

資料 3. 調査報告書

(令和 8 年 3 月 30 日付・山口県弁護士会推薦弁護士 3 名により作成・
ハラスメント事案の調査結果)

令和8年3月30日

長門市 御中

調査報告書

長門市ハラスメント事案に関する第三者調査委員会

委員長 中嶋善英

委員 内田邦彦

委員 内田悠太

※ 目次の該当箇所及び本文中の青字に下線を引いた箇所をクリックすると、該当箇所へ移動できます。

目 次

略称について	5
第 1 当委員会について	6
1 当委員会設置に至る経緯	6
2 当委員会の設置	9
3 当委員会の目的	10
4 当委員会の構成	11
第 2 調査方法	13
1 関係者へのヒアリング調査	13
(1) 調査の目的	13
(2) 調査の方法	13
(3) 調査の概要	13
2 アンケート調査	14
(1) 実施期間	14
(2) 対象者	14
(3) 実施方法	14
(4) 回答結果	15
3 収集した資料の精査	24
第 3 ハラスメントについて	25
1 法令の定め	25
(1) 法令の類型分け	25
(2) ハラスメントに関連する法令について	26
(3) 倫理条例第 3 条第 1 項第 1 号、第 4 号及び第 7 号の政治倫 理基準について	27

(4)	その他市議会議員及び市職員に関連する法令について	33
2	当委員会における考え方	36
(1)	論点の整理	36
(2)	パワーハラスメントの定義・要件	36
(3)	市議会議員と市職員の関係に優越性が認められるか否か	37
(4)	市議会と市の関係性をどのように考慮するか	38
第4	事実認定と評価	40
1	事案全体の事実認定	40
(1)	当事者間で争いのない事実及び証拠上容易に認定することができる事実	40
(2)	当事者間において争いがある事実に関する認定	50
2	パワーハラスメント該当性の結論	52
3	令和7年2月14日の行為のパワーハラスメントの該当性	54
(1)	パワーハラスメントの要件の当てはめ	54
(2)	結論	58
4	令和7年2月18日の行為のパワーハラスメントの該当性	59
(1)	パワーハラスメントの要件の当てはめ	59
(2)	結論	62
5	令和7年3月21日の行為のパワーハラスメントの該当性	63
(1)	パワーハラスメントの要件の当てはめ	63
(2)	結論	63
(3)	補足（議員全員協議会における発言の問題点）	63
6	令和7年4月2日の行為のパワーハラスメントの該当性	65
(1)	パワーハラスメントの要件の当てはめ（C議員、D議長）	65
(2)	E副議長について	69
(3)	H副市長について	70

第 5	倫理条例第 3 条第 1 項第 1 号、第 4 号及び第 7 号に定める言 動の該当性	75
1	政治倫理基準該当性の結論	75
2	政治倫理基準の当てはめ	77
(1)	令和 7 年 2 月 1 4 日の言動について	77
(2)	令和 7 年 2 月 1 8 日の言動について	79
(3)	令和 7 年 3 月 2 1 日の言動について	81
(4)	令和 7 年 4 月 2 日の言動について	83
第 6	市議会を含む市のハラスメント対応に関する体制の検証	85
1	市議会を含む市のハラスメント対応に関する体制	85
(1)	職場におけるセクシャルハラスメントの防止に関する要綱	85
(2)	市要綱（資料 3）	85
(3)	市議会指針（資料 4）	85
(4)	要綱・指針の適用範囲	85
2	ハラスメント対応に関する体制の検証	86
第 7	再発防止に向けた提言	88
1	本件の原因分析	88
(1)	はじめに	88
(2)	市議会議員の市職員に対する行き過ぎた優越的意識の存在	88
(3)	市議会におけるハラスメント対応システムの機能不全	89
(4)	市議会と市の連携不足	90
2	再発防止策の提言	92
(1)	議員の意識改革	92
(2)	市議会議員全員による研修受講	93
(3)	市職員対応時のルールの策定	94
(4)	市議会議員によるハラスメント発生時における相談対応体 制	94

(5) ハラスメント被害者への配慮	96
(6) 市議会指針の改定又は条例の制定の必要性	96
第 8 最後	99
別紙 1 令和 7 年 3 月 2 1 日の発言抜粋	100
別紙 2 令和 7 年 4 月 2 日の発言抜粋	110
資料 1 ハラスメントに関するアンケートご協力のお願ひ	116
資料 2 第三者調査委員会アンケート	117
資料 3 長門市職員の職場におけるハラスメントの防止に関する 要綱	122
資料 4 長門市議会ハラスメントの防止に関する指針	127
資料 5 長門市議会議員政治倫理条例	132

略称について

本調査報告書においては、以下の略称を適宜用いることとする。

略称	正式名称等
市	長門市
市職員	長門市職員
市議会	長門市議会
市議会議員	長門市議会議員
当委員会	長門市ハラスメント事案に関する第三者調査委員会
本件調査	市議会議員と市職員との間における令和7年2月14日、同月18日、同年3月21日及び同年4月2日の各事案に関する事実関係並びにこれらの各事案に関連する事情の調査
市議会指針	長門市議会ハラスメント防止に関する指針
市要綱	長門市職員の職場におけるハラスメントの防止に関する要綱
市指針	長門市職員の職場におけるハラスメントの防止に関する指針
通話録音装置要綱	長門市庁舎等における通話録音装置の設置及び運用に関する要綱
倫理条例	長門市議会議員政治倫理条例
立川市倫理条例	立川市議会議員政治倫理条例
立川市逐条解説	立川市議会議員政治倫理条例 逐条解説
日弁連指針	日本弁護士連合会・地方公共団体における第三者調査委員会調査等指針について
A 課長	
B 部長	
C 議員	長門市議会議員
D 議長	長門市議会議長
E 副議長	長門市議会副議長
F 事務局長	長門市議会事務局長
G 市長	長門市市長
H 副市長	長門市副市長

第 1 当委員会について

1 当委員会設置に至る経緯

本件は、令和 7 年 2 月 1 4 日及び同月 1 8 日における C 議員の各言動について、同月 2 1 日に A 課長が G 市長、H 副市長らに相談したことに端を発する。

その後、同月 2 8 日に、総務課から、市議会に対し、C 議員の上記各言動について、ハラスメント事案として対応を求める旨の申入れがなされ、同年 3 月 1 1 日から同月 1 7 日にかけて、市議会の相談員（D 議長、E 副議長、F 事務局長）が A 課長、B 部長、C 議員と面談を行った。C 議員は、同月 2 1 日、公開の議員全員協議会で、上記各言動について、A 課長の実名を出して弁明した。F 事務局長は、同協議会で、A 課長の「電話が鳴ると、C 議員からじゃないかとか思って怖くて恐れる。」「正直を言うと、（C 議員に）もう会いたくない。」との発言に言及した。同年 4 月 2 日には、H 副市長、市議会の D 議長及び E 副議長の同席のもと、C 議員は A 課長に謝罪し、A 課長は「（上記の）発言を取り消すのは承知しました。」と述べた。

D 議長は、A 課長、B 部長、C 議員との面談と C 議員の謝罪を踏まえて、同年 4 月 7 日付けで、対応結果報告書を公表した。この対応結果報告書では、ハラスメントの認否についての判断やハラスメントの防止根絶に向けた対策は、弁護士等第三者を含めた審査会の設置も視野に慎重に行っていくべきとされた。

同年 5 月 1 6 日、G 市長は、市議会宛てに要望書を提出した。この要望書においては、市議会において、ハラスメントの認否ないし該否の判断や、ハラスメントの防止根絶に向けた対策を講じることについて、早急かつ着実に進められるよう強く要望するとされた。

上記の D 議長の対応結果報告書と G 市長の要望書を踏まえ、市議会は、同年 6 月 1 3 日の定例会において、ハラスメント調査特別委員会を設置した。この定例会では、特別委員会調査経費として、地方自治法第 1 0 0 条の 2 に基づき専門的事項に係る調査を弁護士に依頼するための経費を追加補正予算として

計上した。

市は、同年 8 月 1 日付けで、山口県弁護士会所属の弁護士 3 名にハラスメントの調査を委託し、この弁護士 3 名による第三者調査委員会（長門市ハラスメント事案に関する第三者調査委員会・以下「当委員会」という。）が発足した。

なお、ハラスメントとされる事案の発生から当委員会設置に至るまでの経過の概要は以下のとおりである。

(1) **令和 7 年 2 月 1 4 日**

C 議員が A 課長に対して電話を掛け、3 月議会の一般質問に関する問合せをした。その際に、C 議員から A 課長に対して本件調査の対象となる発言がなされた。

(2) **令和 7 年 2 月 1 8 日**

C 議員、A 課長及び B 部長が同席して、3 月議会の一般質問に関する打合せを行った。その際に、C 議員から A 課長と B 部長に対し、本件調査の対象となる発言がなされた。

(3) **令和 7 年 2 月 2 1 日**

A 課長が、C 議員の令和 7 年 2 月 1 4 日及び同月 1 8 日の各発言について、G 市長と H 副市長らに相談をした。

G 市長から A 課長に対して、正規ルートで市議会に伝えるよう指示があった。A 課長は、総務課長に対し、C 議員の上記各発言をハラスメント事案として報告した。

(4) **令和 7 年 2 月 2 8 日**

総務課から、市議会に対し、C 議員の令和 7 年 2 月 1 4 日及び同月 1 8 日の各発言について対応を求めた。

(5) **令和 7 年 3 月 1 1 日**

C 議員の令和 7 年 2 月 1 4 日及び同月 1 8 日の各発言に関して、市議会の相談員である D 議長、E 副議長、F 事務局長

の3名が、A課長及びB部長と面談を実施した。

(6) **令和7年3月13日**

C議員の令和7年2月14日及び同月18日の各発言に関して、市議会の相談員3名が、C議員と面談を実施した。

(7) **令和7年3月17日**

C議員の令和7年2月14日及び同月18日の各発言に関して、市議会の相談員3名が、C議員及びB部長と面談を実施した。

(8) **令和7年3月21日**

C議員は、令和7年3月21日の議員全員協議会において、同年2月14日及び同月18日の各発言について、A課長の実名を出して弁明した（本件調査の対象）。F事務局長は、同協議会で、A課長の「電話が鳴ると、C議員からじゃないかとか思って怖くて恐れる。」「正直を言うと、（C議員に）もう会いたくない。」との発言に言及した。

同協議会でのC議員の発言は、後に新聞報道され、市民にも知られるところとなった。

(9) **令和7年4月2日**

令和7年4月2日、副市長室において、H副市長、D議長及びE副議長が同席し、C議員はA課長に謝罪し、A課長は「発言を取り消すのは承知しました。」と述べた（本件調査の対象）。

(10) **令和7年4月7日**

D議長から「対応結果報告書」が提出された。

同報告書では、「ハラスメントの認否についての判断、並びにハラスメントの防止根絶に向けた対策は、解散後の市議会において、弁護士等第三者を含めた審議会の設置も視野に慎

重に行っていくべきものとする。」との方向性が示された。

(11) **令和 7 年 4 月 2 0 日**

市議会議員一般選挙が行われた。

(12) **令和 7 年 4 月 3 0 日**

議員全員協議会が開催され、F 事務局長より、山口県弁護士会に弁護士派遣を相談しているとの説明がなされた。

(13) **令和 7 年 5 月 1 6 日**

G 市長から、市議会宛てに、「要望書」が提出された。同要望書では、「(ハラスメントの) 認否ないし該否の判断や、ハラスメントの防止根絶に向けた対策を講じることについて、早急かつ着実に進められるよう強く要望する」とされた。

(14) **令和 7 年 6 月 1 3 日**

市議会（6 月定例会）において、市議会議員で構成されるハラスメント調査特別委員会が設置された。この定例会では、特別委員会調査経費として、地方自治法第 1 0 0 条の 2 に基づき専門的事項に係る調査を弁護士 3 名に依頼するための経費を、追加補正予算として計上した。

(15) **令和 7 年 8 月 1 日**

市と弁護士 3 名との間で、令和 7 年 8 月 1 日付けで業務委託契約を締結した。

なお、業務委託契約書の日付は、便宜上同日とされているが、実際に弁護士 3 名が業務委託契約書に署名押印したのは、同月下旬であった。

2 当委員会の設置

令和 7 年 8 月 1 日付け業務委託契約書は、市と弁護士 3 名と

の間でそれぞれ締結した個別の契約であるが、弁護士3名が合議体として活動するため、この弁護士3名の合議体をもって、「長門市ハラスメント事案に関する第三者調査委員会」（当委員会）と称することとした。

当委員会は、同年9月16日、市議会のハラスメント調査特別委員会と当委員会との間で打合せを実施した上で、具体的な調査を開始することとした。

なお、当委員会の調査に際しては、日本弁護士連合会・2021年（令和3年）3月19日付け「地方公共団体における第三者調査委員会調査等指針について」（以下「日弁連指針」という。）に準拠して実施することとしたが、本件の実情等に応じ、適宜、この日弁連指針とは異なる取扱いとしたこともある（例えば、市と協議の結果、ヒアリングやアンケート調査の記録を当委員会限りで保管することとし、市には引き渡さない取扱いとしたこと、内閣府の令和2年12月18日付け「地方公共団体における押印見直しマニュアル」など、近時の押印見直しの動向を踏まえ、本調査報告書作成に際し各委員の記名のみとしたことなど）。

3 当委員会の目的

市と当委員会との上記業務委託契約における委嘱事項は下記のとおりである。

記

- (1) 市議会議員と市職員との間における令和7年2月14日、同月18日、同年3月21日及び同年4月2日の各事案に関する事実関係並びにこれらの各事案に関連する事情の調査（以下「本件調査」という。）
- (2) 本件調査に関する関係者からの事情聴取
- (3) 本件調査に関する資料の収集、分析及び検討
- (4) 本件調査結果に関する報告書の作成

- (5) 市議会を含む市のハラスメント対応に関する体制の検証及び再発防止の提言
- (6) 長門市議会議員政治倫理条例第3条（政治倫理基準）第1項第1号、第4号及び第7号に定める政治倫理基準に市議会議員の言動が該当するか否かの検証
- (7) その他本件調査遂行に付随する業務（本契約締結前の準備を含む。）

なお、上記のとおり、市と当委員会との業務委託契約書においては、「市議会議員と市職員との間における」事実関係のみが本件調査の対象とされており、「市職員間の」事実関係は、当初、本件調査の対象とはされていなかった。しかし、当委員会が本件調査に着手した後に、市及びハラスメント特別調査委員会から、令和7年4月2日の事案については、「市職員間の」事実関係も調査の対象にしてほしいとの要望があったため、当委員会は、この要望を受け、同日の事案に関与した市職員の言動についても検討することとした。

また、「第三者調査委員会による調査は、適法かつ適正な行政の執行を確保するために行われるものであり、第三者調査委員会の趣旨・目的等を離れて民事上、刑事上の責任の有無又は所在を追及すること自体を目的とするものではない。」（日弁連指針2頁）ので、留意されたい。

4 当委員会の構成

(1) 委員3名の氏名

次の3名が当委員会の委員に就任した。

弁護士 中嶋善英（委員長）
弁護士 内田邦彦
弁護士 内田悠太

(2) **独立性等**

日弁連指針の「第3 委員のあり方」においては、「第三者調査委員会の委員…は、適法かつ適正な行政の執行を確保するため、公正・中立な立場から、対象事案につき事実関係を把握し、必要に応じて意見等を形成し、これを報告することを目的とするという趣旨にふさわしい識見を持ち、予断と偏見を排除することができる者であり、かつ、利害関係を有しないものでなければならない」（同4頁）とされている。

当委員会の委員3名は、山口県弁護士会から推薦を受けた弁護士であり、いずれも弁護士として10年以上の経験を有する者である。

また、各委員は、いずれも、その住所及び所属事務所が市外に所在し、市及び本件の関係者との間に何らの利害関係を有していない。

第2 調査方法

1 関係者へのヒアリング調査

(1) 調査の目的

業務委託契約書1条の委託業務として、「市議会議員と市職員との間における令和7年2月14日、同月18日、同年3月21日及び同年4月2日の各事案に関する事実関係並びにこれらの各事案に関連する事情の調査」(同条1号)、「議会を含む市のハラスメント対応に関する体制の検証及び再発防止の提言」(同条5号)が掲げられていることを踏まえ、上記各事案の関係者及びハラスメント対応に関する体制の整備に関与した市職員からヒアリングをして、上記委託業務に関する事情を確認することとした。

(2) 調査の方法

委員3名が長門市役所に赴き、ヒアリング対象者と直接面会し、事情を聴取することとした。

聴取内容を正確に記録するため、ヒアリング対象者にあらかじめ説明の上、聴取内容を録音することとした。

聴取内容の録音データは、委員3名限りで保管することとし、市を含め、他には一切提供しない取扱いとした。

(3) 調査の概要

下表のとおりヒアリング調査を実施した。

日時	場所	対象者
令和7年10月15日	長門市役所 第1委員会室	A課長
令和7年11月4日		B部長
		C議員
		E副議長
		総務課長
令和7年11月14日		H副市長
		D議長
		企画総務部長
		F事務局長
令和7年12月16日		G市長
		市要綱、市指針の制定 に 関与した職員2名

2 アンケート調査

(1) 実施期間

令和7年10月20日から令和7年11月10日まで

(2) 対象者

- ・市で現在在職している全ての職員(会計年度任用職員を含む。)
- ・市議会議員(現在の市議会議員のみならず、最近の市議会の事情を把握している令和6年度の市議会議員も含む。)

(3) 実施方法

対象者に対し、資料1の案内文(「ハラスメントに関するアンケートご協力をお願い」)を配付の上、WEB上のアンケートフォームに入力いただくこととした。

質問事項は資料2のとおりである。

本アンケートには、無記名でも回答できることとした。

本アンケートの回答内容の原データは、当委員会の委員である弁護士3名のみで共有し、当委員会の事務局（市職員）、市議会議員で構成されるハラスメント調査特別委員会を含め、当委員会の委員以外には開示しない取扱いとした。

なお、本アンケートに先立ち、市において、市職員を対象として、令和7年度市議会議員によるハラスメント実態調査を実施しているが、この実態調査の回答内容については、当委員会は提供を受けていないため、本調査報告書の資料とはしていない。

(4) 回答結果

377件の回答があった。

アンケート回答内容の概略は、以下のとおりである。

【アンケート回答内容の概略】

1 あなたは、市議会議員からハラスメントを受けたことがありますか。

※「長門市議会ハラスメント防止に関する指針」によると、ハラスメントとは、「他者に対する言動によって、本人の意図には関係なく、相手を不当に不快にさせるなど、精神的・身体的に苦痛を与える行為」とされています。

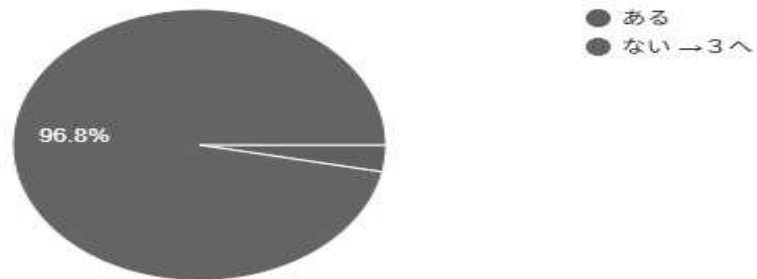
※「長門市議会ハラスメント防止に関する指針」

https://www.city.nagato.yamaguchi.jp/uploaded/life/54798_225018_misc.pdf

※厚生労働省雇用環境・均等局『職場のいじめ・嫌がらせ問題の予防・解決に向けたポータルサイト「あかるい職場応援団」』

<http://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

377 件の回答



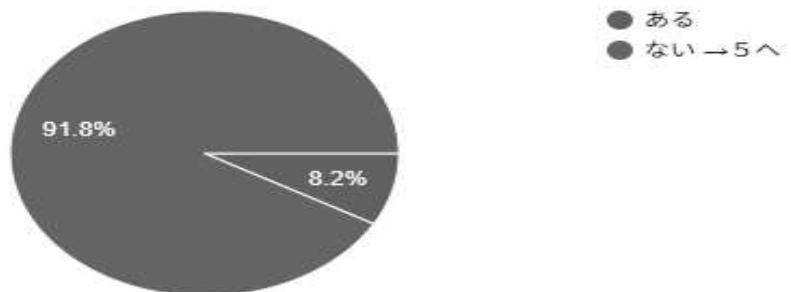
2 あなたが市議会議員からハラスメントを受けたことがある場合には、その具体的な内容 [いつ、どこで、なぜ、誰から、どのような方法で] を教えてください。

12 件の回答

※課長級以上の市職員が政党機関紙の購読をさせられている、できないことをしつこく迫られた、罵倒されたなど、合計12件の回答があった。

3 (あなた以外の人に対する) 市議会議員のハラスメントについて、見聞きしたことがありますか。

377 件の回答



4 (あなた以外の人に対する) 市議会議員のハラスメントについて、見聞きしたことがある場合には、その具体的な内容 [いつ、どこで、なぜ、誰から、誰に、どのような方法で] を教えてください。

