疑いがある発言

は、次の二つに集約されるため、それぞれ検討する。

令和６年 12 月 26 日午前８時 40 分頃、市長から申立人宛てに電話があり、さらに、同日午前８時 45 分頃、市長が市役所本庁舎４階の資産経営課（当時）に来課し、双方大きな声で話をし始め、その後、同４階エレベーター付近に移動したことは、当事者だけでなく、申立人に近接した座席（申立人の座席との距離約 0.7～２メートル）に居た当時の財務部長をはじめ複数の職員らが認知しており、問題となる市長の言動がなされた時間や場所については、申立人と市長の認識に食い違いはない。

② 市長の言動

ア 法人Ｂとの契約解除に関する発言

申立人は、市長から、令和６年 12 月 26 日の電話及びその後の対面において、「法人Ｂが特定の社員Ｃを雇用していること」を理由として「いつまで法人Ｂと契約しているのですか、あんな会社信用できないから契約を解除してください。」と指示されたと証言する。

これに対し市長は、契約解除を指示したことは認めているが、契約解除の理由については、あくまで「市長公約に掲げていることや、法人Ｂの契約不履行が理由であり、社員Ｃを雇用していることは関係がない。」として、社員Ｃを雇用していることを問題視した発言はしていないと証言する。

このように、市長から申立人に対し契約解除の指示があったことは両者が認めているところであるが、契約解除の理由については、両者の証言が食い違っている。

この点、申立人の証言は具体的で一貫しており、内容的に不自然・不合理な点がない。

そして、本件発生当日、当時の財務部長をはじめ複数の職員らが、申立人と同じ執務室にて勤務中であり、申立人が電話口で「民間企業の従業員について、市の方から言うことはできません」と話しているのを聞き、また、同室に居た複数の職員らが、当該電話の終了直後に、申立人が他の複数の職員らに対し、法人Ｂに雇用されている職員Ｃを解雇できないのか、解雇するようにと市長が言っていた電話内容について報告をしていた旨を証言した。申立人の証言は、これら他の複数の職員らの証言とも整合する。

さらに、申立人が市長から指示された契約解除の理由とされる、法人Ｂが社員Ｃを雇用していることについては、本件発生日前の同年 12 月 12 日、旧上野ふれあいプラザ買い戻しの件についての協議の場において、申立人が市長から、社員Ｃを辞めさせるよう法人Ｂに伝えるよう指示されたと証言し、同様に当時の財務部長も市長から社員Ｃを雇っている会社を信用できないから契約解除できないかという市長の発言があったことを認める旨を証言しており、申立人の証言は他の職員の証言と合致している。この 12 月 12 日の市長の発言は、12 月 26 日の市長が行ったとされる発言（社員Ｃを雇っている会社が問題であり、その会社との契約を解除するようにという趣旨の発言）とも一連一体のものとして整合的である。

なお、契約解除の理由については本件発生日前から協議の場において市長から言われていたことから、そのワードが頭に残っていたことへの反応であった可能性があり、市長の発言を正確に受け取っているとは言えず、事実と断定できないとの意見も一部あったが、申立人の証言が基本的に信憑性に疑問を持たせるものでないことに加え、電話口での発言や電話終了直後の報告があった旨の他の職員らの証言、それに先立つ協議の場での市長発言との整合性を勘案すれば、申立人の証言は十分に信用することができる。

したがって、市長が申立人に対し「社員Ｃを雇用していることを理由に法人Ｂとの契約を解除するよう指示した」事実があったものと認められる。

これに対して市長は、契約解除の指示はしたものの、申立人に対し、社員Ｃの解雇に言及しておらず、社員Ｃを解雇するように伝えるようにとの指示もしたことはないと証言し、事実を否認している。

しかし、申立人及び当時の財務部長をはじめとする証言者と市長の間において、法人Ｂとの契約解除に関してその手続方法など意見の違いがあったものの、本件発生日以前からトラブルがあったことをうかがわせる事実はなく、申立人及び他の職員があえてその点について虚偽の証言をする動機は見当たらない。よって、申立人の証言の信憑性は揺るがず、市長の弁明を採用することはで

きない。

イ　申立人に対する処遇に関する発言

申立人は、令和６年12月26日午前８時40分頃の電話において、申立人が上記アの指示に対して「民間企業の従業員について、市の方から言うことはできません」と難色を示した。その際、市長は申立人に「やらないなら、あなたの処遇も考えますよ」「異動希望を書いてください」と人事上の不利益を示唆する発言をしたと証言する。

申立人は、市長の「異動希望を書いてください」との発言は、電話でのやりとりのなかで２回があり、その後の課カウンターでの対面においても市長は同じ内容の発言をしたと証言する。