28 件の回答

※威圧的な言動があった、暴言があった、市職員の人事に介入したなど、合計 28 件の回答があった。

5 あなたは、市職員からハラスメントを受けたことがありますか。

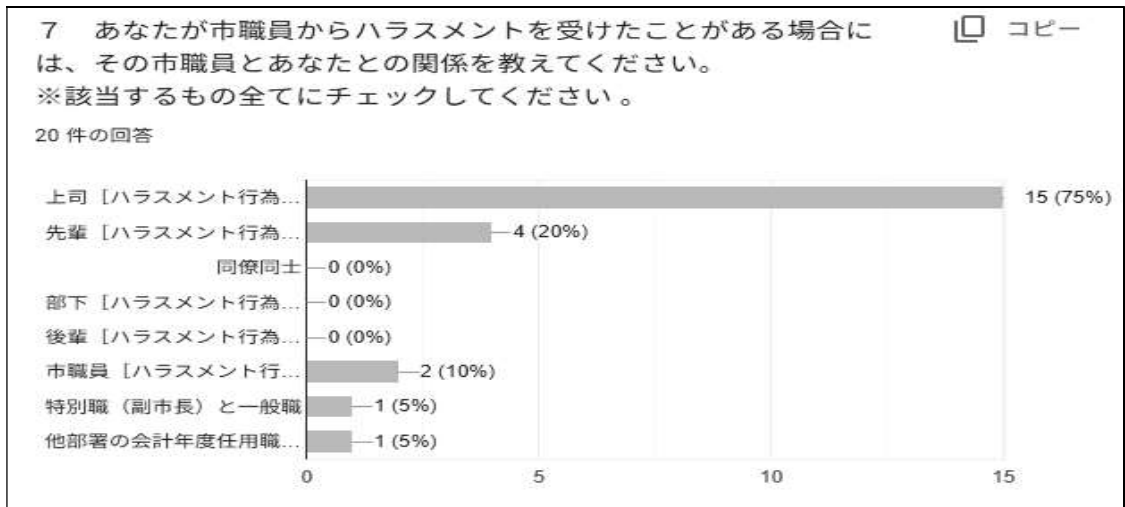
377 件の回答



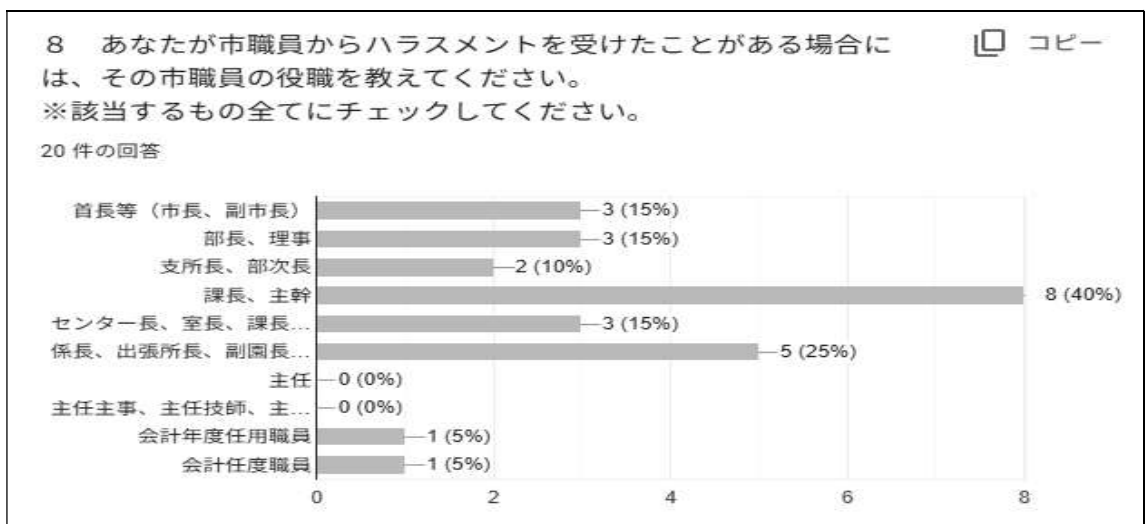
6 あなたが市職員からハラスメントを受けたことがある場合には、その具体的な内容 [いつ、どこで、なぜ、誰から、どのような方法で] を教えてください。

17 件の回答

※高圧的に話された、威圧的な態度で暴言があったなど、合計 17 件の回答があった。



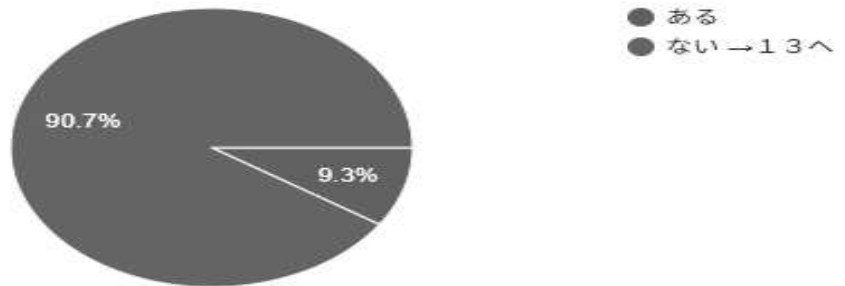
※選択肢は、「上司 [ハラスメント行為者] と部下 [あなた]」、「先輩 [ハラスメント行為者] と後輩 [あなた]」、「同僚同士」、「部下 [ハラスメント行為者] と上司 [あなた]」、「後輩 [ハラスメント行為者] と先輩 [あなた]」、「市職員 [ハラスメント行為者] と市議会議員 [あなた]」、「その他」（「その他」は自由記載可）



※選択肢は、「首長等（市長、副市長）」、「部長、理事」、「支所長、部次長」、「課長、主幹」、「センター長、室長、課長補佐、支所長補佐、技術補佐、館長補佐、園長」、「係長、出張所長、副園長、主査」、「主任」、「主任主事、主任技師、主任技士」、「その他」（「その他」は自由記載可）

9 (あなた以外の人に対する) 市職員のハラスメントについて、
見聞きしたことがありますか。

377 件の回答



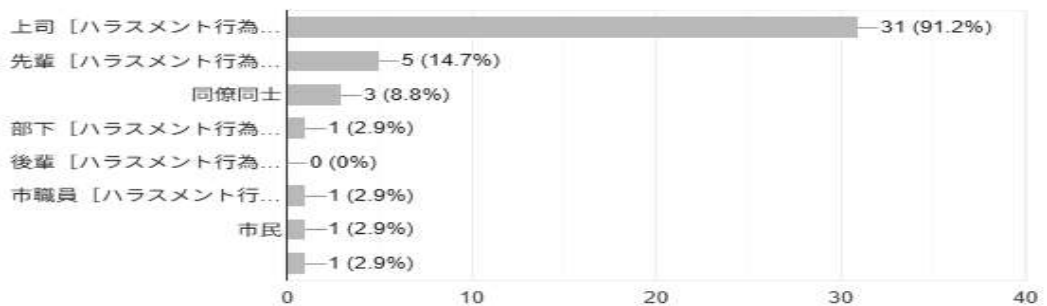
10 (あなた以外の人に対する) 市職員のハラスメントについて、見聞きしたことがある場合には、その具体的な内容 [いつ、どこで、なぜ、誰から、誰に、どのような方法で] を教えてください。

31 件の回答

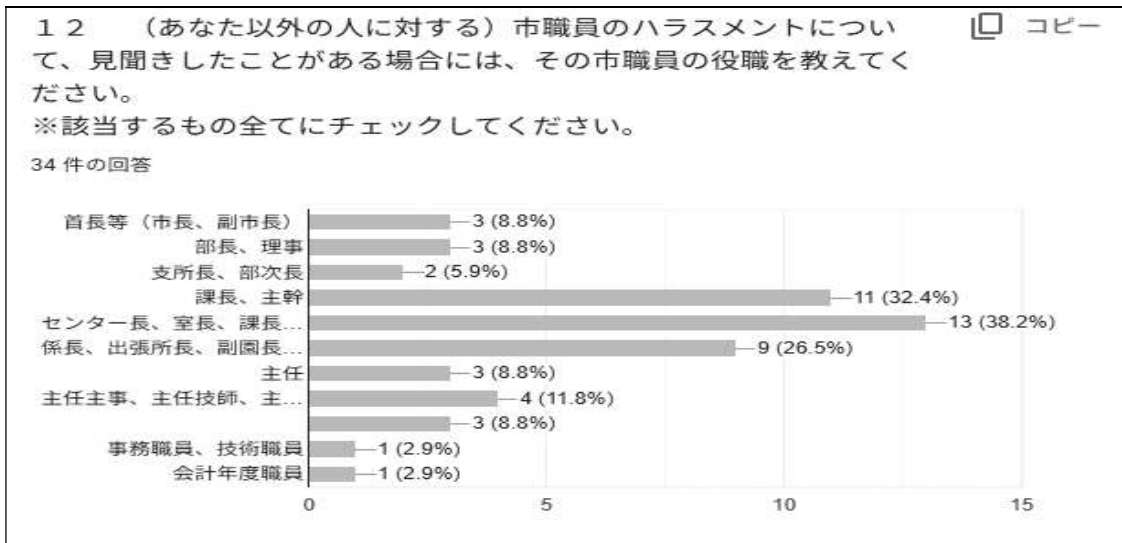
※無視された、大声で叱責していた、高圧的、威圧的な言動があったなど、合計 31 件の回答があった。

11 (あなた以外の人に対する) 市職員のハラスメントについて、見聞きしたことがある場合には、その市職員とハラスメントを受けた人との関係を教えてください。
※該当するもの全てにチェックしてください。

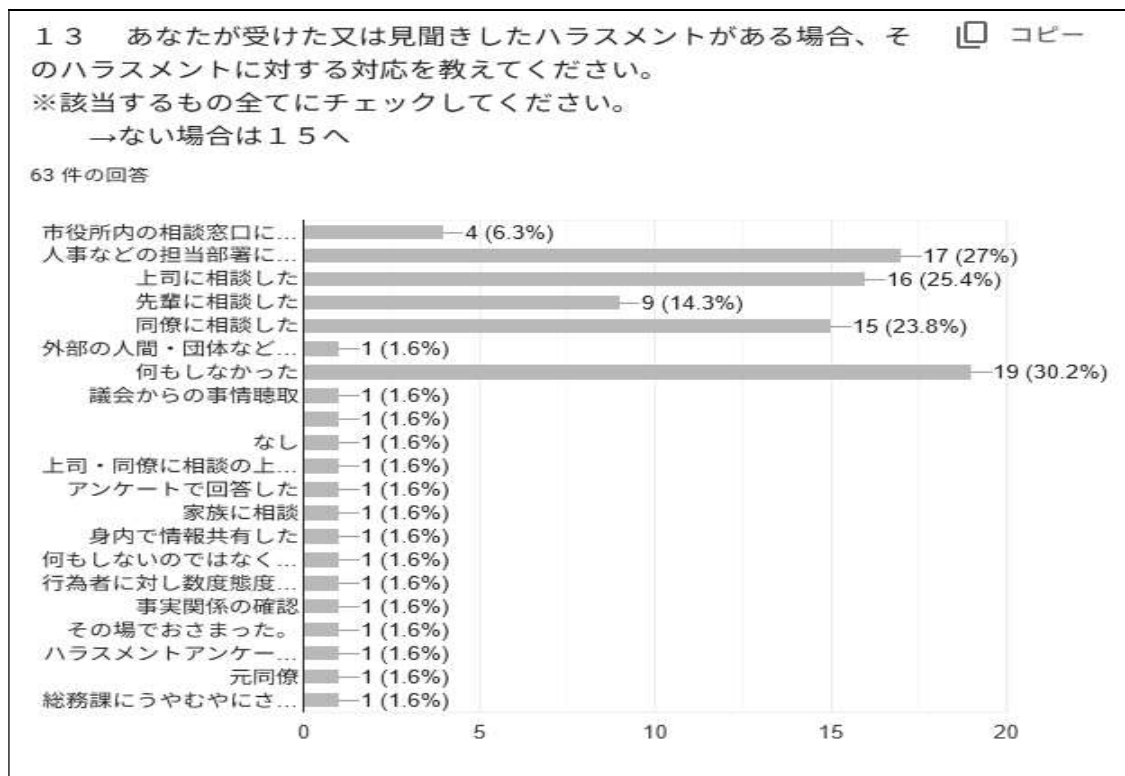
34 件の回答



※選択肢は、質問 7 と同じ



※選択肢は、質問8と同じ



※選択肢は、「市役所内の相談窓口に相談した」、「人事などの担当部署に相談した」、「上司に相談した」、「先輩に相談した」、「同僚に相談した」、「外部の人間・団体などに相談した」、「何もしなかった」、「その他」(「その他」は自由記載可)

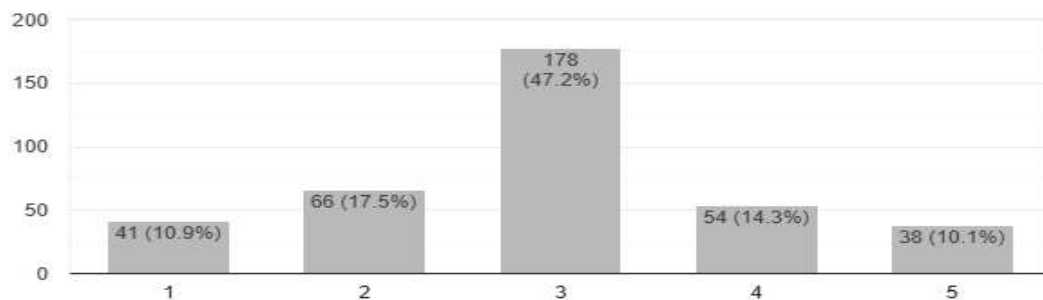
14 13の対応をした理由を教えてください。

47件の回答

※合計47件の回答があった。なお、何もしなかった理由として、言っても変化はないと感じる、当時は相談先がなかった、職を失いたくないなどの回答があった。

15 ハラスメントに対する市全体の取組や体制について、どのよう
に感じていますか。 コピー

377件の回答



※選択肢は、1（十分である）～5（不十分である）の5段階評価

16 15のように感じている理由を教えてください。

218件の回答

※アンケート等があり聞き取る体制がある、ハラスメント相談員が設置されている、よく分からない、相談窓口や対応機関が形骸化している、市民同士の距離が近くハラスメントを受けても言い出せない人が他地域より多いと思う、年配の人のハラスメントの意識が低い、記名式のアンケートで対策できるか疑問であるなど、合計218件の回答があった。

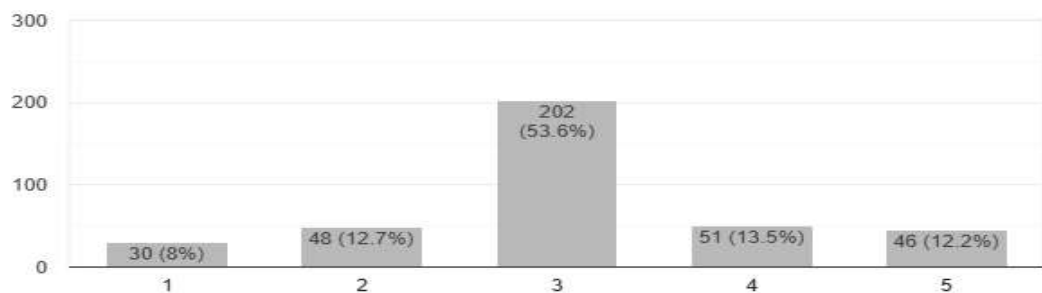
17 ハラスメントに対する市全体の取組や体制について、要望などあれば教えてください。

90 件の回答

※対応方法や相談手順を理解できるよう周知や研修を行って欲しい、もっとハラスメントに敏感になるべき、より相談しやすい環境を整えてほしい、ハラスメントの相談部署を創設してはどうか、ハラスメントは起こるものと認識し被害者救済に努めてほしい、ハラスメントを逆手に取る人間も出てくるので両方の意見を聞く必要がある、市民から受けるモラルハラスメントに対して法的対応をとってほしい、相談体制の充実や職員個々の研修が必要である、市職員全員が自分ごととして考えるなど、合計90件の回答があった。

18 ハラスメントに対する市議会の取組や体制について、どのよう
に感じていますか。 コピー

377 件の回答



※選択肢は、1（十分である）～5（不十分である）の5段階評価

19 18のように感じている理由を教えてください。

183 件の回答

※よく分からない、市議会議員の言動に圧力を感じる、市民の代表であるため厳しく対処してもらいたい、市議会としての自浄的な取組がないように思える、身内に甘い、誰が言ったのかという犯人探しがすぐに始まる、ベテラン議員ほど態度が傲慢・横柄である、市職員に対しての言動一つ一つがプレッシャーになっているという意識が感じられないなど、合計183件の回答があった。

20 ハラスメントに対する市議会の取組や体制について、要望などあれば教えてください。

80 件の回答

※市議会議員にハラスメントを訴えると仕返しが想定される、市職員との対応において録音を前提とした打ち合わせにしてほしい、倫理条例の改正を要望する、ロールプレイなどを具体的に行う、市議会議員からのちょっとした問い合わせでもルール化（例えば議会事務局を通す、時間を決めるなど）の必要がある、市議会議員にも市職員同様に研修を実施した方がよい、外部機関が監視できるような体制を構築してほしいなど、合計80件の回答があった。

21 その他、当委員会に伝えておきたいことなどありましたら、教えてください。

59 件の回答

※ハラスメント調査により申し出をした人が特定され目に見えない形での報復がないように配慮いただきたい、政党の機関紙の勧誘と代金の徴収については市議会議員の立場を利用し倫理上の問題がある、ハラスメント事案があれば事実確認とハラスメント被害者への聞き取りをしっかりとしてほしいなど、合計59件の回答があった。

3 収集した資料の精査

本調査報告書の作成に当たっては、以上のヒアリング調査及びアンケート調査に加えて、下記の資料の内容も精査の上、これらの内容に依拠することとした。

記

- 「市議会議員と市職員との間における令和7年2月14日、同月18日、同年3月21日及び同年4月2日の各事案」（業務委託契約書第1条第1号）に関する資料、会議録、音声データ等
- 「市のハラスメント対応に関する体制」（同条第5号）に関する資料（市議会指針、市指針、市要綱等）

第3 ハラスメントについて

1 法令の定め

(1) 法令の類型分け

第1・3（第三者調査委員会の目的）で述べたとおり、本件調査は、市議会議員の市職員に対する行為がハラスメント及び倫理条例第3条第1項第1号、第4号及び第7号に定める言動に該当するかどうかを調査するものである。

本件に関連する法令（ここでは、地方公共団体の長などが定める通達や規則を含む。）については、以下のとおり類型を分けて整理することができる。

ア ハラスメントに関連する法令

本件における調査事項の1つはハラスメント該当性であるが、本件の事案の内容に鑑みれば、問われているのはパワーハラスメントである。そこで、ここでは、パワーハラスメントに関連する法令について、下記のとおり指摘する。

なお、近時、パワーハラスメントやセクシャルハラスメントのように法律の規定があるもののほかにも、モラルハラスメントなど様々なハラスメントが論じられている。しかし、モラルハラスメントなど法律による規定がないハラスメントは、その定義が曖昧であり、裁判例・判例においても十分な議論がなされているとは言い難いため、本件においては、あえて検討対象とはしなかった。

記

- ・ 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。）
- ・ 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。以下「厚生労働省指針」という。）

- ・ 長門市職員の職場におけるハラスメントの防止に関する要綱（平成30年6月1日施行、市要綱。資料3）
- ・ 長門市職員の職場におけるハラスメントの防止に関する指針（平成30年5月制定、令和4年2月改訂、市指針）
- ・ 長門市議会ハラスメントの防止に関する指針（令和6年7月制定、議会指針、資料4）

イ 倫理条例第3条第1項第1号、第4号及び第7号に定める言動に関連する法令

- ・ 長門市議会議員政治倫理条例（平成19年4月1日施行、倫理条例、資料5）
- ・ 刑法
- ・ 労働施策総合推進法及び厚生労働省指針

ウ その他市議会議員及び市職員に関連する法令

- ・ 地方自治法
- ・ 地方公務員法
- ・ 公職選挙法
- ・ 行政機関の保有する情報の公開に関する法律
- ・ 長門市情報公開条例
- ・ 長門市庁舎等における通話録音装置の設置及び運用に関する要綱（通話録音装置要綱）

(2) ハラスメントに関連する法令について

ア 労働施策総合推進法

同法は、「事業主」に対してパワーハラスメントの防止措置等の構築を義務付けるものであるが、市議会議員（市議会）は、市職員の「事業主」ではないため、市議会議員に対して同法が直接適用されるわけではない。

本件では、パワーハラスメントの定義・要件を検討する上で参照する。

イ 市議会指針

市議会指針（資料4）は、「1. 基本的な考え方」において、明示的に「議員間のハラスメント及び議員と職員間…のハラスメントを防止」することを目的としているため、本件における市議会議員にも適用がある。

ウ 市要綱、市指針

市要綱（資料3）、市指針においては、「市議会議員」との文言は見当たらない。また、これらの制定に関与した市職員らに対するヒアリングでも、制定当時は、市議会議員への適用を想定していなかったとされている。

これらのことからすると、市要綱、市指針は、市議会議員に直接適用される性質のものとは解することはできない。

しかし、前述のとおり、令和7年4月2日の事案については、市職員の言動も検討することになったこと、再発防止のための提言にも関わるものであることから、関連法令として指摘することとした。

(3) 倫理条例第3条第1項第1号、第4号及び第7号の政治倫理基準について

ア 前提

業務委託契約書1条(6)においては、「長門市議会議員政治倫理条例第3条（政治倫理基準）第1項第1号、第4号及び第7号に定める政治倫理基準に市議会議員の言動が該当するか否かの検証」が求められている。

倫理条例（資料5）第3条第1項第1号は「市民全体の代表者として品位と名誉を損なうような一切の行為を慎み、その職務に関して不正の疑惑を持たれるおそれのある行為をしないこと。」、同項第4号は「市職員の公正な職務執行を妨げ、その権限又はその地位による影響力を不正に行使

するよう働きかけないこと。」、同項第7号は「地位を利用して、ハラスメント、威圧的な言動、過剰な要求その他の人権を侵害する行為をしないこと。」をそれぞれ定めており、政治倫理基準違反の存否に関する市議会議員政治倫理審査会の審査結果については、その公表が予定されている（倫理条例第12条）。

これらの政治倫理基準について、市では逐条解説が存在せず、その具体的内容が判然としないが、当委員会に「政治倫理基準に市議会議員の言動が該当するか否かの検証」を求められている以上、その該当性を判断するための基準を検討する必要がある。

ここで、一般に、政治倫理基準違反があるとの審査結果が公表された場合、当該市議会議員は、選挙等において、少なからず事実上の不利益を受けることが予想される。そうすると、政治倫理基準違反行為は、この不利益を甘受すべき程度には重みのある行為である必要があり、解釈上、一定の歯止めが必要と考えられる。

政治倫理基準の中には、どのような行為が対象になるのか漠然としているように思えるものもあるが、何でも無制限に違反に問うことができるものと解すべきではない。二元代表制のもと、住民を代表する市長と市議会が相互に牽制・監視し合い、緊張関係を保つ必要がある中で、市議会を構成する市議会議員の独立性は確保されるべきだからである。

特に本件の倫理条例のように、逐条解説などの公権的解釈が示されておらず、市議会における立法過程の議論を確認しても、政治倫理基準の文言の趣旨が判然としない場合においては、なおさら慎重な解釈が求められる。少なくとも、政治倫理基準該当性の判断を求められた当委員会の立場では、政治倫理基準の文言を厳格に解釈せざるを得ない（他方で、市議会議員の立場では、自らの言動が行為規範としての政治倫理基準に抵触することがないように、日頃

から自らの言動を省みつつ、適切に自制することが求められる。))。

その上で、他の自治体の政治倫理条例に関する逐条解説も参考にしながら、倫理条例第3条第1項第1号、第4号及び第7号に定める政治倫理基準の各文言について、以下のとおり解釈することとする。

なお、当委員会は、「政治倫理基準に市議会議員の言動が該当するか否かの検証」が求められているため、この検証に必要な限度で政治倫理基準の文言を解釈することとするが、この解釈は、市に倫理条例の逐条解説がなく、立法趣旨も判然としない中で、公権的な立場にはない当委員会が本件の事案に必要な限度で行うものであり、他の事案に一般的に妥当するものとは限らないので、留意されたい。