これに対し市長は、これらの発言を全面的に否定したうえで、別の言葉を使った記憶があるとして、「公務員として従う義務がある」「仕事をやる気あるのか」と発言したのであり、自分の指示にしたがわなければ申立人を異動させる（若しくは異動希望を出すように）という趣旨の発言はしていないと証言する。

この点についても、申立人の証言は具体的で一貫しており、内容的に不自然・不合理な点がない。

また、本件発生当日、当時の財務部長をはじめ複数の職員らが、申立人が電話口で「異動希望は私が決めることですので、市長に指示されるものではないですよね」と話しているのを聞き、当該電話が終了した直後に、電話内容についての報告として、同様の内容を申立人から口頭で聞いたと証言している。

さらに、当時の財務部長は、同課カウンターでの対面の場面において申立人と市長の傍におり、市長が申立人に「異動希望を書いてください」と発言したことを直接聞き、また、電話での当該発言に対して申立人が「先程の（異動希望を書いてくださいとの）発言はパワハラですよ」と市長に大きな声で発言したことを証言している。また、この申立人からの指摘に対しては、市長が「先程のパワハラ発言については謝ります」と発言したことを申立人及び当時の財務部長が聞いたとして証言している。

一方、市長は「大きな声を出したことについては謝罪した」と証言しているが、これら申立人の証言についても、その信憑性に

疑問を差し挟む余地はない。

このように、申立人の証言と他の職員らの証言が主要部分で合致若しくは整合しており、少なくとも、電話口において市長が異動希望を出すようにという趣旨の発言をしていたとの申立人の証言について、十分に信用できるものである。

なお、本件発生日に申立人が作成した本件内容の上司への報告書（申立書の添付文書）には、課カウンターにおいて対面で人事異動を示唆する発言をされたとの記載がなく、また、申立人自身の１回目の証人尋問（令和８年８月 25 日委員会）で、そのような証言をしておらず、さらに、当委員会が事前に質問した事項に対する回答書においても、対面における市長の異動にかかる発言があったとは回答していない。申立人は、２回目の証人尋問（同年９月２日委員会）において、初めて、電話直後に市長と対面した場面において、市長が「だからもう異動希望を書いてください」と言ったと証言しており、その証言に変遷がみられる。電話での発言より対面での発言の方がむしろ記憶に残るはずであり、上司への報告書（申立書の添付文書）や回答書に一切その記載がないのは、その認識記憶がなかったからと考えざるを得ず、課カウンターにおける市長の申立人に対する処遇に関する発言が事実であるとは断定できないとする意見もあった。

しかしながら、当時の財務部長はその対面において申立人の傍らにおり、１回目の証人尋問（令和８年８月 19 日委員会）及び２回目の証人尋問（同年９月９日委員会）において、市長はその趣旨の発言をしていたと一貫して証言しており、当時の財務部長があえて嘘の証言をする必要もない。それゆえ、対面の場面におけるこの点にかかる市長の発言については、申立人の１回目の証人尋問(令和８年８月 25 日委員会)において証言はなかったものの、当時の財務部長の証言をもって、対面において市長が申立人に対して､改めて異動を示唆する発言を行ったと認定することとした。

したがって、市長は、申立人に対し、本件発生日に電話及び課カウンターでの対面において、要するに「自分の指示どおりに会社Ｂとの契約を解除しないなら、申立人の処遇も考える」「申立人は異動希望を書いてください」と人事上の不利益を示唆する発言をした事実があったものと認められる。

これに対し、市長は、人事上の不利益を示唆する発言は一切していないと述べる。この点、仮に市長の述べるとおり、そうした人事上の不利益に言及していなかったのであれば、申立人はもちろん当時の財務部長をはじめとする複数の職員らが、積極的に虚偽の事実を作り出したうえで、そのような事実があったと証言をしていることとなる。市長も、職員らの証言は虚偽であると認めている。

しかし、申立人や他の職員らが虚偽事実を作り上げて、その事実があったかのように述べることで市長を貶める行為に出るなどということは、凡そ考え難い。申立人が市長の発言を聞いて脅迫に近い話と感じたと迫真性をもって証言したことについて、市長は「そんな事実がねじ曲がって伝わって、このようなことになっているのかというのは、私は分かりません。」と証言するにとどまっており、申立人らが虚偽の証言をする動機・理由を基礎づける事情は存しない。

これらのことから、この点にかかる申立人の証言の信憑性は揺るがないと言え、本件発生日に、市長が電話口及び対面において申立人に対し、異動について不利益が及ぶ旨を示唆する発言をしたとの認定は覆らない。

⑶　事実に対する評価

①　優越的な関係を背景とした言動

本件の当事者である市長は、地方公務員法に基づき市職員の任命、異動等の人事に関する権限を最終的に有する市の最高責任者であり、一方の申立人は市職員であり、職務上、市長の指示・命令に従うべき立場にある。