イ 倫理条例第3条第1号

倫理条例第3条第1号は、「市民全体の代表者として品位と名誉を損なうような一切の行為を慎み、その職務に関して不正の疑惑を持たれるおそれのある行為をしないこと。」としており、前段と後段で別の行為を定めているものと考えられるので、以下、それぞれについて解釈する。

(7) 同号前段

同号前段の「市民全体の代表者として品位と名誉を損なうような一切の行為」との部分、その文言からして、包括的な規定と考えられる。

包括的な規定について、例えば、「立川市議会議員政治倫理条例 逐条解説（令和7年6月 立川市議会）」（以下「立川市逐条解説」という。）18頁を見ると、「(13)前各号に掲げるもののほか、議員一般若しくは議会全体に対する市民の信頼を失墜させる行為又は誠実若しくは公正な職務遂行を損なう現実的なおそれがある行為を行わないこと。」との規定について、『第13号は包括的な

規定であるため、どのような行為が対象になるのかが漠然としているようにも思えます。しかし、何でも無制限に違反に問うことができる趣旨ではありません。政治倫理基準はあくまで条例の目的を達成するための規定であるため、以下のように条例の目的を基にした判断が必要です。』『こうした行為が議会として対処すべき問題になるのは、その行為の程度や内容が重大で、「議員一般や議会全体に対する市民の信頼を失墜させる」と考えられる場合です。』とされている。

以上を参考にして、倫理条例第3条第1号前段の「市民全体の代表者として品位と名誉を損なうような一切の行為」とは、倫理条例第1条の目的^{*1}を踏まえ、その行為の程度や内容が重大で、市民全体の代表者としての市議会議員一般や市議会全体の品位と名誉を損なったと考えられる場合を指すものと解することとする。

なお、倫理条例第3条1号前段は、その文言からして、同号後段及び同条第2号以下の政治倫理基準を含む包括的な規定と考えられるところ、立川市議会議員政治倫理条例（以下「立川市倫理条例」という。）第3条第13号と異なり、「前各号に掲げるもののほか、」との文言がないため、倫理条例第3条第1号後段及び同条第2号以下の政治倫理基準に該当する場合には、同時に、同条第1号前段にも該当するものと考えられる。

(イ) 同号後段

同号後段の「その職務に関して不正の疑惑を持たれる

^{*1} 倫理条例第1条は、「この条例は、市政が市民の厳粛な信託によるものであることを認識し、その受託者たる市議会議員…が、市民全体の奉仕者として、その人格と倫理の向上に努め、いやしくもその地位による影響力を不正に行使して自己の利益を図ることのないよう必要な措置を定めることにより、市政に対する市民の信頼に応えとともに、市民も市政に対する正しい認識と自覚を持ち、もって清浄かつ公正で開かれた民主的な市政の発展に寄与することを目的とする。」としている。

おそれのある行為」との部分は、立川市倫理条例第3条第1号の「その職務に関して不正の疑惑を持たれる行為」と類似している。

この行為について、立川市逐条解説11頁では、『他者から見た場合、「不正の疑惑を持たれる行為」に当てはまる行為は、見方によってはどこまでも広がるおそれがあります。そこで、審査請求の要件として見た場合、「不正の疑惑を持たれる行為」とは、「Aという行為があった場合、Bという不正があることが疑われてもやむをえない」と一般的にいえる行為を指します。不正の疑惑が「抽象的なおそれ」にとどまる場合は、この規定の違反には当たりません。』とされている。

そうすると、「その職務に関して不正の疑惑を持たれる行為」とは、市議会議員の職務に関して、不正があることが具体的に疑われてもやむをえないと一般的にいえる行為があった場合を指すものと解される。

以上に対し、本件の倫理条例は、「不正の疑惑を持たれるおそれのある行為」（傍点は当委員会が付した。以下同様とする。）としており、立川市の「不正の疑惑を持たれる行為」よりさらに広がりのある行為のようにも思われる。

ただ、立川市逐条解説11頁の記載のとおり、「疑惑」という文言自体が「どこまでも広がるおそれ」を内包するものであるから、この文言に、さらに「おそれ」との文言を付加したとして、この「おそれ」にどこまで意味を持たせるべきか疑問がある。

また、前述のとおり、政治倫理基準違反との審査結果が公表された場合に市議会議員が被る事実上の不利益や、倫理条例の逐条解説がなく、立法趣旨も判然としないことも踏まえ、「その職務に関して不正の疑惑を持たれるおそれのある行為」との部分については、立川市と同様に厳格に考えて、市議会議員の職務に関して、不正がある

ことが具体的に疑われてもやむをえないと一般的にいえる行為があった場合を指すと解するものとする。

ウ 倫理条例第3条第4号

倫理条例第3条第4号は、「市職員の公正な職務執行を妨げ、その権限又はその地位による影響力を不正に行使するよう働きかけないこと。」としている。

同号の文言は、立川市倫理条例第3条第4号の文言と全く同一であるところ、立川市逐条解説11頁では、『第4号は、市職員に不正な行為をするよう働きかけることを禁止する規定です。…ここでいう「働きかけ」はさまざまな態様が想定され、また対価の有無や、働きかけの成否は問いません。…働きかけの具体例としては、・入札や個人情報などの秘匿情報の漏示を求める ・特定個人の是正未完了の新築建物について、検査済証を交付するよう求める ・特定個人の滞納している税金を時効扱いにすることを求めるなどが考えられます。』とされている。

以上を踏まえると、「市職員の公正な職務執行を妨げ、その権限又はその地位による影響力を不正に行使するよう働きかけ」とは、市職員に不正な行為をするよう働きかけること全般を指すと解され、単に市職員の職務執行の妨げになるような行為をしたにすぎない場合は含まれないと解される。

エ 倫理条例第3条第7号

倫理条例第3条第7号は、「地位を利用して、ハラスメント、威圧的な言動、過剰な要求その他の人権を侵害する行為をしないこと。」としている。

同号の文言は、立川市倫理条例第3条第8号の「その地位を利用して、強制、強要、圧力をかける行為、ハラスメント、差別その他の人権侵害のおそれのある行為をしないこと。」と類似しているところ、立川市逐条解説16頁では、

「第8号違反としては、やりたくないことの強制、無理な要求をする強要、人事上の不利益をちらつかせたり大声を上げたりするなどの圧力をかける行為、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、差別、誹謗中傷など、地位を利用したあらゆる人権侵害行為を含みます。」とされている。同号の文言上、「その他の人権侵害のおそれのある行為」とされているながら、逐条解説では、「地位を利用したあらゆる人権侵害行為」とされており、「おそれ」の文言は重視されていないことがうかがえる。

他方で、倫理条例第3条第7号を見ると、「その他の人権を侵害する行為」の例示は「ハラスメント、威圧的な言動、過剰な要求」のみであり、例示に「差別」なども含む立川市倫理条例第3条第8号と比較して、例示が限定的である。また、倫理条例第3条第7号では、「ハラスメント」を冒頭に置いて強調していること、厚生労働省指針では、パワーハラスメントの具体例として、「威圧的な叱責」（同7頁）、「過大な要求」（同8頁）との文言が用いられていること、同号の「威圧的な言動、過剰な要求」は「ハラスメント」の例示とも考えられることからすると、倫理条例第3条第7号は、「ハラスメント」、とりわけパワーハラスメントの禁止に力点を置いた規定と考えられ、「地位を利用したあらゆる人権侵害行為」を禁止する立川市倫理条例第3条第8号とは趣旨が若干異なるものと考えられる。

以上を前提として、倫理条例第3条第7号の「地位を利用して、ハラスメント、威圧的な言動、過剰な要求その他の人権を侵害する行為」とは、同号の趣旨を踏まえ、パワーハラスメントに該当する行為又はそれに類似匹敵する行為を指すものと解することが相当である。

(4) その他市議会議員及び市職員に関連する法令について

ア 市議会議員の地位や市職員の身分に関する法律

市議会議員の地位や市職員の身分に関する法律は、地方

自治法、地方公務員法及び公職選挙法などであるが、これらの法律は、市議会議員と市職員のハラスメント関係について直接の規定を設けておらず（市議会議員は地方公務員法上の「特別職」（同法第3条第3項第1号）であり、同法第4条第2項により、特別の定めがある場合を除き、同法の適用がない。）、条例などで対応しているのが現状である。

イ

[Redacted content]

ウ 長門市庁舎等における通話録音装置の設置及び運用に関する要綱（通話録音装置要綱）

市においては、一部の通話を録音しているところ、その通話録音データの取扱いについては、通話録音装置要綱が

定めを設けている。

通話録音装置要綱においては、録音データの保存期間は原則として30日とされているが（同第9条第1項）、法令に定めがある場合、その総括管理責任者が必要と認めた場合は、保存期間の延長、複製データの作成が可能とされている（同項ただし書き、同第10条第1項第2号）。

2 当委員会における考え方

(1) 論点の整理

前述のとおり、本件ではパワーハラスメントの該当性が問われているため、まずパワーハラスメントの定義・要件（後掲(2)）を明らかにしなければならない。

また、パワーハラスメントは優越的關係を背景となされるものであるところ、市議会議員と市職員は、直接の上司部下の關係には立たないため、市議会議員と市職員の間には優越的關係があると認定しうるのか（後掲(3)）も論じなければならない。

最後に、本件は、相互抑制・均衡を図るべき關係にある市議会と市の間で発生した事案である以上、二元代表制の制度趣旨に照らして、一般的な企業と全く同一の視点から検討するのでは不十分のようにも思われる。したがって、市議会と市の關係性をパワーハラスメントの判断においてどのように考慮するか（後掲(4)）も論ずべきポイントとなる。

(2) パワーハラスメントの定義・要件

厚生労働省指針によれば、「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優越的な關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圍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をいう。」（同2頁）とされている。

このうち、「優越的な關係を背景とした」言動（①）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關係を背景として行われるものを指す（同3頁）。

「業務上必要かつ相当な範圍を超えた」言動（②）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。

この判断に当たっては、i 当該言動の目的、ii 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、iii 業種・業態、iv 業務の内容・性質、v 当該言動の態様・頻度・継続性、vi 労働者の属性や心身の状況、vii 行為者との関係性等の様々な要素を総合的に考慮するとされている（同4頁）。

「労働者の就業環境が害される」(③)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とされている（同4頁以下）。

なお、市議会指針においては、ハラスメントに関する独自の定義規定が存在するが、過去の裁判例等に照らしても上記厚生労働省指針の考え方が妥当と考えられること、市議会指針におけるハラスメントの定義も厚生労働省指針の考え方と大きく離れてはいないと考えられることから、本件においては、厚生労働省指針の要件に当てはめて、パワーハラスメント該当性の判断を行うこととする。

(3) 市議会議員と市職員の関係に優越性が認められるか否か

そもそも、市議会と市は二元代表制であり、市議会議員と市職員の間には法的な意味での上司部下の関係はなく、市職員は市議会議員の指示・命令に従う義務はないが、上述した厚生労働省指針に照らすと、上司部下といった地位のみならず、問題となる言動がなされた際の状況なども認定を左右することになるため、本件においてハラスメント行為者とされているC議員の行為が優越的な関係を背景として行われたも

のといえるか否とかにについては、後掲第4で論ずることとする。

ここでは、一般論として、市議会議員と市職員の間にも優越的な関係が生じ得ることを指摘するにとどめる。

すなわち、確かに、市議会議員は市職員に対して直接指揮命令する法的権限は有しないものの、市議会の予算を承認する唯一の権限を有しており、市職員としては、予算案を円滑に承認してもらうために、市議会議員に対して特別の配慮をせざるを得ないこともあり得る。また、市議会は当該普通地方公共団体の事務の調査権限を有しており（地方自治法第98条ないし第100条）、これを背景として、いわゆる「一般質問」の形をとって市に対して一定の回答を求めるという実情がある。市職員の立場では、市議会議員から一般質問で糾問されたり、多大な労力を要する事実確認等を求められたりすることは避けたいという心理が働くのは無理からぬところであり、この点から、市職員が市議会議員の要求を拒絶し難い状況が生じ得るといえる。

現に、本件に関する調査の中でも、一般質問を円滑に進めるために市議会議員には気を使っている、C議員から勧誘されて、同議員が所属する政党の機関紙を購読しているなどの意見が見受けられ、市議会議員が市職員に対し優越的な関係にあることがうかがえる。

(4) 市議会と市の関係性をどのように考慮するか

二元代表制の趣旨に照らせば、市議会には市政の監視及び是正が期待されている（地方自治法においてもそのための権限が議会に付与されている。）。市議会の市に対するコミュニケーション（税の使われ方の検証など市政への批判的検討）が萎縮することになれば、市議会は機能不全に陥り、ひいては市民全体が不利益を被ることになる。したがって、安易な感覚的判断により市議会議員の言動をパワーハラスメントと断ずるべきではない。

他方で、上述した市議会及び市議会議員の職責及び市との関係を考慮しても、法が民間においてパワーハラスメントとして違法の評価を受けるような行為を、市議会議員には特に許容していると解する根拠はない。むしろ、市議会議員は、倫理条例において、「市民全体の奉仕者として、その人格と倫理の向上に努め、いやしくもその地位による影響力を不正に行使して自己の利益を図ることのないよう」（同第1条）求められており、「地位を利用して、ハラスメント、威圧的な言動、過剰な要求その他の人権を侵害する行為をしないこと。」（同第3条第1項第7号）とされている。

そうすると、市議会議員の市職員に対する言動についても、上述した二元代表制の趣旨には留意しつつも、基本的には、厚生労働省指針にしたがって丁寧に事実の認定及び評価を行うことで足り、特段、別の判断枠組みをもって検討する必要はないと考えられる。

第4 事実認定と評価

1 事案全体の事実認定

- (1) 当事者間で争いのない事実及び証拠上容易に認定することができる事実

本件において、パワーハラスメント被害者とされるA課長、B部長と主な行為者とされるC議員の間で争いのない事実、及びメールなどの客観的証拠や複数人の証言により容易に認定できる事実は、以下のとおりである。

ア 関係者の地位など

本件調査の対象とされている令和7年2月14日、2月18日、3月21日及び4月2日の各事案に関与した人物の地位・経歴等は、以下のとおりである。

- (ア) A 課長

[Redacted text for A課長]

- (イ) B 部長

[Redacted text for B部長]

- (ウ) C 議員

[Redacted text for C議員]

- (エ) D 議長

[Redacted text for D議長]

- (オ) E 副議長

[Redacted text for E副議長]

- (カ) H 副市長

イ 令和7年2月14日までの事実

令和7年2月頃、C議員から市に対し [REDACTED] [REDACTED] 一般質問（令和7年2月19日予定）の通告があったため、C議員に対し、同年2月7日に1回目の聞き取り、同月10日13時頃に2回目の聞き取りを実施した。

このうち2回目の聞き取りにおいて、C議員はB部長に対して [REDACTED] の背景を明らかにするよう求めたが、B部長は、 [REDACTED] [REDACTED] 公表できないと口頭で説明した。

同日、G市長、H副市長、B部長、A課長、その他数名で、C議員からの [REDACTED] に関する回答を協議する検討会を開催した結果、 [REDACTED] の背景に関するC議員の質問については、回答できないと答える方針になった。

A課長は、同月13日、C議員に対して「基礎調査事項（ [REDACTED]

言わせるのか。基礎調査は関係ない。一つずつ、これは事実ですか、これは事実ですか、これは事実ですか、と問い詰めていくことになる。●●●（C議員のフルネーム）になる。トーンは落とすけど、紛糾すると思うよ。これは脅しじゃないよ。

A課長：この段階ではまだ答えることができないんです。

C議員：なかったことを答えると言っている訳じゃない。事実を正直に答えて欲しい。これでは、俺が求めている議論にならない。

A課長：私からはもうこれ以上は言えないです。部長と相談させてください。

C議員：これで答弁内容も変わると思うから、変わったら教えて。変わらないなら、それでもいい。

C議員：[REDACTED] ことも想定されるとあるが、何を根拠にしているのか。

A課長：根拠はありませんが、噂レベルで、[REDACTED] [REDACTED] を耳にしたからです。

C議員：今回のことが原因ではないだろう。給料が低いとか、待遇が悪いとかじゃないか。それなら辞めるかもしれない。ちゃんとお金をつければいいんよ。

なお、A課長は、この際のC議員の口調が大声で怒鳴るような口調であったと述べているが、この点については争いがあるので、後掲(2)アで検討する。

エ 令和7年2月18日にあった事実

市役所第1委員会室において、C議員とB部長及びA課長が対面により一般質問に向けた協議を行った。

この際のやりとりは、概ね以下のとおりである。

C議員：[REDACTED] から市の [REDACTED] について聞いたが、一般質問をするに当たって、[REDACTED] にも許

可をもらわないといけないと思い、■■■■に連絡した。すると、ちょっと待ってくれ、C君、と言われたが、最終的には納得してもらえた。市はどうして答えられないのか。何のために■■■■をしたのか。

C議員：自分は一納税者として、■■■■として徹底的に突き詰める。この質問に政治生命をかけている。市の職員や■■■■に嫌われてもいい。自分が悪者になってもかまわない。小石を投げたら波紋が広がっていくように、問題提起をしたら、その後は自然と解決に向かっていくだろう。

C議員：そもそも■■■■公表しないのなら、初めから■■■■なんかするな、■■■■なんかするな。市は■■■■テレビとまるで同じ体質ではないか。

(B部長及びA課長が■■■■公表できる段階にないことを説明し、■■■■プリントアウトされたものを手渡す。)

C議員：自分が公表したら、どうなるのか。

A課長：議員には守秘義務がないと聞いています。この問題が明るみになることによって、■■■■が入らなくなるかもしれません。■■■■可能性もあります。■■■■が困ることになります。

C議員：それは自分も考えた。でも別にいいんじゃない。だって■■■■が悪いんでしょ。

C議員：公表できない文書を自分もっているっておかしいと思わないか。不開示情報がついていない。だから簡単に手に入る。職員がちゃんと仕事していない。市の管理体制に問題がある。

C議員：市が不祥事を起こしたって、ちゃんと税金は入ってきてるでしょ。それと同じ。心配はいらない。

C議員：市議会は、学芸会って言われているから。

いてハラスメント事案としてメールで報告した。

同月26日、C議員は、B部長に電話で「XXXXXXXXXX市との信頼関係が損なわれた。」などと伝えた。

同月28日、C議員は、A課長の携帯電話番号に電話をして、「3月3日の当初予算のレクをして欲しい。」と要望した。A課長は「各班長と一緒にいきます。」と答えたが、C議員は「たいしたことではないから、班長は来なくてもいい。」と伝えた。

同日、企画総務部長及び総務課長は市議会のF事務局長と面談し、A課長からハラスメントの申告があったことを伝えた。F事務局長はD議長にこの申告があったことを伝え、D議長は関係者に連絡を取った上で、同年3月11日にB部長及びA課長から直接話を聞く予定とした。

同月3日、市役所にて、上述のレクが行われた。A課長は、一人でC議員に対応することが困難な状態であったため、課長補佐に同席してもらった。この日は、当初予算の話のみで、XXXXXXXXXXの話はなかった。

同月5日頃、C議員は、B部長宛てに、B部長及びA課長と話がしたいとのメールを送った。B部長はA課長にその旨を伝えたが、A課長はC議員と会うつもりはないと伝えた。

同月11日、ハラスメントの相談員とされているD議長、E副議長、F事務局長は、B部長及びA課長と面談を実施した。B部長及びA課長は、D議長に対して、これまでの経緯をまとめた文書を交付した。

同月13日、D議長、E副議長、F事務局長は、C議員と面談を実施した。C議員は、発言内容自体は概ね認めたものの、声の大きさについては記憶にないと述べた。

同月17日、D議長、E副議長、F事務局長は、C議員及びB部長と面談を実施した。この場で、C議員は、自分自身の態度に問題があったのであれば撤回して正常なコミ

コミュニケーションができる状態に回復したいなどと述べた。

カ 令和7年3月21日にあった事実

C議員は、令和7年3月21日の議員全員協議会において、別紙1のとおり発言した（同日の同協議会の会議録から一部抜粋）。

この際、C議員はA課長の実名を出して発言をした。なお、同協議会は公開の手続であり、地元紙の記者や市民も傍聴していた。

この協議会では、F事務局長から、A課長が「電話が鳴ると、C議員からじゃないかとか思って怖くて恐れる。」、「正直を言うと、（C議員に）もう会いたくない。」と述べているとの発言があった。

また、ある議員からは、「1点だけ。昔から私は女性なので、対男性と色々そういう目っていうのは、昭和の人間ですから、つけてきてました。多分、今回解決するにあたって、（聴き取り不可）分かれるとは思うんですけども、ぜひ私からお願いしたいのは、議長室や図書室だと狭いので、距離が近いんですね、人と人との、心理的にですね。だから、第1委員会室とかちょっと広めのところでお互いが会って話をする、もしそういう場面が必要だとすればですね、その方が、執行部の方、今ちょっと体調崩されているっていう恐怖感が、かなり広い空間の方が和らぐのかなというのが私の経験値でありますので、その辺の方が議長、副議長にぜひよろしくお願ひしたいと思います。」との発言もあった（同日の同協議会会議録より引用）。

同協議会終了後、C議員は、D議長とともに副市長室を訪れ、H副市長に対し、上記協議会の概要を説明した上で、①A課長に会って謝罪したい、②コミュニケーションが取れないと今後の業務に支障が出るので、上記の「電話が鳴ると、C議員からじゃないかとか思って怖くて恐れる。」、「正直を言うと、（C議員に）もう会いたくない。」との発

言を取り消して欲しいとの希望を述べた。

キ 令和7年4月2日までにあった事実

令和7年3月27日、H副市長はA課長を副市長室に呼び、C議員の上記①②の希望を伝えた。また、H副市長は、A課長からの「なぜB部長が入らないのか。」との質問に対し、「B部長は入れません。」と答え、C議員がA課長と面会するに際して、同席者は、D議長、H副市長のみとした。

A課長は、気が進まなかったが、謝罪したいという人がいるのに謝罪を受けないというのは社会人としてどうなんだろうという思いもあり、謝罪を受け入れることにした。また、A課長は、発言の撤回についても、上長であるH副市長から促されているにもかかわらず拒否することはできないと考え、応じることにした。

その後、A課長は、同年4月1日、課長補佐の助言もあり、F事務局長に同年4月2日のC議員らとの面談を止めることはできないか相談した。これを受けて、F事務局長及び企画総務部長は、H副市長に対して当事者同士の面談はやめてもらいたいと申し入れたが、H副市長が受け入れなかったため、せめてA課長と同性（女性）のE副議長を同席させるように求めたところ、H副市長も、E副議長の同席は了承した。

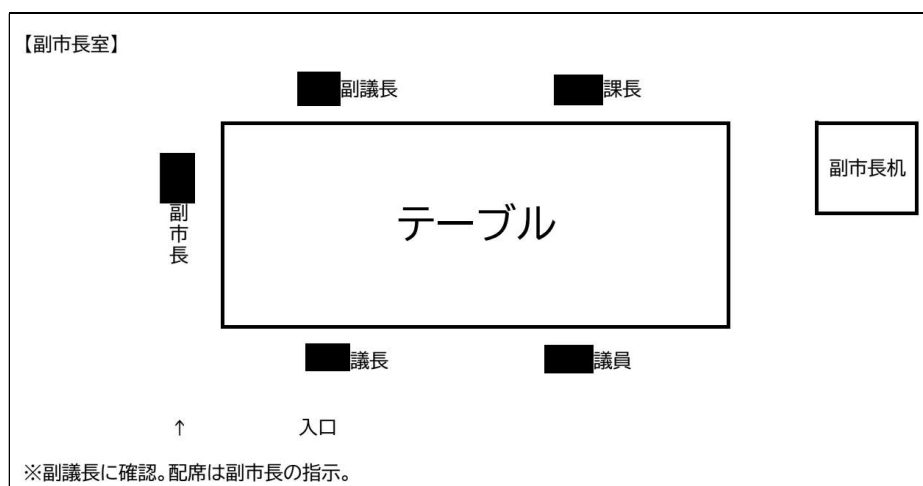
ク 令和7年4月2日にあった事実

同日、市役所副市長室において、C議員、D議長、E副議長、H副市長、A課長の5名で面談した。

副市長室は第1委員会室に比べて狭く、5名が1つの机を囲んで着座すれば、対面する者の距離は1m前後程度となる。このような状況において、H副市長の指示により、A課長はC議員の対面席に着座することとなった。

具体的な状況は次頁のとおりである。

【副市長室の配席図・写真（令和7年12月16日撮影）】



この面談開始直後におけるC議員の発言は別紙2のとおりである（副市長室面談記録から一部抜粋）。

A課長は、この場で、「発言を取り消すのは承知しました。」と述べている。

面談時間は、同日午後1時27分から同日午後2時40分までの1時間13分であった。

A課長は、この面談後仕事ができず、早退した。

かがわれたが、その他の本件において顕出された全ての証拠を精査しても、当時、C議員が大声で怒鳴るような口調であったことを裏付ける証拠はないといわざるを得ない。

この日の通話にかかる録音データが存在していたにも関わらず、消去されていることには大きな問題があるが、この点については後に指摘する。

イ 令和7年2月18日におけるC議員の声の大きさ等

A課長によれば、当時、C議員は時折大声を出したり、また、A課長らを睨みつけたりしたと述べている。

他方、C議員はこのような事実を認めていない。

この点、本件において顕出された全ての証拠を精査しても、C議員が同日に大声を出したり睨みつけたりするなどしたことを裏付ける証拠はないといわざるを得ない。

なるほど、「指摘なんかするな。」という口調からすればC議員が怒りの感情を抱いていたことがうかがわれるが、このことから、直ちに、大声を出した、睨みつけたとの事実までは推認できないといわざるを得ない。

2 パワーハラスメント該当性の結論

本件調査の対象とされた各事案に関するパワーハラスメント該当性の結論は、以下のとおりである（該当は○、非該当は×）。

事案 (R=令和)	主体	客体	パワハラ要件			結論
			①	②	③	
R7.2.14	C議員	A課長	○	○	×	該当しない
R7.2.18	C議員	A課長	○	○	×	該当しない
		B部長	○	○	×	該当しない
R7.3.21	C議員	A課長	×	—	—	該当しない
R7.4.2	C議員	A課長	○	○	○	該当する
	D議長	A課長	○	○	○	該当する
	E副議長	A課長	○	×	×	該当しない
	H副市長	A課長	○	○	○	該当する

なお、上記「パワハラ要件」については、既に述べたとおりであるが、念のため、改めて、以下のとおり示しておく。

【パワーハラスメントの3要件】

- (1) 「優越的な関係を背景とした」言動（①）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。
- (2) 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動（②）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。
この判断に当たっては、i 当該言動の目的、ii 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、iii 業種・業態、iv 業務の内容・性質、v 当該言動の態様・頻度・継続性、vi 労働者の属性や心身の状況、vii 行為者との関係性等の様々な要素を総合

的に考慮するとされている。

- (3) 「労働者の就業環境が害される」(③)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とされている。

以下では、本件調査の対象とされた各事案について、パワーハラスメントの3要件に当てはめて、その該当性を検討することにより、以上のパワーハラスメント該当性の結論に関する理由を示すこととする。

3 令和7年2月14日の行為のパワーハラスメントの該当性

事案 (R=令和)	主体	客体	パワーハラ要件			結論
			①	②	③	
R7.2.14	C議員	A課長	○	○	×	該当しない

(1) パワーハラスメントの要件の当てはめ

ア ①優越的関係の存在

第3・2(3)で述べた市議会議員と市職員の関係に加えて、第4・1で認定したとおり、C議員は [REDACTED] [REDACTED] ベテラン議員であること、当時、C議員から、市議会の一般質問で [REDACTED] の背景を質問すると通告されており、一般質問での追及が予想される状況にあったことを考慮すると、([REDACTED] に関与した) A課長がC議員に対してその要求を拒絶することができない蓋然性が高い関係があったといえる。

イ ②業務上の必要性・相当性の欠如

C議員の発言のうち「ガチで行く」「俺に言わせるのか」「●●●(C議員のフルネーム)になる。トーンは落とすけど、紛糾すると思うよ。これは脅しじゃないよ」という表現は、社会通念上穏当な表現とはいえず、まずこのような言い方をする必要性・相当性があったかを検討する(なお、以下では、分かりやすいように、規範定立において振ったローマ数字を考慮要素ごとに引用する。)

C議員が当該表現を用いた目的(i)は、市に対して、

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]、この目的自体は正当である。

C議員の当該発言を受けた市側の問題(ii)としては、

■■■■■■■■■■の背景をお答えできないとの回答に際し、■■■■■■■■■■
■■■■■■■■■■
■■■■■■■■■■
■■■■■■■■■■
■■■■■■■■■■
■■■■■■■■■■

■■■■■■■■■■また、A課長は、G市長、H副市長、B部長などを交えた検討会で検討した結果を踏まえ、■■■■■■■■■■の背景について、「現在お答えできる段階ではありません。」と述べるとともに、「背景に対する認識を答えるには、指摘内容に触れることとなりますので、現時点では発言できないことをお許してください。また■■■■■■■■■■

■■■■■■■■■■ことも想定されますので配慮をお願いします。」として、その理由も説明している。■■■■■■■■■■A課長の対応は、結論としては適切だったといえる。

業種・業態（iii）、業務の内容・性質（iv）についてみると、C議員は、市議会議員として、市政を監視し是正する役割が期待されている。C議員がその役割を全うするため、■■■■■■■■■■の背景を質問すること自体は、責められるべきものとはいえない。他方で、A課長の■■■■■■■■■■

■■■■■■■■■■、適切な対応が求められるところ、■■■■■■■■■■の背景について、現在お答えできる段階にないという回答も、その適切な対応の一環と考えられる。

C議員の言動の態様・頻度・継続性（v）について検討すると、第4・1で認定したとおり、C議員は、令和7年2月10日にも、■■■■■■■■■■がなされた背景について質問し、既に■■■■■■■■■■公表できない旨の回答を得ていた。そうすると、同月14日の発言は、

のか」「脅しじゃないよ」という表現は、対等な関係を前提とした場合には通常選択されないと考えられるものであり、市民のために開示すべきといった説得の域を超え、相手に対して上から圧力をかけて意思を挫こうとするものと評価せざるを得ない。

以上の検討からすると、C議員が当該言動を行う必要性・相当性があったとは評価できない。

ウ ③労働者の就業環境の悪化

既述のとおり、「労働者の就業環境が害される」の要件を満たすには、単に労働者の就業環境が不快になっただけでは足りず、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たことを要する。また、この判断に当たっては、実際に被害を主張する労働者を基準とするのではなく「平均的な労働者の感じ方」を基準とする。

確かに、上記イで論じたとおり、C議員が使用した表現は、一般的な市職員を基準としても、一定のプレッシャーを感じるものといえる。

しかしながら、二元代表制の制度趣旨に照らせば、本来的に議会と市とは相互に抑制均衡を図る関係にあり、このことは長門市においても変わらないし、その具体的発現として、市議会における一般質問において、市職員が市議会議員から市政の在り方について厳しく問われることも当然にありうる。言い換えれば、一般的な市職員（特に課長以上の一般質問に対応する役職の職員）においては、市議会議員と対応するに当たり、一定のプレッシャーを感じるものがあっても、それは職務の内容として予定されているものであって、市議会議員の言動からプレッシャーを感じたとしても、直ちに就業する上で看過できない程度の支障が生じたとは即断できないというべきである。

本件についてみると、「ばか」「無能」などの人格を否定

するような言葉が使用されているわけではないし、G市長等を通じて何らかの不利益的取り扱いを受けさせるようなことが述べられているわけではない。また、公然と長時間叱責するなど名誉感情を著しく害するような態様でもない。電話での15分程度の会話であるため実際に対面しておらず、A課長以外の職場全体の雰囲気も直接悪化させるものでもない。前述のとおり、当日の通話の録音データは消去されており、C議員が電話越しに大声で怒鳴るような口調で話したとの事実は認定することができない。

これらの点に鑑みれば、A課長の就業環境にある程度の支障が生じた可能性は否定できないが、一般の市職員が就業する上で看過できない程度の支障が生じさせるものであったとまでは断定できず、「労働者の就業環境が害される」に至ったとはいえない。

(2) 結論

以上のとおり、C議員の令和7年2月14日の言動は、①「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動」であって、②「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」ではあったが、③「労働者の就業環境が害される」とまではいえないので、パワーハラスメントには該当しない。

4 令和7年2月18日の行為のパワーハラスメントの該当性

事案 (R=令和)	主体	客体	パワーハラ要件			結論
			①	②	③	
R7.2.18	C議員	A課長	○	○	×	該当しない
		B部長	○	○	×	該当しない

(1) パワーハラスメントの要件の当てはめ

C議員の令和7年2月18日の言動は、同月7日から続く
 ■■■■■の背景の質問に関するものであって、連続性があるから、一体的に把握して評価すべきである。

ア ①優越的関係の存在

上記第4・3で論じたとおり、優越的関係は存在していたといえる。

イ ②業務上の必要性・相当性の欠如

C議員の「徹底的に突き詰める」、「そもそも公表しないなら初めから■■■■■なんかするな。」、「自分が公表したら、どうなるのか」といった言動の目的(i)も、同年2月14日と同様であったと推測され、目的自体は正当である。

市側の問題(ii)についても、同年2月14日と基本的に異なる。■■■■■

■■■■■
 ■■■■■
 ■■■■■

■■■■■の背景を回答できないとするA課長及びB部長の対応は、結論として適切だったといえる。

業種・業態(iii)、業務の内容・性質(iv)も、同年2月14日のところで論じたことと同様である。■■■■■

■■■■■当

然、B部長も、A課長の上長として適切な対応が求められるところ、A課長と同じく適切に対応していたといえる。

C議員の言動の態様・頻度・継続性（v）について検討すると、頻度・継続性の点では、同年2月14日の言動の後に更になされたものであり、より過剰性が高い。態様について、「 として徹底的に突き詰める」との発言は、なるほど言われた相手に心理的圧力をかけるものといえるが、C議員の意思表示に過ぎない面もあり、必ずしも不適切な表現とまでは断定できない。また、「自分が公表したら、どうなるのか」という発言は、市側からすれば情報開示に応じなければ を市が秘匿していたかのように市民が受け取ることになるというメッセージとして理解できなくもないが、表現自体は単純な疑問文であって、この言葉自体は穏当を欠くとはいえない。他方、「そもそも公表しないのなら、初めから なんかするな」との言動は、C議員は「自分とすれば、精一杯の皮肉だった」と説明しているが、直接的にB部長及びA課長（又は市）に向けられた命令口調の表現であって（いうまでもなく、C議員には兩名に対する命令権限はない。）、市職員の業務遂行に介入するものとも考え得る。しかも、A課長は「公表しない」ではなく「公表できる段階ではない」と言っているのであるから、前提を誤っている。その意味で、この表現は穏当さを欠くと言わざるを得ない。なお、言動の態様に関連して、発言の際の声の大きさ等は、同日は会話内容が録音されていないため、確認できなかった。

A課長の属性や心身の状況（vi）について、令和7年2月14日の時点と同じく、この時点では、心身に重大な不調を来していた様子はいかがえなかった。B部長も同様であり、心身に重大な不調を来していた様子はいかがえなかった。

C議員とA課長との関係性（vii）は、令和7年2月14日時点と大きく異なるところはなく、特に両者の間で言葉

遣いを気にしないような関係性が構築されていたわけではない。C議員とB部長との関係性も同様である。

以上の諸点を総合考慮すると、確かに、令和7年2月14日と同様に、C議員が強い言葉を使用して情報の開示を要求することの必要性は一定程度あったといえるが、「そもそも公表しないなら、初めから■■■■■なんかするな。」と市が将来的にも公表しないと決めつけた上で命令口調を使用して、B部長及びA課長に圧力をかける必要性があったとはいえないし、また、このような表現をすることが相当であったともいえない。

以上の検討から、C議員が当該言動を行う必要性・相当性があったとは評価できない。

ウ ③労働者の就業環境の悪化

令和7年2月14日の事案について論じたのと同様に、同月18日のC議員の言動により、「平均的な労働者の感じ方」を基準として、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たといえるかを検討する。

確かに、「そもそも公表しないなら、初めから■■■■■なんかするな。」との発言は、■■■■■の背景など情報公開請求によっても公表されないと思われる情報までも全て公表すべきことを求めているようにも思われ、穏当さを欠き、■■■■■を萎縮させる効果を持つことは否定できない。

しかし、同日は、A課長とB部長の両名が揃ってC議員に対応しており、C議員から受ける心理的圧迫の程度は、A課長のみで対応した同月14日に比べると低かったとも考えられる。

B部長は、「女性と男性とでは受け止め方が違うと思うが、私自身はいい思いはしなかったが、パワハラと言えるような心理的な負荷は感じなかった。」と述べている。

A課長によると、当時、C議員は時折大声を出したり、また、A課長らを睨みつけたりしたとされているが、これを裏付ける録音データなどの客観的な証拠はなく、C議員がどのような態様で発言したかは確認ができなかった。

そうすると、C議員の発言は、A課長及びB部長と同様の状況で当該言動を受けた場合に、一般の市職員が、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ものであったとまでは断定し難く、「労働者の就業環境が害される」に至ったとはいえない。

(2) 結論

以上のとおり、C議員の令和7年2月18日の言動は、①「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動」であって、②「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」ではあったが、③「労働者の就業環境が害される」とまではいえないので、パワーハラスメントには該当しない。

5 令和7年3月21日の行為のパワーハラスメントの該当性

事案 (R=令和)	主体	客体	パワーハラ要件			結論
			①	②	③	
R7.3.21	C議員	A課長	×	—	—	該当しない

(1) パワーハラスメントの要件の当てはめ

C議員は、令和7年3月21日の議員全員協議会において、別紙1のとおり発言し、自身のパワーハラスメント疑惑に対する弁明を行っているが、これがそもそもB部長及びA課長との関係で優越的地位を背景として行われたものといえるかを検討する。

別紙1の内容を見ると、C議員は、専ら議員全員協議会に参加した他の市議会議員らに対し、自身のパワーハラスメント疑惑に対する弁明をしているに過ぎず、A課長、B部長などの優越的な関係にある者に対して何らかの言動をしているというわけではない。

したがって、C議員の発言は、優越的な関係を背景とした言動とは評価できない。

(2) 結論

以上のとおり、C議員の令和7年3月21日の発言は、①「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動」に当たらないので、その余の要件の該当性を検討するまでもなく、パワーハラスメントには該当しない。

(3) 補足（議員全員協議会における発言の問題点）

以上のとおり、上記のCの発言は、パワーハラスメントには該当しないが、当委員会としては、後述する令和7年4月2日のA課長に対する謝罪と発言撤回要求にも繋がる重要な事情であると考えため、以下、問題点を指摘する。

同年3月21日の議員全員協議会において、D議長はC議

員の発言を許しているが、D議長が、冒頭に趣旨説明などの「前裁き」をすることなく、C議員に対し、自由に長時間の発言（弁明）をさせている。このため、他の議員も事情が理解できず、混乱している様子が見えてくる。

C議員は、弁明に当たり、マスコミや市民が傍聴する中で、A課長の実名を挙げているが（そのためか、後日、一部の市民がA課長を見るため、何度も面会を求めようになったようである。）、C議員がA課長の実名を挙げて弁明したことは、市議会指針でプライバシーの保護を明記している趣旨に反するものであり、極めて不適切であった。

D議長についても、そもそも、この時点では、D議長の対応結果報告書も提出されておらず、ハラスメントの有無の認定など今後の対応の検討にも入っていない段階であった。この段階で、ハラスメントの相談員でもあったD議長が、C議員に自身のハラスメント疑惑について自由に弁明する機会を与えたことは適切であったか、少なくとも疑問があるといわざるを得ない。

6 令和7年4月2日の行為のパワーハラスメントの該当性

事案 (R=令和)	主体	客体	パワーハラ要件			結論
			①	②	③	
R7.4.2	C議員	A課長	○	○	○	該当する
	D議長	A課長	○	○	○	該当する
	E副議長	A課長	○	×	×	該当しない
	H副市長	A課長	○	○	○	該当する

第4・1で認定したとおり、令和7年4月2日の副市長室における面談は、同年3月21日にC議員及びD議長がH副市長に対して、A課長に対する謝罪の場を設けること及びA課長に発言の撤回を求めたことに端を発していることから、同日から同年4月2日までのC議員及びD議長の行為は一連一体の行為として評価すべきである。

以下、この前提に立って、まずC議員とD議長について、パワーハラスメントの要件の当てはめを検討する。

その上で、E副議長及びH副市長についても、同様に検討することとする。

(1) パワーハラスメントの要件の当てはめ（C議員、D議長）

ア ①優越的関係の存在

既述のとおり、C議員は、公開の議員全員協議会で、A課長の実名を挙げて弁明を行っており、その結果、A課長は、一部の市民から何度も面会を求められるなど、市民の注目にもさらされていた。

このような状況において、自らの上長であるH副市長を経由して謝罪の場を設定されれば、一職員に過ぎないA課長がC議員及びD議長の要請を事実上拒絶できないことは容易に推測できるところである。

したがって、C議員及びD議長の同年3月21日から同年4月2日にかけての言動は、A課長に対する優越的な関

係を背景としてなされたものといえる。

イ ②業務上の必要性・相当性の欠如

当該発言の目的（i）は、A課長に直接謝罪して同人との関係性を正常に戻すこと及びA課長の発言を取り消して「A課長は自分の気にいらぬ人とは顔も会わそうとしない公務員としてふさわしくない人物」であるかのような印象を払拭することにあつたと推測される。一般論として、ハラスメントに該当するか否かは別として、他人を不快にした場合に謝罪をしたり、第三者が謝罪の場を設定することに協力したりすることは、それ自体非難されるものではないが、当の本人であるA課長が「正直を言うと、（C議員に）もう会いたくない。」と発言している中で、あえて直接会って謝罪する必要があつたとは言い難い。また、このA課長の発言は、F事務局長に対して個人的になされたものにすぎず、議員全員協議会でF事務局長がこの発言に言及したことにより、結果としてこの発言が公になってしまったとしても、A課長が自らの発言を取り消すか否かは、その自主的な判断に委ねれば足りる。このため、この発言の原因となったC議員から発言の取消を求める必要はないと考えられる。

A課長側の問題（ii）として、強いていえば、F事務局長に対して「正直を言うと、（C議員に）もう会いたくない。」などと発言したことが指摘できるかもしれないが、前述のとおり、かかる発言はF事務局長に個人的にしたものに過ぎず、公に述べたわけではないので、問題とするには当たらない。また、前述のとおり、C議員の令和7年2月14日及び同月18日の各発言は、結論としてはパワーハラスメントには該当しないが、パワーハラスメントの要件を充たすか否かの判断は必ずしも容易ではなく、究極的には裁判所の判断を受けない限り確定しないものであること、C議員の上記各発言は、既述のとおり必要性・相当性を欠いていることから、パワー

ハラスメントとの申告をしたこともやむを得ないというべきであり、非難には値しない。

業種・業態（iii）、業務の内容・性質（iv）についてみると、C議員のA課長に対する謝罪は、市議会議員であるC議員及びD議長にとっても、市の■■■■課長であるA課長にとっても、本来的に予定されている業務とは言い難い。

言動の態様・頻度・継続性（v）についてみると、態様は、上長であるH副市長を経由している点で、A課長が要請を事実上拒否し難い形を取っているといえる。また、副市長室という狭い部屋においてC議員とA課長を対面の席としている点もA課長の心身への配慮を欠いている（この点については、3月21日の議員全員協議会において、女性議員から、お互いが会って話をする場面が必要であれば、広い部屋のほうが恐怖心が和らぐ、との指摘があったにもかかわらず、この指摘が活かされなかった。）。なお、C議員のほか、同席していたH副市長、D議長も発言を取り消すように促しており、A課長は事実上拒否することが難しい状況に置かれていたといえる。頻度・継続性については、何度も長期間にわたって直接面談による謝罪及び発言の取消しを求めているわけではなく、この点に悪質性は見出せない。

労働者の属性・心身の状況（vi）については、同年4月2日の時点では、医師による何らかの診断を受けていたわけではないが、議員全員協議会後にA課長がカウンセリングや医師の診察を受けていたことからすると、相当の精神的負担を感じていたことがうかがわれる。

A課長とC議員及びD議長（vii）の関係性については、今まで指摘した事実に加えて、議長という立場の人間も加わっている点で、よりA課長にとって要請を事実上拒否し難い関係になっていたということが指摘できる。

以上の諸点を総合考慮すると、そもそもC議員がA課長に直接面談して謝罪する必要性も、A課長に発言を撤回させる必要性もなく、目的に疑問がある中で、H副市長を経由して

A課長が事実上拒否し難い態様をもって令和7年4月2日の直接面談を実施していること、面談時間が1時間13分にも及んでいることなどを考えると、業務上の必要性・相当性があったとはいえない。