上記にて認定した市長の申立人に対する言動は、それが市長という職務上の地位に基づき職員に対して差し向けられたものであり、かつ職員が抵抗又は拒絶することが困難な関係性を背景にしてなされているものであって、優越的な関係を背景とした言動に該当することに疑問の余地はない。

②　業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動

ア　法人Ｂとの契約解除に関する発言

民間企業の社員の雇用に関して市が介入し、社員を雇用している会社は信用ならないなどとして、当該法人と当市との契約解除を指示する行為は、市の権限を逸脱した違法かつ不当な要求である。これは、業務上の指示として全く必要性が認められず、その手段及び態様も極めて不相当である。

したがって、市長の当該言動は「業務上必要かつ相当な範囲」を逸脱していると認められる。

イ　申立人に対する処遇に関する発言

この発言は、市長が自らの業務指示への服従を強要するために、職員の人事権を振りかざしたものというべきであり、申立人が脅迫に近い話と感じたというのも無理からぬことと言える。当発言は、業務上の指導・注意にかかる自らの裁量を完全に逸脱した、社会通念に照らして到底許容されないものと言わざるを得ない。

つまり、市長権限を濫用して職員の身分保障を揺るがす悪質な言動であって、それは「業務上必要かつ相当な範囲」を逸脱していると認められる。

③　労働者の就業環境が害されるもの

申立人は、上記の発言と一体的なものとして、「いい加減なことばかりして、こちらが指示したことをしないからや」「４年間何もしないで」と市長からの発言を受けており、市長もそのような趣旨の話をしたことを記憶していると証言する。この証言の信憑性も認められる。

これら一連の市長の言動により、申立人は「部下の手前、普通にしていたが、市長の顔を見るとそれなりのストレスがあった。」「私が休職したり自死しないと何も変わらないのかと憤りを感じて」いたりすると証言する。

また、申立人の上司であった当時の財務部長は、その際、看過できない異常事態と判断し、直ちに副市長へ報告するに至っている。このほか、同財務部長は、「異動希望を書けと言われれば、職員は人事上の圧力だと感じる可能性がある。」、「本件発生当日は、双方が大声で話しており、申立人は怒りを覚えている様子」であり、「その後、旧上野ふれあいプラザの件については、その報告の場においてもぎく

しゃくするというか、やはり気を遣うところはお互いに認識していた」と証言している。

さらに、「本件発生当日の状況を見聞きして恐怖を感じた」、「その後の業務がやり辛くなり、今後仕事をしていくうえで変なプレッシャーを感じる。申立人もそのまま業務を続けていくのはとても辛いのではないかと感じる」との他の関係職員らの証言がある。

そのほか、市長は、他の多数の職員が勤務する執務室において、大声で申立人を叱責し侮辱的な発言をしており、その言動は、申立人に対し精神的苦痛を与えたことが推察される。むろん、それらの市長の言動は、それを見聞きした他の職員らが畏怖する状況を作り出し、職場全体の規律や勤労意欲を阻害しているものと解される。

そして、申立人は通院や休職するに至ってはいないが、厚生労働省が示す「平均的な労働者の感じ方」として判断した場合、上記の認定した市長発言やその態様は、就業するうえで看過できない程度の支障が生じ得るものであるといえる。

以上により、「就業環境が害された」との要件を満たすものと考える。

以上のとおり、本委員会は調査の結果、市長の職員に対するパワーハラスメントを認めるものである。

12　告発

本委員会は、稲森稔尚市長の２度の証人尋問において、申立人に対してハラスメント発言を一切していないとする証言について、市長は虚偽の陳述を行ったものとして、地方自治法第 100 条第９項の規定に基づき告発すべきものと判断し、議長に申し出ることを決定した。

13　最後に

本委員会は、市長及び市当局に対し、次の点を強く求める。

⑴　市が本件の事態を認識しながら１年半以上も放置したことは、組織の自浄作用が完全に機能不全に陥っていることを示しており、深刻なガバナンス不全の状態にあると評価せざるを得ない。市長も、「本件を令和８年６月になってから議長から聞いたのが実情であり、私のところに届

いていなかったのは問題だと思う。今後検討していかなければならない課題である」と証言している。

したがって、市長等の特別職を含む全ての職員を対象とした、ハラスメントの防止、調査及び救済手続きを定めた実効性のある体制を速やかに構築すること、加えて、ハラスメント事案を公平・中立に調査・審議するための独立した第三者機関を設置することを強く求める。

⑵　市の政策(変更)決定について、その責任及び過程を明確にするため、市長は一職員と個々に調整をするのではなく、必ず庁議等において協議を重ね、組織的に決定すること。