ウ ③労働者の就業環境の悪化

一般論として、ハラスメント被害を受けたと感じている者が、ハラスメント行為者とされている者の対面に1時間13分座らせられて、その主張を聞かせられれば、心身に相当の負荷がかかることは見易いところである。また、この謝罪の場における発言の大半はC議員によるもので、事実上、C議員がこの場の進行をしていた。しかも、当日、A課長を取り囲むように上長であるH副市長と議員が列席しており、一般的な市職員を基準としても、相当なプレッシャーを感じたであろうことが想像できる。面談の内容を見ても、謝罪を受け入れるという受動的なものにとどまらず、自らの発言の撤回という能動的な作用を含んでおり、この点においても心理的負荷の程度は低かったとはいえない。

現に、A課長は、この面談の後に早退しており、後日、カウンセリングや医師の診察を受け、

前述した市議会と市の相互抑制均衡の観点からしても、この面談には市議会による市政への批判・検討・精査という性質がなく、市職員が通常の業務において市議会議員から受けるプレッシャーとは次元を異にしている。この意味でも正当化される余地があるとはいえない。

以上の点に鑑みれば、同年3月21日から同年4月2日にかけてのC議員及びD議長の言動は、平均的な労働者の感じ方を基準にしても就業上看過できない程度の支障を生じさせるようなものであったといわざるを得ない。

エ 結論

以上のとおり、C議員及びD議長が、令和7年3月21日から同年4月2日にかけて、H副市長を通じて、A課長に対して、C議員と直接面談して謝罪を受け入れること及び「正直を言うと、(C議員に)もう会いたくない。」などの発言の取り消しを求め、実際に1時間以上、対面において面談を行った行為は、①「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動」であって、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」に至っており、パワーハラスメントに該当する。

なお、C議員は市議会において、厚生労働省が示すパワーハラスメントの6類型のいずれに当たるかが示されるべきと述べているため、念のために付言すると、かかる6類型はあくまで典型的なパワーハラスメント行為を類型分けしたものに過ぎないのであって、この6類型のいずれかに当たることはパワーハラスメントの成立要件ではない。厚生労働省指針においても、「次の例は限定列挙ではないことに十分留意し」(同6頁)と記載されている。

その上で、強いて6類型に当てはめるとすれば、直接会って謝罪を受けるかどうかや個人的にした発言の撤回といった個人で判断すべきことに過度に立ち入り、謝罪の受け入れ及び発言の撤回を半強制的にさせたという意味で、精神的な攻撃及び個の侵害に該当すると思われる。

(2) E副議長について

なお、E副議長も令和7年4月2日の面談に同席しており、C議員らを特に制止していないことから、その行為のパワーハラスメントの該当性が問題となる。

しかし、E副議長については、以下のとおり、パワーハラスメントの相談員の対応としては疑問があるものの、C議員らを制止しなかったことがパワーハラスメントに該当すると

はいえないとの結論に至った。

すなわち、E副議長は、A課長にとっては、自らの上長であるH副市長を経由して設定された謝罪の場に同席した市議会議員という点では、C議員、D議長と同様であり、A課長に対し①優越的な関係があったと考え得る。

とはいえ、前記に認定のとおり、E副議長は、同日の謝罪の場の設定に積極的に関与したわけではなく、前日に「女性もいた方がよい。」という理由で急遽参席を求められて参席したに過ぎない。E副議長の同席は、A課長の心理的負担を和らげるための行為であって、実際上も、男性ばかりに囲まれるよりはA課長にとっても心理的負担が軽減されたものと推測される。そうすると、E副議長の同席について②必要性・相当性を欠いていたということはできないし、また、平均的な労働者の感じ方を基準として就業上看過できない程度の支障を生じさせたともいえない。

E副議長が相談員という立場にありながら、同日の謝罪の場の設定について中止を求める等の行為をせず、当日もC議員らを制止しなかったことにより、C議員のパワーハラメントを容易にさせた側面があることは否定できないが、既に同月1日に同席を求められた時点で、その翌日の謝罪の場の設定はD議長、C議員、及びH副市長によって決定されており（本意ではなかったものの、A課長自身の形式的な同意もあった。）、E副議長が何らかの対応をすることは事実上難しかったと考えられる。その意味でも、E副議長の不作為が、③就業環境の悪化を招いたと評価することはできない。

(3) H副市長について

既述のとおり、当委員会と市との業務委託契約書では、当初、「市議会議員と市職員との間における」事実関係が本件調査の対象とされており、「市職員間の」事実関係は本件調査の対象外とされていた。

しかし、当委員会が調査に着手した後に、市及びハラスメ

ント調査特別委員会の双方から、令和7年4月2日の事案については、「市職員間の」事実関係も調査の対象にしてほしいとの要望があったため、この要望に応じ、同日の事案に関与した市職員であるH副市長の言動についても、パワーハラスメント該当性を検討することとした。

ア 事実認定

上記第4・1(1)キ、クで認定した事実に加えて、令和7年4月2日、H副市長が別紙2記載の発言をしたことが認められる。

イ パワーハラスメントの要件該当性

(7) ①優越的関係の存在

H副市長は、A課長の上長であって、A課長の処遇について影響を与えうる地位にあったのであるから、両者の間に優越的関係が存在したことは明らかである。

(イ) ②業務上の必要性・相当性の欠如

H副市長がC議員からA課長への謝罪の場を設定した目的(i)は、議会との軋轢を避ける意図もあったものと考えられるが、別紙2のH副市長の発言を見るに、主眼はA課長に「顔も見たくない」などの発言の撤回を求めることにあったものと推測される。しかしながら、前述のとおり、A課長自身に発言の撤回を求める必要性があったとはいえない。

A課長側の問題(ii)についても、前述のとおり非難に値するところはなかったといえる。

業種・業態(iii)及び業務の内容・性質(iv)についてみると、副市長の職務は、法律上「副知事及び副市町村長は、普通地方公共団体の長を補佐し、普通地方公共団体の長の命を受け政策及び企画をつかさどり、その補助機関である職員の担任する事務を監督し、別に定める

ところにより、普通地方公共団体の長の職務を代理する。」と規定されている（地方自治法第167条第1項）。なるほど、この度のA課長とC議員の関係性修復の試みは、「職員の担任する事務を監督」する一環としてなされたものとする余地もないではないが、謝罪を受け入れるかどうかは本来的に個人に委ねられるべきものであり、H副市長の職務として本件のような謝罪の場の設定をすべき義務があったとは言い難い。なお、A課長にとって謝罪の受け入れが本来的に予定されている業務ではなかったことは前述のとおりである。

H副市長は、令和7年3月27日、A課長からの「なぜB部長が入らないのか。」との質問に対し、「B部長は入れません。」と答え、同年4月2日には、A課長をC議員の対面に配席するなど、A課長の心情への配慮が不十分であった。また、H副市長は、同月1日、F事務局長と企画総務部長から翌日のA課長とC議員の直接面談を中止できないかとの申入れがあったにもかかわらず、これを拒否して、A課長とC議員の直接面談を実施させている。また、H副市長は、面談に際して、発言の撤回について消極的な態度を示したA課長に対して、撤回に応じるよう何度も説得している。これらの点からすると、言動の態様・頻度・継続性（v）についても、問題があったといわざるを得ない。

労働者の属性・心身の状況（vi）については、前述のとおり、A課長は、議員全員協議会後にカウンセリングや医師の診察を受けており、相当の精神的負担を感じていたといえる。しかしながら、H副市長が同日の謝罪受け入れ及び発言撤回の場を設けるに際して、A課長の心身の状況に配慮をした形跡はうかがえない。

H副市長とA課長の関係性（vii）は、前述のとおり上司部下の関係で、A課長はH副市長の指示を拒否し難い状況にあったといえる。

以上のとおり、C議員とA課長を直接面談させて、A職員に謝罪の受け入れや発言の撤回をさせる必要性があったとは評価できない。また、C議員との直接面談はA課長にとって精神的負担が重いものであり、C議員らの要望によりこのような謝罪の場を設けることに相当性があったとも評価できない。

(ウ) ③労働者の就業環境の悪化

C議員及びD議長のところでも論じたとおりであり、令和7年4月2日のC議員との直接面談による謝罪の受入及び発言の撤回により、A課長は体調を崩しており、同日の場の設定及び1時間13分もの面談継続は、平均的な労働者の感じ方を基準にしても就業上看過できない程度の支障を生じさせるものであったといわざるを得ない。

なお、H副市長は、別紙2のとおり、C議員に比べれば発言量が少ない。しかしながら、H副市長は、発言の撤回について消極的な態度を示したA課長に対して、撤回に応じるよう何度も説得している。また、そもそも、H副市長がA課長の心身の状況に配慮し、C議員の要望を拒否するか、又は他の長時間かつ直接の面談を避ける方法を提案するなどしていれば、A課長が体調を崩すこともなかったと考えられ、同日の場を設定したことに落ち度がないとはいえない。配席についても、H副市長の指示により、机を挟んでC議員の対面にA課長を座らせており、A課長に対する配慮に欠けている。その意味で、A課長が体調を崩したことに対する寄与度が低いとはいえず、H副市長の行為は、就業環境の悪化をもたらしたものと評価せざるを得ない。

ウ 結論

以上、H副市長がC議員の要望を受け入れて、令和7年4月2日に、A課長とC議員の直接面談による謝罪受入及

び発言撤回の場を設定し、漫然と1時間13分もの間、面談を継続させた行為は、①「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動」であって、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」に至っており、パワーハラスメントに該当する。

第5 倫理条例第3条第1項第1号、第4号及び第7号に定める言動の該当性

1 政治倫理基準該当性の結論

本件調査の対象とされた各事案に関する政治倫理基準該当性の結論は、以下のとおりである（該当は○、非該当は×）。

事案 (R=令和)	主体	客体	政治倫理基準該当性			
			第1号		第4号	第7号
			前段	後段		
R7.2.14	C議員	A課長	×	×	×	×
R7.2.18	C議員	A課長	×	×	×	×
		B部長	×	×	×	×
R7.3.21	C議員	A課長	○	×	×	×
R7.4.2	C議員	A課長	○	×	×	○
	D議長	A課長	○	×	×	○
	E副議長	A課長	×	×	×	×

なお、政治倫理基準に関する解釈は、既に述べたとおりであるが、念のため、改めて、以下のとおり示しておく。

【政治倫理基準に関する解釈】

- (1) 倫理条例第3条第1号前段の「市民全体の代表者として品位と名誉を損なうような一切の行為」とは、倫理条例第1条の目的を踏まえ、その行為の程度や内容が重大で、市民全体の代表者としての市議会議員一般や市議会全体の品位と名誉を損なったと考えられる場合をいう。
- (2) 同号後段の「その職務に関して不正の疑惑を持たれるおそれのある行為」とは、市議会議員の職務に関して、不正があることが具体的に疑われてもやむをえないと一般的にいえる行為があった場合をいう。

- (3) 同条第4号の「市職員の公正な職務執行を妨げ、その権限又はその地位による影響力を不正に行使するよう働きかけ」とは、市職員に不正な行為をするよう働きかけること全般をいう。
- (4) 同条第7号の「地位を利用して、ハラスメント、威圧的な言動、過剰な要求その他の人権を侵害する行為」とは、パワーハラスメントに該当する行為又はそれに類似匹敵する行為をいう。

2 政治倫理基準の当てはめ

(1) 令和7年2月14日の言動について

事案 (R=令和)	主体	客体	政治倫理基準該当性			
			第1号		第4号	第7号
			前段	後段		
R7.2.14	C議員	A課長	×	×	×	×

ア 第1号前段該当性

第4・3で論じたとおり、C議員の令和7年2月14日の言動は、必要性・相当性を欠くものではあるが、市職員として就業する上で看過できない程度の支障が生じるものであったとまでは評価し難い。

この点で、当該言動は、その行為の程度や内容が重大であったとは評価し難く、市民全体の代表者としての市議会議員一般や市議会全体の品位と名誉を損なったとも断定し難いので、「市民全体の代表者として品位と名誉を損なうような一切の行為」とはいえない。

よって、当該言動は、第1号前段の政治倫理基準に該当しない。

イ 第1号後段該当性

C議員の令和7年2月14日の言動は、必要性・相当性を欠くものではあるが、C議員が[]の背景について公表を求めたことをもって、市議会議員の職務に関する不正が具体的に疑われるということはなく、「その職務に関して不正の疑惑を持たれるおそれのある行為」ともいえない。

よって、当該言動は、第1号後段の政治倫理基準に該当しない。

ウ 第4号該当性

C議員の令和7年2月14日の言動は、A課長が公表できないと主張する事項の公表を求めるものではあるが、市職員に不正な行為をするよう働きかけるものとは評価できず(例えば、長門市情報公開条例第10条は、「公開をしないことができる。」とされており、公開することを必ずしも否定していない。公開をしないことができる事項の公開を求めたことをもって、直ちに、市職員に不正な行為をするよう働きかけたものとは評価できない。)、**「市職員の公正な職務執行を妨げ、その権限又はその地位による影響力を不正に行使するよう働きかけ」**るものではない。

よって、当該言動は第4号の政治倫理基準に該当しない。

エ 第7号該当性

第4・3で論じたとおり、C議員の令和7年2月14日の言動は、パワーハラスメントには該当せず、かつ、パワーハラスメントに類似匹敵する行為と認めるに足りるほどの付加的な事情もうかがわれない。

よって、当該言動は第7号の政治倫理基準に該当しない。

(2) 令和7年2月18日の言動について

事案 (R=令和)	主体	客体	政治倫理基準該当性			
			第1号		第4号	第7号
			前段	後段		
R7.2.18	C議員	A課長	×	×	×	×
		B部長	×	×	×	×

ア 第1号前段該当性

第4・4で論じたとおり、C議員の令和7年2月18日の言動は、必要性・相当性を欠くものではあるが、A課長やB部長が市職員として就業する上で看過できない程度の支障が生じるものであったとは評価し難い。

この点で、当該言動は、その行為の程度や内容が重大であったとは評価し難く、市民全体の代表者としての市議会議員一般や市議会全体の品位と名誉を損なったとも断定し難いので、「市民全体の代表者として品位と名誉を損なうような一切の行為」とはいえない。

よって、当該言動は第1号前段の政治倫理基準に該当しない。

イ 第1号後段該当性

C議員の令和7年2月18日の言動は、必要性・相当性を欠くものではあるが、C議員が[]の背景について公表を求めたことをもって、市議会議員の職務に関する不正が具体的に疑われるということはなく、「その職務に関して不正の疑惑を持たれるおそれのある行為」ともいえない。

よって、当該言動は第1号後段の政治倫理基準に該当しない。

ウ 第4号該当性

C議員の令和7年2月18日の言動は、A課長及びB部長が公表できないと主張する事項の公表を求めるものではあるが、市職員に不正な行為をするよう働きかけるものとは評価できず（前述のとおり、長門市情報公開条例第10条は、「公開をしないことができる。」としているにすぎず、公開することをもって、直ちに不正な行為になるとはいえない。）、「市職員の公正な職務執行を妨げ、その権限又はその地位による影響力を不正に行使するよう働きかけ」るものではない。

よって、当該言動は第4号の政治倫理基準に該当しない。

エ 第7号該当性

第4・4で論じたとおり、C議員の令和7年2月18日の言動は、パワーハラスメントには該当せず、かつ、パワーハラスメントに類似匹敵する行為と認めるに足りるほどの付加的な事情もうかがわれない。

よって、当該言動は第7号の政治倫理基準に該当しない。

(3) 令和7年3月21日の言動について

事案 (R=令和)	主体	客体	政治倫理基準該当性			
			第1号		第4号	第7号
			前段	後段		
R7.3.21	C議員	A課長	○	×	×	×

ア 第1号前段該当性

第4・5で論じたとおり、C議員の令和7年3月21日の言動は、優越的な関係を背景として行われたものではなく、パワーハラスメントには当たらない。

しかし、C議員は、地元紙の記者や市民も傍聴している公開の場で、ハラスメント被害を訴えているA課長の実名を挙げて弁明している。ハラスメントに関しては、特に申出人が申出をしたことにより不利益を被らないようにするなどプライバシーの保護が求められていること（市議会指針3(7)参照）を考えると、同議員の言動は極めて不適切なものと云わざるを得ない。その後、議会を傍聴していた市民がA課長に頻繁に面会を求めるようになっており、A課長にとって精神的負担となった。以上からすると、当該言動の程度や内容は重大と云わざるを得ず、市民全体の代表者としての市議会議員一般や市議会全体の品位と名誉を損なうものとして、「市民全体の代表者として品位と名誉を損なうような一切の行為」に当たると云わざるを得ない。

よって、当該言動は第1号前段の政治倫理基準に該当する。

なお、D議長、E副議長を含め、C議員以外の市議会議員は、C議員の発言を制止するなどしておらず、この点で、第1号前段違反を検討する余地もあり得る。しかし、C議員が市職員の実名を挙げたのは一瞬のことであり、制止しようがなかったとも考え得るため、当該言動の程度が重大とまでは言い難く、市民全体の代表者としての市議会議員

一般や市議会全体の品位と名誉を損なうものとは評価できない。よって、C議員以外の市議会議員の言動は、「市民全体の代表者として品位と名誉を損なうような一切の行為」には当たらず、第1号前段の政治倫理基準には該当しない。

イ 第1号後段該当性

C議員の令和7年3月21日の言動は、パワーハラスメントには当たらない。また、C議員が公開の場でA課長の実名を挙げた点については、適切とはいえないが、市議会議員の職務に関する不正が具体的に疑われるようなものとはいえないので、「その職務に関して不正の疑惑を持たれるおそれのある行為」とはいえない。

よって、当該言動は第1号後段の政治倫理基準には該当しない。

ウ 第4号該当性

C議員の令和7年3月21日の議員全員協議会における発言は、公開の場でA職員の実名を挙げた点で不適切ではあったが、市職員に不正な行為をするよう働きかけるものとは評価できず、「市職員の公正な職務執行を妨げ、その権限又はその地位による影響力を不正に行使するよう働きかけ」るものとはいえない。

よって、当該言動は第4号の政治倫理基準に該当しない。

エ 第7号該当性

第4・5で論じたとおり、C議員の令和7年3月21日の言動は、パワーハラスメントには該当しない。また、優越的な関係を背景として行われたものではないため、パワーハラスメントに類似匹敵する行為とも評価できない。

よって、当該言動は第7号の政治倫理基準に該当しない。

(4) 令和 7 年 4 月 2 日の言動について

事案 (R=令和)	主体	客体	政治倫理基準該当性			
			第 1 号		第 4 号	第 7 号
			前段	後段		
R7.4.2	C 議員	A 課長	○	×	×	○
	D 議長	A 課長	○	×	×	○
	E 副議長	A 課長	×	×	×	×

ア 第 1 号前段該当性

第 4・6 で論じたとおり、C 議員及び D 議長の令和 7 年 4 月 2 日の言動は、パワーハラスメントに該当する以上、その程度や内容は重大といわざるを得ず、市民全体の代表者としての市議会議員一般や市議会全体の品位と名誉を損なうものとして、「市民全体の代表者として品位と名誉を損なうような一切の行為」に当たるといわざるを得ない。

よって、C 議員及び D 議長の同日の言動は、第 1 号前段の政治倫理基準に該当する。

他方、E 副議長の言動は、パワーハラスメントに該当せず、かつ、パワーハラスメントに類似匹敵する行為と認めるに足りるほどの付加的な事情もうかがわれないので、「市民全体の代表者として品位と名誉を損なうような一切の行為」には当たらない。

イ 第 1 号後段該当性

C 議員及び D 議長の令和 7 年 4 月 2 日の言動は、パワーハラスメントには該当するが、市議会議員の職務に関する不正が具体的に疑われるようなものではないので、「その職務に関して不正の疑惑を持たれるおそれのある行為」とはいえず、第 1 号後段の政治倫理基準には該当しない。

また、E 副議長の同日の言動も、「その職務に関して不正

の疑惑を持たれるおそれのある行為」とはいえず、第1号後段の政治倫理基準には該当しない。

ウ 第4号該当性

C議員及びD議長の令和7年4月2日の言動の中には、市職員に発言の撤回を求める行為も含まれているが、発言の撤回は不正な行為とはいえず、市職員に不正な行為をするよう働きかけるものとは評価できないので、「市職員の公正な職務執行を妨げ、その権限又はその地位による影響力を不正に行使するよう働きかけ」るものではない。

よって、C議員及びD議長の言動は第4号の政治倫理基準に該当しない。

また、E副議長の同日の言動も、「市職員の公正な職務執行を妨げ、その権限又はその地位による影響力を不正に行使するよう働きかけ」るものとはいえず、第1号後段の政治倫理基準には該当しない。

エ 第7号該当性

第4・6で論じたとおり、C議員及びD議長の令和7年4月2日の言動はパワーハラスメントに該当するので、第7号の政治倫理基準に該当する。

他方、E副議長の言動は、パワーハラスメントに該当せず、かつ、パワーハラスメントに類似匹敵する行為と認めるに足りるほどの付加的な事情もうかがわれないので、第7号の政治倫理基準には該当しない。

第6 市議会を含む市のハラスメント対応に関する体制の検証

1 市議会を含む市のハラスメント対応に関する体制

(1) 職場におけるセクシャルハラスメントの防止に関する要綱

平成17年3月22日から施行。

(2)の長門市職員の職場におけるハラスメントの防止に関する要綱の施行に伴い廃止。

セクシャルハラスメントなどの定義、所属長の責務、市職員に対する指針、担当相談員の設置、苦情申出の申込み方法、苦情処理の方法、苦情処理委員会、プライバシーの保護などについて規定していた。

(2) 市要綱（資料3）

平成30年6月1日から施行。

ハラスメントなどの定義、所属長の責務、市職員に対する指針、担当相談員の設置、実態調査の実施、相談及び苦情の処理方法、ハラスメント相談処理委員会、プライバシーの保護などについて規定している。

同要綱第4条に基づき、長門市職員のハラスメントの防止に関する指針を平成30年5月に制定、令和4年2月に改訂。

(3) 市議会指針（資料4）

平成6年7月制定。

基本的な考え方、ハラスメントの定義を示すとともに、市議会におけるハラスメントの防止と救済として、市議会議員の責務、議長職の責務、議長職務の代行、相談員の設置、苦情相談の体制、苦情相談への対応、プライバシーの保護、研修等の実施について規定している。

(4) 要綱・指針の適用範囲

現在の市では、市職員間のハラスメント対応については市要綱及び同第4条に基づく市指針が、市議会議員間及び市議

会議員と市職員間のハラスメント対応については市議会指針が、それぞれ適用される。

なお、市議会議員も特別職の地方公務員（地方公務員法第3条第3項第1号）であるが、市要綱の策定に関わった市職員からヒアリングしたところによると、市要綱の「職員」には市議会議員を含まないとのことである。

2 ハラスメント対応に関する体制の検証

長門市職場におけるセクシャルハラスメントの防止に関する要綱は平成17年3月22日、市要綱は平成30年6月1日から、それぞれ施行されており、いずれも、法律上、事業主に対する雇用管理上の措置が義務づけられた時期^{*2}より前に施行されている。市要綱においては、市指針を定め、その中で、ハラスメントに関する具体的な相談対応マニュアルや、ハラスメントの対応フロー図を示して、ハラスメント事案が発生したときの具体的な対応が示されている。

また、市議会議員と市職員は、事業主と労働者の関係にはなく、法律上、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントについて雇用管理上の措置が求められているわけではないが、市議会は、市議会指針を制定している。

以上からすると、市は、市議会を含め、ハラスメント対応に関する体制整備を積極的に進めてきたと評価できる。

ただ、本件においては、市議会指針に従って対応がなされていたところ、市議会指針では、市要綱と異なり、具体的な相談対応マニュアルやハラスメントの対応フロー図などが示されていない。そのためか、市議会の相談員らは、ハラスメント被害

^{*2} セクシャルハラスメントについて事業主に雇用管理上必要な措置を義務づける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第11条第1項は平成19年4月1日から、パワーハラスメントについて事業主に雇用管理上必要な措置を義務づける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第33条の2第1項は令和2年6月1日（中小企業は令和4年4月1日）から、それぞれ施行された。

を訴えるA課長に対し、適切な助言やフォローが十分にできておらず（A課長にカウンセリングなどを勧めたのは、市議会の相談員らではなく、市の総務課長であった。）、ハラスメント行為者とされるC議員に対しても、適切な対応ができていなかったように見受けられる。この点で、特に市議会のハラスメント対応には、課題が残されているように思われる。

本件に対する市の対応を見ると、市議会議員が関係するハラスメント事案であることから、基本的にはその対応を市議会に委ねており、市要綱や市指針に基づく対応はしていなかったが、その結果としてA課長を追い詰めることになってしまった。市議会議員が関係するハラスメント事案における市議会と市の役割分担や連携については、今後、両方で協議の上、十分な検討が必要と思われる。

また、令和7年2月14日にC議員とA課長が通話した際に、その通話内容が録音されていたにもかかわらず、通話録音装置要綱第9条第1項本文により、その通話録音データは、30日間の保存期間経過後に消去されている。パワーハラスメント該当性の判断においては、前述のとおり、上記通話内容の通話録音データが存在しないことも影響している。A課長から、同日のC議員の発言についてハラスメントの訴えがあったにもかかわらず、その重要な証拠となる通話録音データが漫然と消去されてしまったことは遺憾といわざるを得ない。一般に、ハラスメントの疑いのある発言の録音データは、ハラスメント該当性の判断の上で重要であることを考えると、ハラスメントが疑われるような事情がある場合には、通話録音装置要綱第9条第1項ただし書きの「その他総括管理責任者が必要と認めた場合」に該当するものとして、30日間を超えて保存するという取扱いをすることが望ましいと考えられる。本件でこのような取扱いができなかった背景には、市が本件の対応を市議会に委ねていたことが影響していると思われるが、市職員の中で、ハラスメントの客観的証拠を確保することの重要性が十分に理解されていなかった可能性も否定できない。今後の課題と思われる。

第7 再発防止に向けた提言

1 本件の原因分析

(1) はじめに

本件は、市議会議員の市職員に対するパワーハラスメントが主に問題となった事案である。

本件に関するヒアリング調査及びアンケート調査の結果を踏まえ、本件が発生した原因として、①市議会議員の市職員に対する行き過ぎた優越的意識の存在、②市議会におけるハラスメント予防システムの機能不全、③市議会と市のハラスメント防止指針の未連携、の3つを挙げることができる。

以下、これらについて詳述する。

(2) 市議会議員の市職員に対する行き過ぎた優越的意識の存在

法制上、市議会議員は市民の代表であって市政を監督する権能（予算承認権や会計調査権など）を有し、市議会ですら市に対し一般質問をすることができるが、そのこともあってか、市議会議員の中には、市職員に対して敬語を使わない、所属政党の機関紙の購読（及び集金）を勧めるなど、市職員を軽んじる言動をする者もいるようである。

市職員に対するヒアリングやアンケートの結果においても、市議会議員の要請は拒否し難いという意見が多くみられ、市議会議員側も市職員のそういった意識を少なからず感じ取っているものと思われる。

本件の背景には、こうした市議会議員の市職員に対する行き過ぎた優越的意識の存在があったものと考えられる。

C議員の令和7年3月13日の面談記録にある「3日の態度、これはよくねえじゃないかと、公僕、公務員として、管理職。」という言葉に、こうした行き過ぎた優越的意識はよく表れている。

たしかに、国民は公務員を選定・罷免する権利を有し、公務員は全体の奉仕者として国民に仕えるものである（日本国憲法第15条第1項及び第2項）。しかしながら、公務員もまた

国民であり、基本的人権を享有するのであって、個人として十分に尊重されなければならない（同法第13条）。

(3) 市議会におけるハラスメント対応システムの機能不全

本件では、令和7年2月21日、A課長が総務課長にC議員の発言をハラスメント事案として報告し、総務課が議会事務局を通じて市議会側にハラスメントの申告がある旨を伝えた後は、事実関係の確認などのA課長、B部長及びC議員への対応は、専ら市議会側で行われている。

ア 手続規定に不備があること

市議会指針3(2)2によれば、ハラスメントに関する苦情の申出がなされた場合には、議長が迅速かつ適切に対処するものとされ、同3(5)によれば苦情相談は議長が相談員の中から1名を選出して議長とその者の2名で行うものとされている。

ただし、市議会指針では、相談に関する規定が設けられているにとどまり、ハラスメントの認定に関する手続は定められていない。また、対応として、同3(6)3によると、議長が当該議員に指導、助言及び必要なあっせん等を行うとされているが、処分等に関しては具体的な手続が定められていない。

そもそも、市議会議員同士は対等な関係であるため、市議会議員が市議会議員を処分することは容易ではないと思われるが、容易でないからこそ、それを可能とするためには相応の手続保障が必要と思われる。この手続の不備が、後述する、市議会の不適切な対応の要因になったものと思われる。

イ 市議会の対応が不適切であったこと

市議会では、市議会指針に基づき、相談員であるD議長、E副議長、F事務局長が主として本件の対応をしているが、

C議員から令和7年3月13日に実施した聴き取りの内容をF事務局長がA課長に伝えてしまうなど、必ずしも十分な情報管理がなされていなかった。また、市議会指針3(7)には「申出人や関係者のプライバシーの保護に努め、特に申出人が申出をしたことによって不利益を被らないよう留意しなければならない。」と規定されているにもかかわらず、本件ハラスメントの調査途中であった令和7年3月21日の議員全員協議会において、D議長はC議員に自由に発言（弁明）することを許し、さらに、同日から同年4月2日にかけて、D議長は、C議員に言われるままに、H副市長を通じてA課長に対し、C議員との直接面談を求め、また、その直接面談を実際に実施している。

また、相談員らは当事者に対して面談を実施したものの、その後ハラスメントの認定を検討しようとした形跡がうかがえない（その結果として、当委員会が設置されるに至っている）。

本件において、市議会は、市議会指針を踏まえた適切な対応ができておらず、市議会指針が予定しているハラスメント対応システムは機能不全に陥っていたと評価せざるを得ない。

(4) 市議会と市の連携不足

市議会指針では、「議員間のハラスメント及び議員と職員間…のハラスメントの防止」が明示的に謳われているのに対し、市要綱や市指針では、「市議会議員」をハラスメント行為者として想定した規定はない。これらの制定に関与した市職員らに対するヒアリングでも、市要綱や市指針を市議会議員に適用することは想定していなかったとされている。

そのため、本件においては、A課長が総務課にハラスメントの報告をしたにもかかわらず、市は、市議会側にその後の対応を全面的に委ねてしまい、その後、市の側で市要

綱や市指針に則った対応ができていなかった。また、令和7年2月14日におけるC議員とA課長の通話録音記録が存在していたにもかかわらず、保存せずに消去されるといった事態も発生している。

ハラスメント行為者が市議会議員、被害者が市職員という構図であったにもかかわらず、市議会と市が十分な連携を行わなかったという点にも、本件が発生した原因があると考えられる。

2 再発防止策の提言

本件では、市職員に対する市議会議員のハラスメントが主に問題となっていることから、特に市議会議員と市職員の間でのハラスメントを念頭に置いて提言することとする。

(1) 議員の意識改革

市職員に対する市議会議員のハラスメントの背景には、前述の市議会議員の優越的意識があると思われる。

意識の改革は行動によって効果的になされる。

そこで、市議会議員は、まず、市職員に対して、優越的地位を背景とした言動を差し控えるべきである。

優越的地位を背景とした言動として、例えば、市職員に敬語を使用しない、草刈など市職員の本来業務に属しない労務の提供を求める、政党機関紙の購読など自己又は自己が属する政党の利益に資する金銭の負担を求める、などが挙げられる。

他にも、市職員にアンケートをとるなどして、市議会議員として市職員への対応時に差し控えるべき言動の具体的事例を収集した上で、市職員への対応時の市議会議員の言動に関する具体的なガイドラインを策定することが望ましい。

本件のアンケート調査やヒアリングの内容からすると、市職員は、市議会での市議会議員からの一般質問を受けることを背景として、市議会議員の要望を断りにくいと感じる傾向がある。市議会議員は、市職員へのこのような傾向を十分に理解し、市職員への対応時には、十分に配慮することが求められる。

ただ、他方で、市議会には市政を監視し是正する役割が期待されており、市議会議員の活動が過度に制約されることも相当ではない。また、ヒアリングの中では、ハラスメントを気にしてコミュニケーションを取らない人が増えているという声もあり、そのような状況が望ましいとは言えない。

市議会議員が市職員に接するときには、パワーハラスメントの定義のうち「優越的な関係を背景とした」(①)と評価さ

れる可能性があることを踏まえ、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」(②)、「労働者の就業環境が害される」(③)の定義及びその判断基準について、改めて十分に理解し(十分に理解していれば、市議会議員としての活動が過度に制約されることもないはずである。)、自身の言動がパワーハラスメントに当たることのないように日々省みながら、必要かつ十分な活動を行うことが求められる。

ここで改めてこれらの定義及び判断基準について指摘しておく、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動(②)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、その判断に当たっては、i 当該言動の目的、ii 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、iii 業種・業態、iv 業務の内容・性質、v 当該言動の態様・頻度・継続性、vi 労働者の属性や心身の状況、vii 行為者との関係性等を総合的に考慮するとされている。

また、「労働者の就業環境が害される」(③)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たことを指し、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されている。

市議会議員が市職員に接するときには、「業務上必要かつ相当な範囲」(②)の中で、「労働者の就業環境が害される」(③)ことのないように十分に留意しながら、市職員と適切なコミュニケーションを図ることが望まれる。

(2) 市議会議員全員による研修受講

上記の意識改革のため、市議会議員がハラスメントに関する研修を受講することは重要である。

市議会議員は、少なくとも任期中に1回は、ハラスメントに関する研修を受講すべきである。受講方法としては、現地参加を基本としつつ、やむを得ない欠席者については、Eラーニングなども利用し、市議会議員全員が確実に受講できるようにすべきである。

研修では、ハラスメント対策の必要性、ハラスメントの定義などの一般的な知識の紹介はもとより、近時の裁判例などを含めた具体的事例の検討やディスカッションなどを実施することにより、受講した各市議会議員がハラスメントに関する具体的なイメージを持てるようにすることが望まれる。

(3) 市職員対応時のルールの策定

本件の事案からも明らかなおり、市議会議員と市職員との間で一般質問などの打合せをする場面や、市議会議員から市職員に問合せをする場面においては、市議会議員から市職員に働きかけがなされることもある。市議会議員が民意を受けて政治活動を行う一環として、市職員に働きかけをすること自体は、一概に否定されるべきものではないが、場合によっては、市職員に対するパワーハラスメントに発展しかねない契機を含むこともあると考えられる。

アンケートにおいても、市議会議員からのちょっとした問い合わせでも、ルール化（例えば事務局を通す、時間を決めるなど）の必要がある、録音を前提とした打ち合わせにしてほしいなどの指摘があった。

パワーハラスメントを未然に防止するため、市議会において、市職員側の要望を十分に聴取した上で、市議会議員が市職員と対応するときの具体的なルールを策定することが望まれる。

(4) 市議会議員によるハラスメント発生時における相談対応体

制

現行の市議会指針においては、相談員がハラスメントに関する相談又は苦情の申出を受け付け、事情聴取をすることになっている。

ただ、市議会指針において定める相談整理簿の書式に見ると、相談受付日の欄に「[直接・電話・文書・メール]」との記載があるところ、申出先の名称や連絡先は示されておらず、ハラスメントに関する相談又は苦情の申出を具体的にどこにすればよいのか判然としない。ハラスメント被害者又はその関係者が迷わずに安心して申出ができるようにするため、相談窓口となる申出先については、その名称、住所、電話番号、FAX番号、メールアドレスなどの具体的な連絡先を指針上に明記するか、又はホームページ上で公表するなどして、誰でも容易に分かるようにしておくことが望ましい。併せて、申出先においては、申出人の了解なく、ハラスメント行為者やその他の関係者に申出内容を知らせないことも周知しておくことが望ましい。

また、市議会指針においては、相談員については、議長、副議長、議会運営委員会委員長、議会運営委員会副委員長及び議会事務局長を充てるとされている。しかし、本件のヒアリングやアンケート調査の回答内容からうかがわれる市議会議員同士の人間関係を考えると、市議会議員が関係しているハラスメント事案において、同じ市議会議員が相談員としての役割を適切に果たせるか疑義があると言わざるを得ない。ハラスメントに関する相談又は苦情の申出に対応する相談員としては、例えば、市外の有識者、市職員のOBなど、第三者的な立場にある者が望ましいと考えられる。なお、相談員としての業務を行うに先立ち、相談員がハラスメントの定義について、事案への当てはめの仕方を含め、十分に理解し、ハラスメント被害者の心情に配慮した対応ができるように、相談員用の研修を実施しておくべきである。

また、仮にハラスメントが認定できた場合には、相談員が

その後の経過を定期的に確認し、必要に応じて、指導又は助言などの対応をすることも重要である。

(5) ハラスメント被害者への配慮

厚生労働省ホームページ・働く人のメンタルヘルスポータルサイト『こころの耳』によると、職場のパワーハラスメントとメンタルヘルスについて、『職場のパワーハラスメントが原因で、うつ病などのメンタルヘルス不調が発生することもあります。平成28年度の調査（平成28年度 厚生労働省委託事業「職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書（概要版）」）によると、パワーハラスメントを「何度も繰り返し経験した」方のうち、「眠れなくなった」方は36.1%、「休むことが増えた」方は13.8%、「通院したり服薬をした」方が20.9%と、メンタルヘルス不調に関連する症状や行動が多くの方に出ていることがわかります。また、「一度だけ経験した」方の61.5%が「仕事に対する意欲が減退した」と回答しており、ハラスメントを一度受けるだけでも大きな影響を受けることがわかります。職場のパワーハラスメントが原因で精神障害を発病した場合は、労災保険の対象になります』*3とされている。

ハラスメント被害者には、カウンセリングや医師による診察を速やかに受けられる体制を整備するとともに、事案に応じて労災保険の対象になることがあり得ることを教示するようにすることが望ましい。

(6) 市議会指針の改定又は条例の制定の必要性

現行の市議会指針は、ハラスメントが発生した後の対応（事実確認、被害者保護、証拠保全及び認定方法など）について、具体的な規定を欠いているだけでなく、ハラスメント行為者に対する具体的な対応に関する規定も欠いており、不十分な

*3 <https://kokoro.mhlw.go.jp/power-harassment/>

ものと言わざるを得ない。

市議会指針の改定が必要と考えられるが、さらに進んで、この機会に、市議会議員及び市職員によるハラスメントを防止するための統一的な対策を示す条例の制定が望まれる。ハラスメントの主体が市議会議員、市職員のいずれであれ、ハラスメント対策として共通して考えるべき事項もあると考えられるので、個別に指針などを設けるより、統一的な対策を示す条例があれば、不均衡な対応も避けることができるはずである。仮に市職員によるハラスメント事案に対応する機関と市議会議員によるハラスメント事案に対応する機関を併存させるのであれば、条例で、この両対応機関が連携できるような体制を構築するよう検討することが望ましい。証拠保全等の対応についても、両対応機関が連携することができれば、例えば今回のような録音データが保全されなかったという事態を防止することも期待できる。

指針の改定又は条例の制定に際しては、弁護士等第三者的な立場にある者を含む市議会と市の混合PTを発足し、同PTで検討することも一考に値すると思われる。

なお、行為者とされる市議会議員に対する市議会の対応として、①刑法等の刑罰法規に違反した議員については告発(刑事訴訟法第239条。なお、いわゆる百条委員会の調査において、正当な理由のない出頭又は証言拒絶、記録不提出や虚偽の陳述があった際には地方自治法第100条第9項)、②地方自治法並びに会議規則及び委員会に関する条例に違反した議員については議決による懲罰(地方自治法第134条第1項)、③政治倫理基準に違反した議員については長門市議会議員政治倫理審査会による審査結果の公表(倫理条例第12条)を挙げることができる。改定後の指針又は条例においては、これらの対応との関係を明記することが望ましい。

また、市側は、ハラスメント加害行為を行った市職員に対して地方公務員法上の懲戒処分等をなすことができるが、市議会議員に対してはそうした処分権限を持たないので、ハラ

スメント加害行為を行った市議会議員に対する対応は市議会に委ねざるを得ない。そこで、市議会議員から市職員にハラスメントをした事案において、市側による手続的関与を認めるため、例えば、ハラスメント被害を受けた市職員や市のハラスメント対応機関に所属する市職員は、原則として、①告発又は②懲罰を検討する市議会の会議に参考人として出席する（長門市議会会議規則第79条）、③ハラスメント行為者とされる市議会議員の政治倫理基準違反の存否に関する審査に当たり、長門市議会議員政治倫理審査会から事情聴取を受ける（倫理条例第7条第2項）、という運用にすることも一考に値するように思われる。

第8 最後に

パワーハラスメントにより市職員の労働能力の低下や休職又は退職が生じた場合、他の市職員にも負担のしわ寄せがくることになり、行政全体の能率が低下する。これは、市民にとっても不利益になる。

市民の代表たる市議会議員は、二元代表制のもと、自身の言動が市職員に対してプレッシャーになっている可能性があることを常に意識し、パワーハラスメントに当たる行為をすることのないように自制しつつ、同時に、市議会議員としての役割を果たすことが求められる。

本件を機に、市議会議員と市職員が相互に敬意をもって協力し、ハラスメント(市議会議員の市職員に対するハラスメントだけではなく、その逆のハラスメントを含む。)の防止に真摯に取り組んでいただきたいと切に願う。

本件調査において、市の関係者の方々には、ヒアリング調査やアンケート調査に多大なご協力をいただいた。市議会事務局には、本件調査の内容に立ち入らないように留意いただきつつも、調査全般について、細やかなご配慮をいただいた。市議会のハラスメント調査特別委員会の方々には、当委員会の独立性を十分に尊重いただきながらも、様々な観点から有益なご指摘をいただいた。政治倫理基準の解釈に際しては、立川市など他の自治体の政治倫理条例の逐条解説を参考にさせていただき、多大な示唆をいただいた。厚く御礼を申し上げる次第である。

以上

別紙 1 令和 7 年 3 月 2 1 日の発言抜粋

令和 7 年 3 月 2 1 日の議員全員協議会での C 議員の発言内容

私の方からちょっとお時間を取って大変申し訳ないんですが、今日、タブレットにまた今資料が新しく入ってると思います。全協の資料にニューで、ハラスメントに関するものが入って、入ってませんか。（「入ってます」と呼ぶ者あり）それもちょっと参考にしながら見ていただきたいんですけども。まずですね、令和 6 年 7 月に長門市議会として、長門市議会ハラスメント防止に関する指針というのを策定をさせていただきました。この第 3 番目のですね、第 3 条第 1 項第 3 号に、「議員は、当該議員等によるハラスメントがあると疑われた時は、自ら誠実な態度をもって疑惑の解明に当たるとともに、その責任を明確にするよう努めなければならない」というふうに謳われております。で、今日はですね、なぜこの話をするかという、実は私はですね、今ハラスメントの調査対象になっております。その経緯をっていうのをちょっとご説明いたしますと、まず今回、事案はですね、いつ起きたかっていうと、2 月の 1 4 日であります。まず、皆さんも、今回、1 1 人の方が一般質問されてます、3 月定例会で。2 月 6 日が通告締め切りでございました、一般質問の、私今回、通告 3 件出しております。その中の、これはよく皆さんもご経験あると思うんですけど、質問通告を出されると、何らかの形で執行部は、担当課が議員の方に接触というかヒアリングをさしてくれというお願いに来る、あるいは電話でアポを取ったり、または逆に議員の方から、何月何日の何時から図書室でとか、そうやって最初の答弁概要をまず執行部が作らないといけないので、議員との接触を図っていきます。また、議員も同時に執行部に対して接触を図ります。その最初の接触が行われたのが 2 月 7 日です、私の場合。私が、2 月 7 日の午後 1 時からですね、私、3 つ出してみましたんで、それぞれ [REDACTED] との一般質問のヒアリングを行っております。1 回目の大まかな答弁原稿なので、大体質問の要旨に沿って、大体こういう形の質問をしますよと

ということで、こういう形で答弁作られたらどうですかということをもうやり取りしながら、1時間程度でこれは終わってます。この時はですね、まだ、そんなに具体的な話はしておりません。実は、私ですね、今、問題になってるのは、[REDACTED]との一般質問のヒアリングなんですね。この時の最初のヒアリングでは、そういう、私が、[REDACTED]、大体、最初の1回目の答弁は、こういう形でいいですよということを伝えて、2回目のヒアリングの時にはですね、なぜ、2回目を翌週にすぐ行ったかというのと、土日を空けて、すぐ月曜日に空けたかというのとですね、いわゆる、この今回の長門時事等でも報道もありましたように、[REDACTED]の内容について触れるということを経理と課長に、3人の時に初めて私は伝えたわけです。最初のヒアリングの時に、他の課長もいらっしゃいましたし課長補佐とかもいらっしゃいましたので、その[REDACTED]に触れるということは言わなかったんです。だから、もう責任ある立場の部長は、[REDACTED]部長と課長と私の3人で第1委員会室で、実は[REDACTED]の話を出すけどもいかというような話もして、そこでちょっとこうやり取りがあって、その中で私が感じたのは、この[REDACTED]の内容等にちょっとあまり触れてほしくないというような感じを私自身はすごく受けました、その時に。だから、あんまりこの質問を、ぶっちゃけ言うと、あんまりこの質問をして欲しくないというような印象を私は受けたんです。それで、その後、その時に何を3人で決めたかっていうと、一般質問の答弁概要ができたなら速やかにこちらに送付してくださいと。それに基づいて基礎調査を打ちますから、またはそれについての回答を速やかにこちらにいただけませんかという話で、そこはもう和やかに終わりました。その後、メールでこうやり取りを、課長とメールで、基礎調査を送りました、回答を送り返しましたと、一般的なメールのやり取りがありました。それで、その最初の基礎調査を出して、なんて言うか、その回答を見た時にですね、基礎調査の内容はちょっと、今ちょっと具体的にちょっとここではあれなんですけど、2月の14日に基礎調査の内容について確認を私電話でしております。