また、決定事項の対外的な周知時期については、当該事項が正式に決定された後に行うものとし、市内外に混乱を来たすことのないよう、十分留意して行うこと。

さらに、協議の記録については、庁議の場だけでなく、打合せやレクチャー等の場においても必ず作成し、適切な期間保存すること。

⑶　市長は、当委員会が調査中であるにもかかわらず、自身のソーシャルメディアや記者会見の場において、地方自治体のトップという強い発信力を利用し、本件に対する一方的な見解を展開し、公然と申立職員を批判する行為が見られた。対して、市職員には「伊賀市職員のソーシャルメディアの利用に関するガイドライン」が定められており、ガイドラインに沿った利用が求められている。

確かに、日本国憲法第 21 条において表現の自由が保障されており、それは極めて重要な権利ではあるが、その自由は決して無限定なものではない。上記の市長の行為は、議会の調査権を軽視したものであると同時に、本委員会の調査結果からも、自己の保身のために事実を捻じ曲げ、申立職員の名誉と尊厳を傷つける行為と受け取られても致し方ない。

さらには、これらの行為そのものが国の指針であるパワーハラスメントの三要素に照らし合わせても、優越的地位を濫用し、必要かつ相当な範囲を超えた、申立職員及び関係職員等の就業環境を著しく害する言動であるとも考えられ、市長側の一方的な意見がインターネットを通じて全世界に配信され続けることによって被る申立職員の精神的苦痛は察するに余りある。

市長におかれては、自らの自覚と反省に立ち、高い倫理観を養うとと

もに、市長自身により申立職員の名誉を回復する措置を行うこと及び申立職員等への真摯な謝罪を行うことを強く求める。

14　その他

アンケートの実施について

この度の申立てを受け、特別職からのハラスメントについて、その実態を調査しハラスメントに関する相談体制や救済制度の確立につなげるため、本委員会として下記のとおり職員アンケートを実施した。

なお、回答については、システム上一人が複数回回答することができることになっている。

① 調 査 期 間　令和８年７月６日から令和８年７月 16 日
② 調査対象期間　令和６年 11 月 21 日（稲森市長就任後）から
　　令和８年６月 30 日
③ 調 査 対 象 者　一般職の職員　２，１７３人
　　（再任用職員、任期付職員、会計年度任用職員を含む。）
④ 回 答 件 数　６８０件
⑤ 実 施 方 法　ＬｏＧｏフォーム（匿名）による
⑥ アンケート結果（概要）

■性別　男性：261 件
　　女性：392 件
　　回答しない：27 件

■年齢　10 代：　1 人
　　20 代：　46 人
　　30 代：　80 人
　　40 代：172 人
　　50 代：183 人
　　60 歳以上：170 人
　　回答しない：28 人

■役職　主事・技師：27 人　　副主任：31 人
　　主　任：87 人　　主　査：59 人
　　係　長：20 人　　主　幹：65 人
　　課長級以上：70 人　　再任用職員：　9 人
　　任期付職員：　4 人　　会計年度任用職員：264 人
　　回答しない：44 人

■ハラスメントを受けたことがありますか

ある： 22 件

ない：658 件

■誰からのハラスメントでしたか

市　長：21 件

副市長： 0 件

教育長： 1 件

■受けたハラスメントの種類（複数選択可）

・パワーハラスメント：19 件

・セクシャルハラスメント：1 件

・アルコールハラスメント：0 件

・妊娠、出産、育児、不妊治療又は介護に関する
ハラスメント：0 件

・ＳＯＧＩハラスメント：0 件
（性的指向や性自認に関連して行われるハラスメント）

・ その他：4 件

■ハラスメントを受けた際の対応（複数選択可）

・何もしなかった（何もできなかった）：7 件

・行為者に直接抗議した：6 件

・上司に報告した：8 件

・家族や友人に相談した：2 件

・人事課やハラスメント相談窓口に相談した：1 件

・公益通報の受付窓口に報告した：1 件

・職員に対する働きかけに関する要綱に定められた記録表を
作成して報告した：1 件

・その他：5 件

■「何もしなかった（何もできなかった）」理由を教えてください
（複数選択可）

・イメージや評価の低下が懸念されたから：2 件

・行為者の報復や更なるハラスメントの恐れがあったから：4 件

・プライバシーの侵害や個人情報漏洩の心配があったから：0 件

・ハラスメントに該当するのか判断できなかったから：0 件
・どこへ相談すればよいか分からなかったから：1 件
・何をしても解決しないと思ったから：5 件
・その他：0 件

■ハラスメントを受けた結果、あなたの仕事や生活にどのような影響がありましたか（複数選択可）
・精神的なストレス：18 件
・身体的な不調：5 件
・仕事のパフォーマンス低下：14 件
・人間関係の悪化：6 件
・休職又は退職を考えた：10 件
・プライベートに支障が出た(友人、家族関係の悪化等)：1 件
・その他：3 件