その確認した電話っていうのがですね、ちょっと記憶が曖昧で、私も当時覚えてないんですけど、運転中のスマホと、なんでしたっけ、「blue tooth」と呼ぶ者あり）ナビと連動するblue toothで、これ、走行中に電話をしていたのか、静室な環境でこう、静かなところで電話をしていたのか。周囲の環境がどうだったかっていうのは記憶にはないんですが、その時の電話の声のトーンと内容がですね、ちょっと威圧的に感じたというような話でした。私は、それはそれで、私も、普通にお話をした感じだったんで、後で言われて、あって思ったんですけど、それで、その後、またこうメールのやり取りとか、最終的に、2月の19日が私の一般質問だったので、2月18日に最終にまた部長と課長と私と3人で最終調整をして、ああいう質問、議場にいらっしゃいましたらば、見られたらわかると思うんですが、ああいう質問になりました。その後ですね、3月5日に私たち、私が所属する文教厚生委員会の所管の予算審査が、分科会審査がございまして、分科会審査に備えてですね、一応もう1回改めてざっとこの日の所管下の内容を改めて再確認するというので、その2日前の3月3日にですね、ひな祭りの日ですよ、3月3日、月曜日。この日にですね、事前にアポを取りまして、それぞれ課の職員さんにちょっとお越しをいただいて、それぞれの予算についてのレクチャーを受けてます。■■■■■とは午後からレクを受けたんですが、その時に、ちょっと課長の対応が、非常になんて言うか、あんまり機嫌が良さそうじゃないと言うか、なんか、こう、こちらの質問にも答えないし、課長補佐が同席されてますし、ほとんど答えるのが課長補佐で、答えたとしても、なんか非常に声が小さくてですね、どうしたんだろうなと思いながら、でも、帰り際には元気がないねっていう言葉を私はかけた記憶がございまして。その3月5日、私、なんでかなと思って、これ私のその時思った率直な感想なんですけど、2月の28日に長門時事が出ました。で、そういえばこの質問をあんまりなんかして欲しくないような話だったよとか、長門時事も出たし、3月3日かあということで、もしかしたら、なんかそういうのが嫌だから、なんかこういう嫌な質問したからこういう態度を取るのかなと、こっちは勝手に思ってたわ

けです。3月5日の予算委員会が、 の所管が終わって、休憩時間に入って、部長に、ちょっとすいませんけど、議会運営に関するお話がございまして、3月13日の予算決算委員会の後期全体会が終わったらお時間取っていただけませんか。その時に課長も同席をお願いしてよろしいですかねって私はアポを取りました。3月13日は調べていただいて、午後3時半からだったら時間取れるということで約束しました。なんで議会委員会、運営に関する事なのかって、内容は触れませんでしたけど、ていうのは、そういうちょっと態度でこう接されると、なんか今後正常なこう議論ができない。つまりですね、なんか執行部の入り具合に関しちゃダメなのかとか、なんかそういうなんか変な、こう私自身がこう感じたわけですよ。だから、それだと問題だから、私はまだできますけど、これ、改選後を見据えた時に、例えば新人さんが、いや、執行部からこんな質問したら困るよとか言われるなら、萎縮して逆に質問したりとか言ったら、ああいう態度で来られたら嫌だろうなと思ってたから、ちょっとそれを確認した上で、場合によっては議長に申し入れていただこうかなと思ってアポを取ったんです、私、今後のこともあるから。そうこうしてるうちにですね、私、3月13日にそうやって確認するって、ずっとその腹積もりでいたんですけど、ところが3月12日に、その13日、つまり予算決算委員会の後期全体会の前日に局長の方から夕方電話があって、明日ちょっと9時に議長室来てもらえないかと。何なん？何なん？どういうこと？どういう、なんか追加議案でも入ったんですかって聞いて、でも、そこは局長答えなかった。おかしいなと思って。議長に直接お電話をして、何かあったんですかと。明日9時から、いや、実はこうこうこうで、いや、なんかその部長と課長が今日来て、C議員からちょっと威圧的な言動があったって、なんか相談に来られたって。「は？」って言って、私「はっ？」て、いついつの話っていう、ちょっとちょっと、面食らったのちょっと記憶してるんですけど、いや、そんな話は、明日の予算決算委員会が9時から、9時半から始まって、9時から来てから30分後ぐらいでは話せませんよって言って、全ての案件が終わってから話しましょうと言って、3月の13日の後

期全体会、すべての案件が終了した後に、正副議長と私と局長で、その2月14日の電話でのやり取りについてどうだったのかというふうに今調査、調査というか事実確認も含めて行われてる状況です。今日、まあ私、この話はちょっと隠すつもりも全くなくてですね、じゃあ私が、2月の14日、何を言ったのかって皆さん気になると思うんですよ。で、だからちょっとここでちょっと紹介させていただきますね。

2月の14日は、それこそ、私がこういう基礎調査を出してるんですよ。■■■■背景をどういうふうに認識されてるのかっていうふうに出してるんですね。市が■■■■に、去年の発出した文書。それについてどうですかと聞いたところ、答えられないっていう答が帰って来た。答えるとその内容に触れることになるからお答えできませんっていう答が返ってきたから、私は電話で、いや、こう言ったんですね。ちゃんと言います。これはね、メモ書きです。録音ではないんですよ。あくまでも記憶の範囲で、A課長が私に、私とのやり取りをメモ書きした内容です。■■■■に関する、これ、私が言ったっていうレベルで捉えてください。■■■■に関する基礎調査の回答について答えられないという答弁を書いたのは誰か。市が答えられないならガチで行く。そっちが答えられないなら俺が言う。俺に言わせるのかと。基礎調査はもう関係ないと。1つずつ、これは事実ですか。これは事実ですか、これは事実ですかと問い詰めていくことになる。●●●(C議員のフルネーム)になる。これちょっと後で説明します。この●●●(C議員のフルネーム)になるってのは。トーンは落とすけど紛糾すると思うよ。これは脅しじゃないよっていう、こういう内容だったらしいんですよ。で、私はですね、これについて一応議長にはこういうふうに言ってます。一般質問っていうのは、執行部をこう立ち往生させて紛糾させるのが目的じゃありませんと。行政が■■■■を行政が答えられないとすれば、私が■■■■からいただいた資料に基づいた、あの資料に基づき、事実即して1つずつ明らかにする必要があるため、その場合は議事が紛糾することが想定され、それは私の、質問者の私の意図するところではなかったわけです。できるだけ基礎調

査に基づいて、ヒアリングの段階、つまりヒアリングの段階ですね、ヒアリングの段階で落としどころを探る必要があり、ヒアリングそのものは私自身は一般質問がもう始まっていると思ってますんで、言い続けてます、私。さっき言った●●●（C議員のフルネーム）になるっていうのは、これどういうことかという、私は以前、過去の一般質問で、これ合併後2～3年経ってるですかね、ある問題で本会議の議事が3度中断したって、すごい、私自身、その苦い苦い経験があるわけです。この質問も立ち往生して、執行が右往左往して答えられなくなって、当時、
、議長3度止めて、すごい紛糾して、もう大騒ぎになったことがある、あるんですね。そういう紛糾する事態をこう避ける思いからの、こう比喩的な表現というかね、過去の●●●（C議員のフルネーム）になるじゃないか、そんなことしたらみたいな言い方だったと思います。じゃあ実はこういう言い方って今回初めてだったのかっていうと、結構私やってるわけです。結構皆さんも経験あると思います。塩対応の回答が返ってきたりとか、うちは住民の声を代表して聞いているのに、なんか木で鼻をくくったみたいな内容しか返って来なかったりとかしたら、なんかそれはやっぱりこれどうなのとか、ちょっと言葉は、対面だったらよく相手の表情もわかるからいいんですけど、電話だとなかなか分かりづらいんですけど、私自身、実はこういう発言って今回初めてじゃない。何度かこれまでによく、いろんな職員さんにも、これだと本当ちょっともう紛糾するかどうか、まあこれもうガチで行くしかないねというような発言を何度かしてます。これ先ほども言いましたように、なかなかですね、こう電話だから、なかなかこう私自身のこう、真意が伝わりなかったっていうのがあります。さっきも言ったように、どういう環境で自分が電話をしたのか、あるいは相手が、ちょっと私は、この議案があって、OBの方に、あの課長さんってどういう方だったか、一緒に仕事されてた先輩のOBの方ね、ちょっと聞いたことがある。そうすると、
当時、2月の14日ってのはまだ一般質問の草稿も決まってません、基礎調

査も打ってる段階で、ああいうその精神的にこう追い詰めた状態、2月の14日の本番ということで、なかなか、体調管理とかコンディショニングもあったでしょうけど、その状況は電話だから私も伺い知ることはできませんが、そういった総合的に判断して、その電話の内容で、こう威圧的に声のトーンも含めてですね、捉えられたとすればですね、私本当に今後はそういった誤解を避けるために注意をしなければならないなと思った次第でございます。今は本当にこれまで2度にわたって調査を受けてますが、まだその答えは出てません。それで、今日私が、今日皆さん何を言いたい、発言に気をつけろとかいうことをさらさら言うつもりはないんですよ、私はここで。もちろんですね、その発言だって、いや、なんでも言えばいいってもんじゃないし、さっきの資料の中にもあるように、例えば人格を否定したりとか、容姿を、容姿ですよ、容姿を中傷したりとか、暴言を吐くとか、例えば殴るとか殺すとか、そういう暴言を吐くとかね。それ以外のことであれば、私は、議員と職員っていうのは対等、平等の立場でもあるし、議員はやっぱり市民の声を代弁するわけだから、今回の事案で、決してね、皆さんに、改選後の議員も含めて、萎縮したらダメなんですよ、職員、対職員であっても。もちろん職員とはね、まちづくりの仲間でありますよ、職員さんも。でも、もう1つの面はやっぱり私たち議会だから、チェックアンドバランス、バランスっていうのは、まちづくりの仲間バランス取っていい。だけど、1歩離れず、2歩離れず、1歩離れて2歩離れずぐらいの立ち位置じゃなきゃだめだ。くっつきすぎると本当にダメになる、議会は。だから、萎縮せずに、やはりダメなものはダメって、いいことはいい、ちゃんと職員であっても言ってほしいわけです。遠慮して、今回の事案で何か言ったらパワハラって言われるんじゃないとか、そういうことや、萎縮して言いたいことも言わずに市民の声も代弁できないような議会だったら、本当にそっちの方が市民にとってマイナスだから。もちろん発言にはね、もう言葉を選べ。だけど、やっぱり議員らもやっぱりこう、レクチャーとかヒアリングの段階って、やっぱり熱くなる時ってあるんですよ、絶対。もちろん職員だって熱くなって反論してくる職員さんもいますしね。

そういうやり取りをコミュニケーション取って、まあやって、1つの作品というか、1つの質問が出来上がってくるっていうことを考えるとですね、私自身もね、今回の件で調査対象、もちろん誠心誠意その調査にお答えしますし、逃げも隠れもいたしません。公表もします。だけど、改選後の、今回この改選を迎えられる議員さんには、もし改選後出られたら、そういう、なんか発言を躊躇したりとか、なんかビクビクして執行部と対峙したりするってのもやめてほしいわけです、私は。だから、今後ですね、本当に職員の言動は、さっきのハラスメントの、さっきの指針とさっきの厚生労働省の内容に沿って発言を1つずつ気をつけるのはもちろんなんですけど、だけど、やっぱり、対職員であっても、やっぱりそこは堂々と、議員としての誇りとプライド、誇りを持ってね、やっぱり対峙していただきたいということで、今日時間をわざわざ取っていただいて、まずこの問題でね、本当に議長と副議長には、選挙前で忙しい中にも関わらず、私のために、私が直接の原因とはいえね、こうやって時間を取って、本当にそういったことについては本当に申し訳ないと思っておりますし、今日、議員の皆様にもね、本当にこういう大事な時に私のことで議会がまたお騒がせをするということについてはですね、重ねて本当に皆様にお詫びもしたいし、私は本当に今回のことで、でも、私は本当に今回のことはね、声を大にして言いたかったっていうのは、まずまさにその点だけなんです。だから、もし仮に私がもしこの選挙でまあまあいなくなっても、今私が言ったことはぜひ伝えていって、新人議員さんが出ること臆することなくね、執行部と堂々と対峙していただくように私はお願いしたいと思います。私からの報告は以上です。本当にお時間取っていただきましてありがとうございました。ご迷惑をおかけいたしました。

(この発言のあと、〇〇議員がD議長宛てに議会に対して何を求めてこの事案を上程しているのかを明らかにして欲しい旨の発言があり、C議員は、以下のとおりに続けた。)

ごめんなさい、唐突にお話してちょっとあれだったんですけど、本当は別に今回言わなくてもよかったと思うんです、私、言わなくても。でも、今日はもう多分このメンバーで皆さん顔を揃えるのが

最後だろうし。私は先ほど議長に、どうしてもこの話はもう議長にさせてほしいと。発言の申し出を許可してほしいと。内容等については、やっぱり調査中でまだ結論が出てない話なので、なかなか言えないわけです。議長も、議会としてどうするかとかこうするかじゃなくて、まだ調査中だからっていう前置きもしさせてもらいました。今の〇〇議員のお答えをすると、じゃあ向こうが私に何を求めているのかっていうことを先ほど説明しておりましたので、改めて言いますと、相手は私に謝罪を求めてません。これが1点。もう1点は、2度とこういうことが議会としてないようにして欲しいというようお願いでございます。ただ、その2度とこういうことってところが、今さっき〇〇議員がおっしゃったように、ハラスメント指針は確かそうだったよね。厚労省の新しい資料の中ちょっと見てもらうと、あの本人がハラスメントと感じたらハラスメントになるのかっていうクエスチョンでその答えが書いてますんで、それ読んでいただくとわかるんですよ。ただ、その客観性がいるっていうことがあって、だから時間をかけてやっぱり調査していかないといけないということなので。今日、だから、さっき私も本当に前半、こう最後お詫びをしたように、今日わざわざ皆さんにね、こういう、だけど、これを隠すような話でもないですし、今日はまだ調査中で、答えが出てない中でどうこうするっていうわけじゃないです。もしかしたら、下手するとですね、改選後になるかもしれないから。いずれにしても、今この段階で、ただ、後で皆さんが、なんか報道等とかでねえ、なんか市議会でこんなことがあったのかって言われて、なんかわからないのにこう言われるの、私のことで皆さんがまた不愉快な思いをされるんで、私としてはたまらなかつたので、あえて議長に、先ほど、全協の前にちょっと緊急にお会いしてですね、すいませんが、時間取って発言させていただきませんかと、私事で大変申し訳ないんですが。じゃないと、もう本当に私は、今日皆さん最後にこう集まっている中で、後でこの話を聞いたとか、あとで何のことかって言われるのを、私としては同僚の皆さんにほんとに申し訳ない気持ちでいっぱいなのでということで、今日、お時間を取って。それは、唐突に聞こえた。案件自体は、私自身も唐突だった

ので、「えっ？」っていう感じだったので。私自身も率直に受け止めることは受け取れますし。ただ、向こうがその謝罪を求めてないっていう真意もよくわかりません、私は。もし、これで本当にお前がハラスメントしたんだっていうことがあれば、私は率直にお詫びもしなきゃいけないし、向こうが求めてないにしても、それは議会に対してもご迷惑をおかけして、この議会の皆様にもやっぱりお詫びをしなきゃいけない。今日、このお詫びはですね、この時間を取っていただいたお詫びと、こういうことで、また報道等で皆様に、長門市議会がまたこういう事案を抱えてるのかというようなことがあってね、また皆様1人1人に大事な時期にね、ご迷惑をおかけすること、私自身はちょっと申し訳ないという気持ちでですね、発言をさせていただきましたこと、本当に重々ね、お察しの上、ちょっと収めていただきたいなと思います。

別紙 2 令和 7 年 4 月 2 日の発言抜粋

令和 7 年 4 月 2 日の副市長室における C 議員及び H 副市長の発言内容

C 議員

はい。では私の方から。今日は本当に貴重なお時間を取っていただきまして本当にありがとうございました。この度ですね、2月14日の電話のやりとりとはいえですねまた、2月18日のヒアリング含めて、私の言動がですね、威圧的な言動とお受け取りになられて、そのことによってですね、課長に本当に不快な思いをさせたことにつきましては、本当に私の不徳のいたすところでありですね、本当に心から深くお詫び申し上げたいと思います。今後は二度とこうしたことのないように細心の注意を払ってまいりたいと思いますのでよろしくお願いいたします。それからですね、あとは、3月3日の課長補佐と課長との当初予算のヒアリング時の対応について、私もそのベースにこういった事案があったということはちょっと本当に存じ上げなくてですね。そのことによって、ちょっと対応について、私自身が非常に誤解をしていたということにつきましてもですね、重ねてお詫びを申し上げたいと思います。今回は私の、当初、私が聞いてましたのはですね、今回の事案で謝罪はもういいと。二度とこうしただけがないようにしてほしいということをお願いしましたが、やはり議員という以前に、人としてやっぱりそういった思いを抱かせたということについては私も本当に、いつかお詫びをしたという気持ちを常々持ってましたので、今日、課長がこの謝罪を受け入れていただきましたことについては、本当に感謝をしたいと思いますし、これがですね、今後の関係修復の一步になればというふうに願っております。また、年度末、それから年度初めの大変お忙しい時期、副市長、それからご公務多忙でなおかつ、改選も控えて、ご自身の選挙準備等々がある中で、正副議長におかれましてはですね、こうしてまたお時間を取っていただき、謝罪の場セッティングしていただいたことに関しましては、本当に厚く御礼を申し上げ

げたいと思いますし、また、本当に申し訳なく思っております。最後にですね、今回の事案含めて私はA課長のご相談というか、訴えがあったってということについてはですね、結果的に私はすごく、議会や行政の今後、健全なコミュニケーションの図り方を問う上ではね、非常にいい問題提起をされたということと、というふうに私は受け取ってます。というのはですね、私、3月21日の議員全員協議会の中で、今回は、私の方から今回の事案を、皆さんにちょっと報告という形をさしてもらいましたけど、実はこうした話ってというのは、今までももしかしたらあったんじゃないかと。たまたま表に出なかっただけで、というような趣旨で発言をして、今後、幹部職員の方を対象にアンケートなんか取られて、ちゃんと、しっかり議会としても受けとめるべきじゃないかという発言をしました。そうすると、議会事務局の方がですね、これまでも実際そういう話があったんだと。ただ、議員の報復が怖くて、言わなかった、言えなかったっていうのも、そういった話も、何件か報告をされました。従ってですね、今回本当にこの、A課長と私との2人だけの問題に矮小化することなくですね、やはり議会と執行部が、これから市民福祉の向上のために力を合わせてやっていく上でもやっぱり、コミュニケーション不全に陥らないように、どうしていくかっていうことを本当に、お互い胸襟を開いて、考えるきっかけを作っていただいたということについてはですね、私は本当にA課長のある意味ちょっと勇気に、本当に、感謝をしております。これから私も襟を正して、改選でどうなるかわかりませんが、いずれにしてもですね、今後議会は、しっかり、皆さんと力を合わせて、このまちを良くしていくために頑張っていくと思いますので、これからも本当、よろしく願いいたします。今日は本当に申し訳ございません。ありがとうございました。

(この発言の後、A課長からC議員自身はハラスメントに該当する行為だと思っているのかという趣旨の発言があり、C議員は次のように続けた。)

正直申し上げます。私、本当に2月の14日の電話の対応、それから、3月、2月の18日の、B部長とA課長と最終日の、前の日

の、前日のヒアリング、特に電話の対応につきましてはですね、私、本当にこれはもう時系列でもお示ししてはありますが、3月12日の時点まで、全くそういう、なんていうか、もう、ことは思ってなかったんです。これは本当に正直なところですよ。今の謝罪っていうのは、さっき言ったように私の発言を、そういうふうに威圧的に受けとめられて、不快な思いをさせたということにつきましてはですね、これは本当にお詫びをしなければいけないと思いました。ただあのこれが、私も議長ともちょっとお話をしたときに、なかなかこれは、じゃあこれがハラスメントだったかとかこれがハラスメントじゃなかったっていうのは、私個人の判断ではちょっと、申し上げられないというのが正直なところですよ。やっぱり第三者の方にちょっと委ねて、それで本当に、そうであったなら、そうであったとして、それを受けとめますし、それはどうかと言えばまた。ただ、私たちはそういう専門的な知見がないので。ただ、私の認識としては、本当に3月の12日に、夕方、F事務局長の方から電話があって、明日9時に議長室に来てくださいと。何の用かな。追加議案でも入ったのかなって思って、議長にちょっと確認の電話をしたら、こうこうこうでって言ったときには本当にえっていう。えっ何の話っていう受け止めでした、私は正直言って。だから全く、その自覚がないというか、そういったことで、今ここで、それがハラスメントかって、あったかどうかっていうのはですね、ちょっとここではもう、今任せてますので。私の方からはちょっと兎に角、そういった不快な思いをさしたっていうことについてはですね、申し訳なかったと。もうそれしか今はちょっと正直言えません。

中略

C 議員

A課長もご存じのように、私たち、4月の20日に当落が決まります。2分の1の確率で当落だから、いなくなる可能性もあります。私、一市民になってもですね、この問題、Cがいなくなったから終わりには絶対させません私は。Cがおろうがおるまいが、この問題

はやっぱり議会として、やっぱり、〇〇議員問題もあったし、やっぱり取り組んでいなかきやいけないと思います。だから、先ほど2件についての発言の撤回も併せて、これで結局終わりだとかいうことはないです。それとやっぱり、副市長にこれお願いなんですけど、もともとこの事案というのは私の不適切なちょっと不用意な発言で、ちょっと誤解を招くような発言をして、威圧的な発言だと受け止められて、不快な思いをさせたというのは、これは間違いない事実。でも、やっぱり組織としてやっぱり、A課長がそうやって、XXXXXXXXXXでですね、それこそ何かこの記事を見て、それこそセカンドハラスメントみたいな形になってるっていうのはですね。私はそれはよくないと思っています。私はいいです、なんぼ誹謗中傷でも、政治家だから。そりゃもう受け止めます。組織なんだからここは。だからそういう意味じゃちゃんとA課長の人権をしっかり守っていただきたいなと思っています。

H副市長

承知しました。1点、A課長、先ほど取り消された発言のふたつですよ、顔も見たくないとか。そのあと、その前に公務員として、今からのコミュニケーション、議会との。これについては、公務員としてしっかりやっていくと。

A課長

はい、やっていきます。

H副市長

そうすると、あの発言はですね、報道に出てしまうと一般市民に対してもそういう感情をA課長が持つておられるんじゃないかとか、そういう変な誤解を受けると言いますか、という気がするんです。つまり、A課長の名誉を毀損しているんじゃないか。言ってみれば、事実とはおっしゃったけど、その点については、取り消すという事にしていただくことはできないんでしょうか。報道の記事ですよ。

A課長

取り消した場合どうなるんですか。それがまた報道に出るということなんですか。

H副市長

いや、報道といたしますか、一般市民がそれを見てるわけですね。

A 課長

はい。

H 副市長

例えば、気に入らない人の顔が見たくないと A 課長が思っている、とかいうふうに言われることを私は恐れてるんですよ。それはよろしいですか、そういうことでも。

A 課長

それを取り消すっていうことをそれは市民に伝えないと。ここで取り消すって言うだけでは終わらないんじゃないですか。

H 副市長

それは、例えば、D 議長が取りまとめになる、附帯をしていただくとか。

D 議長 調査報告書の中に。

中略

C 議員

副市長、これ、D 議長が恐らく、正副議長がこの対応結果っていうのをまとめられると思うんですけど、その中で今の A 課長の発言の、2 点の発言の取消っていうのはここには明記されてもよろしいんですか。

H 副市長

私はそういうつもりで、A 課長の名誉を棄損している状況に今あるんじゃないかと、市民に対して。その点については何とか取り消しという形で持ってきていただきたい。それが対応結果に入ることによって、いずれは外に出ますから、報道に。

E 副議長

だから、C 議員に限らず、これからもそういうことが起きた場合に、やっぱ顔も見たくないとか、ちょっと声とかも聞きたくないみたいに対応される気があるんじゃないかっていう市民が。

H 副市長

それはC議員に限らず一般市民に対しても、嫌な一般市民の前で、失礼な言い方だけど、ストーカー的などか、そういう方に対して、そういう態度をとられるんだ、という事が市民に知れ渡るっていうのを私は避けたいんですよ。

資料1 ハラスメントに関するアンケートご協力のお願い

ハラスメントに関するアンケートご協力のお願い

長門市ハラスメント事案に関する第三者調査委員会

長門市ハラスメント事案に関する第三者調査委員会は、ハラスメントに関する申出を受け、長門市から調査を委託された弁護士3名で構成される第三者調査委員会です。

委託事項の中に「議会を含む市のハラスメント対応に関する体制の検証及び再発防止の提言」があることから、実態を把握するため、長門市の全ての職員(会計年度任用職員を含みます。)及び議員(最近の市議会の事情を把握している令和6年度議員も含むこととします。)を対象として、アンケートを実施させていただきます。

ご多忙の折、誠に恐縮ではございますが、令和7年11月10日までに、以下のQRコード又はURLからアンケートフォームに入力してご回答いただきますようお願いいたします。なお、回答内容の原データは、上記弁護士3名以外には開示しません。



[https://\[redacted\]](https://[redacted])

【注意事項】

- ※ 本アンケート中、「市」は長門市、「市役所」は長門市役所、「市職員」は長門市職員、「市議会」は長門市議会、「市議会議員」は長門市議会議員、「当委員会」は長門市ハラスメント事案に関する第三者調査委員会を指します。
- ※ 先般、市において、同趣旨のアンケートを実施されたとお聞きしておりますが、本アンケートは、当委員会が主体として改めて実施させていただくものです。なお、ハラスメントに関する申出があった事案については、別途、関係者からのヒアリングを予定しています。
- ※ 上記のとおり、本アンケートの回答内容の原データは、当委員会の委員である弁護士3名のみで共有し、当委員会の事務局(市職員)、市議会議員で構成される市議会ハラスメント調査特別委員会を含め、当委員会の委員以外には開示しません。
- ※ 本アンケートの回答内容は、個人が特定されないように処理した上で、調査報告書等の形で公表することがあります。
- ※ 本アンケートの回答内容を理由に回答者自身が不利益な扱いを受けることは一切ありません。
- ※ 本アンケートには、無記名でもご回答いただくことができます。ご連絡先をご記入いただいた場合には、当委員会の委員からご連絡させていただくことがあります。
- ※ 本アンケートの内容は、外部に漏らす(例えば、SNSによりインターネット上にアップロードするなど)ことのないようお願いいたします。

[問合せ先]

長門市議会事務局

〒759-4192 山口県長門市東深川 1339-2

電話 0837-23-1248 FAX 0837-22-6353

Mail [redacted]

資料2 第三者調査委員会アンケート

第三者調査委員会アンケート

お名前・ご連絡先・所属などの個人情報は、当委員会による調査の目的のためにのみ使用します。
取得した個人情報は、個人情報の保護に関する法律に基づき、適切に取り扱います。

1 あなたは、市議会議員からハラスメントを受けたことがありますか。*

※「長門市議会ハラスメント防止に関する指針」によると、ハラスメントとは、「他者に対する言動によって、本人の意図には関係なく、相手を不当に不快にさせるなど、精神的・身体的に苦痛を与える行為」とされています。

※「長門市議会ハラスメント防止に関する指針」

https://www.city.nagato.yamaguchi.jp/uploaded/life/54798_225018_misc.pdf

※厚生労働省雇用環境・均等局『職場のいじめ・嫌がらせ問題の予防・解決に向けたポータルサイト「あかるい職場応援団」』

<http://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

ある

ない →3へ

2 あなたが市議会議員からハラスメントを受けたことがある場合には、その具体的な内容 [いつ、どこで、なぜ、誰から、どのような方法で] を教えてください。

長文回答

3 (あなた以外の人に対する) 市議会議員のハラスメントについて、見聞きしたことがありますか。*

ある

ない →5へ

4 (あなた以外の人に対する) 市議会議員のハラスメントについて、見聞きしたことがある場合には、その具体的な内容 [いつ、どこで、なぜ、誰から、誰に、どのような方法で] を教えてください。

長文回答

5 あなたは、市職員からハラスメントを受けたことがありますか。*

ある

ない →9へ

6 あなたが市職員からハラスメントを受けたことがある場合には、その具体的な内容 [いつ、どこで、なぜ、誰から、どのような方法で] を教えてください。

長文回答 _____

7 あなたが市職員からハラスメントを受けたことがある場合には、その市職員とあなたとの関係を教えてください。

※該当するもの全てにチェックしてください。

- 上司 [ハラスメント行為者] と部下 [あなた]
- 先輩 [ハラスメント行為者] と後輩 [あなた]
- 同僚同士
- 部下 [ハラスメント行為者] と上司 [あなた]
- 後輩 [ハラスメント行為者] と先輩 [あなた]
- 市職員 [ハラスメント行為者] と市議会議員 [あなた]
- その他: _____

8 あなたが市職員からハラスメントを受けたことがある場合には、その市職員の役職を教えてください。

※該当するもの全てにチェックしてください。

- 首長等 (市長、副市長)
- 部長、理事
- 支所長、部次長
- 課長、主幹
- センター長、室長、課長補佐、支所長補佐、技術補佐、館長補佐、團長
- 係長、出張所長、副團長、主査
- 主任
- 主任主事、主任技師、主任技士
- その他: _____

9 (あなた以外の人に対する) 市職員のハラスメントについて、見聞きしたことがあります * か。

- ある
- ない →13へ

10 (あなた以外の人に対する)市職員のハラスメントについて、見聞きしたことがある場合には、その具体的な内容 [いつ、どこで、なぜ、誰から、誰に、どのような方法で] を教えてください。

長文回答 _____

11 (あなた以外の人に対する)市職員のハラスメントについて、見聞きしたことがある場合には、その市職員とハラスメントを受けた人との関係を教えてください。

※該当するもの全てにチェックしてください。

- 上司 [ハラスメント行為者] と部下 [ハラスメントを受けた人]
- 先輩 [ハラスメント行為者] と後輩 [ハラスメントを受けた人]
- 同僚同士
- 部下 [ハラスメント行為者] と上司 [ハラスメントを受けた人]
- 後輩 [ハラスメント行為者] と先輩 [ハラスメントを受けた人]
- 市職員 [ハラスメント行為者] と市議会議員 [ハラスメントを受けた人]
- その他: _____

12 (あなた以外の人に対する)市職員のハラスメントについて、見聞きしたことがある場合には、その市職員の役職を教えてください。

※該当するもの全てにチェックしてください。

- 首長等 (市長、副市長)
- 部長、理事
- 支所長、部次長
- 課長、主幹
- センター長、室長、課長補佐、支所長補佐、技術補佐、館長補佐、團長
- 係長、出張所長、副團長、主査
- 主任
- 主任主事、主任技師、主任技士
- その他: _____

13 あなたが受けた又は見聞きしたハラスメントがある場合、そのハラスメントに対する対応を教えてください。

※該当するもの全てにチェックしてください。

→ない場合は15へ

市役所内の相談窓口相談した

人事などの担当部署に相談した

上司に相談した

先輩に相談した

同僚に相談した

外部の人間・団体などに相談した

何もしなかった

その他: _____

14 13の対応をした理由を教えてください。

長文回答

15 ハラスメントに対する**市全体**の取組や体制について、どのように感じていますか。*

	1	2	3	4	5	
十分である	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	不十分である

16 15のように感じている理由を教えてください。

長文回答

17 ハラスメントに対する**市全体**の取組や体制について、要望などあれば教えてください。

長文回答

18 ハラスメントに対する**市議会**の取組や体制について、どのように感じていますか。*

十分である 1 2 3 4 5 不十分である
○ ○ ○ ○ ○

19 18のように感じている理由を教えてください。

長文回答

20 ハラスメントに対する**市議会**の取組や体制について、要望などあれば教えてください。

長文回答

21 その他、当委員会に伝えておきたいことなどありましたら、教えてください。

長文回答

22 差し支えなければ、お名前・ご連絡先（電話番号・メールアドレス・住所等）・所属を教えてください。

→質問は以上です。ありがとうございました。回答を終えたら「送信」を押してください。

※回答者のお名前・ご連絡先・所属は、当委員会の委員以外には知らされません。

※このアンケートに対する回答内容は、当委員会が今後とりまとめる調査報告書において、個人が特定されないように処理した上で引用することがあります。

※ご連絡先を教えていただいた方には、当委員会の委員からご連絡をさせていただくことがあります。

長文回答

資料3 長門市職員の職場におけるハラスメントの防止に関する要綱

○長門市職員の職場におけるハラスメントの防止に関する要綱

(平成30年5月18日要綱第45号)

(趣旨)

第1条 この要綱は、公正で働きやすい職場の確保、職員の人権及び利益の保護並びに職員の能率の発揮を目的として、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、当該各号に定めるところによる。

- (1) ハラスメント セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、その他のハラスメントの総称をいう。
- (2) セクシュアル・ハラスメント 職場において行われる性的な言動に対するその職員の対応により当該職員がその勤務条件につき不利益を受け、又は職場において行われる性的な言動により当該職員の就業環境が害されることをいう。
- (3) パワー・ハラスメント 職員に対して、職務上の地位や人間関係などを背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与え、又は職場環境を悪化させる行為をいう。
- (4) ハラスメントに起因する問題 ハラスメントを受けたことにより職員の勤務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。
- (5) 職場 職員が業務を行う全ての場所(職員が通常勤務している場所以外の場所を含む。)をいう。ただし、勤務時間外の会席等で実質的に職場の延長とみなされるときは、当該場所を職場とみなすものとする。
- (6) 性的な言動 性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること、その他の性的な内容の発言及び性的な関係を強要すること、不必要に身体に触れること、わいせつな図画を配布すること、その他の行動をいう。
- (7) 職員 市長、議会、教育委員会、選挙管理委員会、監査委員、農業委員会、消防及び上下水道事業の事務部局に勤務する職員(非常勤職員等を含む。)

(所属長の責務)

第3条 職員を管理し、及び監督する地位にある者は、良好な職場環境を確保するため、日常の執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。

2 所属職員から相談又は苦情があった場合は、直ちにこれに対応するとともに、企画総務部総務課と必要な連絡調整を行うこと。

(職員に対する指針)

第4条 職場におけるハラスメントをなくすための指針(以下「指針」という。)を別記のように定める。

2 職員は、指針に定めるところに従い、ハラスメントをしないように注意しなければならない。

3 所属長は、職員に対し、指針の周知徹底を図らなければならない。

(担当相談員の設置)

第5条 ハラスメントに関する相談又は苦情に対応するため、次の担当相談員を置く。

(1) 総務課人事係長

(2) 企画総務部総務課長(以下「総務課長」という。)が推薦する職員4人

(3) 職員団体が推薦する職員2人

2 担当相談員は、職員からのハラスメントに関する苦情の申出に係る相談に応じ、及び助言を行うものとする。

第6条 担当相談員にハラスメントに関する相談又は苦情の申出ができる者は、次のとおりとする。

(1) ハラスメントを受けている職員

(2) ハラスメントを受けている職員以外の職員でハラスメントを受けている職員に苦情の申出をすることに関し同意を得た職員

(3) 他の職員がハラスメントをされているのを見て不快に感じる職員

(4) 他の職員からハラスメントをしている旨の指摘を受けた職員

(5) 部下等からハラスメントに関する相談を受けた所属長

- 2 担当相談員にハラスメントに関する相談又は苦情の申出をしようとする職員は、担当相談員の内いずれか1人に事前に口頭、電子メール又は文書により申込みをしなければならない。
- 3 担当相談員は、前項の申込みを受けたときは、速やかに相談日時、相談場所等を申込者に通知するものとする。
- 4 担当相談員は、ハラスメントが生じている場合だけでなく、ハラスメントを未然に防止する観点から、その発生のおそれがある場合又はハラスメントに該当するか否か不明な事案についても、相談又は苦情として受け付けるものとする。
(実態調査の実施)

第7条 職員に対して、ハラスメントに関する実態調査を年に1回行うものとする。

(相談及び苦情の処理方法)

- 第8条 担当相談員は、ハラスメントに関する相談又は苦情の申出を受けたときは、当該申出をした者(以下「申出人」という。)から事情聴取を行い、相談整理簿(別記様式)によりその内容を記録し、総務課長に報告するものとする。
- 2 相談又は苦情においては、相談者の求めに応じ、1人若しくは2人の担当相談員をもって対応するものとする。
 - 3 総務課長は、第1項の規定による報告を受けたときは、必要に応じて申出人及び関係者に対し事情聴取及び事実確認を行い、相談又は苦情の申出に係る問題の解決を図るものとする。
 - 4 総務課長は、前項の規定により相談又は苦情の申出に係る問題の解決を図ることが困難と認められるときは、企画総務部長にその旨を報告するとともに、当該苦情の申出に係る問題の解決を図るための提言を受けるため、次条に規定するハラスメント相談処理委員会の開催を要請するものとする。

(ハラスメント相談処理委員会の設置)

第9条 ハラスメントに関する相談又は苦情を審議し、公正な処理に当たるため、ハラスメント相談処理委員会(以下「委員会」という。)を設置する。

- 2 委員会は、別表に掲げる委員6人をもって組織する。
- 3 委員会に委員長を置き、企画総務部長をもってこれに充てる。
- 4 委員長は、会務を総括し、委員会を代表する。
- 5 委員会の庶務は、総務課人事係において処理する。

(委員会の開催等)

第 10 条 委員会は、企画総務部長の要請に基づいて会議を開催し、必要に応じて申出人及び関係者に対し事情聴取及び事実確認を行うとともに、適切な調査活動によって迅速に相談又は苦情の申出に係る問題の解決を図るための提言を市長に行い、その旨を申出人に通知するものとする。

2 市長は、前項の提言を受け、必要があると認めるときは、雇用管理上の措置を講ずるものとする。

(プライバシーの保護等)

第 11 条 ハラスメントに関する相談又は苦情の処理に関与した職員、担当相談員及び委員会委員は、その処理に当たっては、申出人及び関係者のプライバシーの保護に努め、特に申出人が申出をしたことによって不利益を被らないよう留意しなければならない。

附 則

(施行期日)

1 この要綱は、平成 30 年 6 月 1 日から施行する。

(長門市職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関する要綱の廃止)

2 長門市職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関する要綱（平成 17 年長門市要綱第 11 号）は、廃止する。

別表(第 8 条関係)

企画総務部長
市民福祉部長
総務課長
市民活動推進課長
企画総務部長が推薦する職員
職員団体が推薦する職員

別記(第 4 条関係)

長門市職員の職場におけるハラスメントの防止に関する指針

[別紙参照]

別記様式(第 8 条関係)

相談整理簿
[別紙参照]

資料 4 長門市議会ハラスメントの防止に関する指針

長門市議会ハラスメントの防止に関する指針

令和 6 年 7 月

長門市議会

1. 基本的な考え方

長門市議会は、全ての議員及び職員の人格が尊重され、相互に信頼し合い、議員及び議会がその役割を十分に発揮するため、議員間のハラスメント及び議員と職員間（以下「議員等」という。）のハラスメントを防止し、根絶するための措置を講じることにより、全ての議員及び職員が個人としての尊厳を尊重され、良好な職場環境を確保することで、市政の効率的運用に寄与し、もって信頼される議会の実現をめざす。そのため、この指針においてハラスメントの定義をはじめ、防止策や相談窓口の設置などについて定め、これを周知することにより議員一人ひとりのハラスメントに対する意識の向上を図り、ハラスメントの未然防止とともに、ハラスメントが発生した場合には、迅速・効果的な解決に向けて全力をあげて取り組む。

2. ハラスメントの定義

(1) ハラスメントとは

「他者に対する言動によって、本人の意図には関係なく、相手を不当に不快にさせるなど、精神的・身体的に苦痛を与える行為」をいう。主に、セクシュアル・ハラスメント、パワー・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、その他のハラスメントの総称である。

(2) セクシュアル・ハラスメントとは

他の者を不快にさせる議会活動等における性的な言動や議員が他の議員等を不快にさせる議会活動外における性的な言動をいう。

(3) パワー・ハラスメントとは

地位や人間関係等の優位性を背景に、精神的もしくは身体的苦痛を与え、または悪化させる言動をいう。

(4) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントとは

妊娠、出産、育児、不妊治療及び介護などについての否定的な言動により当該議員等の活動が害されることをいう。

(5) その他のハラスメントとは

前各号のハラスメントのほか、議員が他の議員等の人格や尊厳を害し、精神的・身体的な苦痛を与え、議会活動等を害することとなるようなものをいう。

3. 議会におけるハラスメントの防止と救済

(1) 議員の責務

議員は、ハラスメント問題に対する関心と理解を深めるとともに、ハラスメント行為をしてはならない。

2 議員は、ハラスメント防止のために、ハラスメントの内容や発生の原因、そして背景を十分認識して行動するよう努めなければならない。

3 議員は、当該議員等によるハラスメントがあると疑われたときは、自ら誠実な態度をもって疑惑の解明にあたりるとともに、その責任を明確にするよう努めなければならない。

4 議員は、議員間又は議員と職員間においてハラスメントにあたる言動を行っていると思われる事態に遭遇したときは、言動を行っているものに対し厳に慎むべき旨を指摘し、解決するよう努めなければならない。

(2) 議長の責務

議長は、健全な議会活動等が行えるよう、ハラスメントの防止に努めなければならない。

2 議長は、ハラスメントに関する苦情の申し出及び相談が議員等からなされた場合には、苦情相談に係る問題を解決するため、迅速かつ適切に対処するものとする。

(3) 議長職務の代行

議長が調査の対象になったときは副議長が、議長、副議長が共に調査の対象になったときは議会運営委員長が、議長、副議長、議会運営委員長のいずれもが調査の対象になったときは年長議員が、議長の職務を行う。

(4) 相談員の設置

ハラスメントに関する苦情相談に対応するため、相談員を置く。

2 相談員は、議長、副議長、議会運営委員会委員長、議会運営委員会副委員長及び議会事務局長を充てる。ただし、上記の者がハラスメントとの関係が疑われる場合は、相談員になることができない。

3 上記の相談員のほか、必要に応じて議長が指名する者を相談員にすることができる。

4 相談員は、議員からのハラスメントに関する苦情の申出に係る相談（以下「苦情相談」という。）に応じ、助言を行うものとする。

(5) 苦情相談の体制

苦情相談は、議員等から寄せられた苦情相談ごとに、議長が相談員の中から選出して2名で行う。

2 相談員は、苦情相談を受けるにあたっては、次の事項を遵守しなければならない。

- ① 苦情相談は、2人で対応すること。ただし、苦情相談を行う議員が希望しない場合またはその他やむを得ない事情があるときはこの限りではない。
- ② 苦情相談を行う議員と同性の相談員が同席するよう努めること。
- ③ 苦情相談は、周りから遮断した場所で行うこと。

(6) 苦情相談への対応

相談員は、ハラスメントに関する相談又は苦情の申出を受けたときは、申出をした者から事情聴取を行い、相談整理簿にその内容を記録する。

2 相談員は、前項の記録を必要に応じて議会運営委員会に報告するものとする。

3 議長は、必要に応じて申出人から事情聴取を行う等必要な調査を行い、当該議員に対して、指導、助言及び必要なあっせん等を行うものとする。

(7) プライバシーの保護

ハラスメントに関する相談又は苦情の処理に関与した議員及び相談員は、その処理に当たっては、申出人や関係者のプライバシーの保護に努め、特に申出人が申出をしたことによって不利益を被らないよう留意しなければならない。

(8) 研修等の実施

議長は、ハラスメントの防止根絶を図るため、議員に対し必要な研修等を実施し、議員の意識の向上を図る。

相 談 整 理 簿

		議長		副議長	
相談受付日	年 月 日 () : [直接・電話・文書・メール]				
相談員	氏名			氏名	
相談日	年 月 日 () : ~ :				
相談場所					
相談者	氏名				
当事者	被害者	氏名			
	加害者	氏名			
相談の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・セクシュアルハラスメント ・パワーハラスメント ・妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント ・その他 				
事実の確認					
対応結果					
備考					

資料5 長門市議会議員政治倫理条例

○長門市議会議員政治倫理条例

(平成18年12月8日条例第44号)

改正 平成20年3月27日条例第22号 令和3年3月3日条例第2号
令和6年8月9日条例第27号

(目的)

第1条 この条例は、市政が市民の厳粛な信託によるものであることを認識し、その受託者たる市議会議員(以下「議員」という。)が、市民全体の奉仕者として、その人格と倫理の向上に努め、いやしくもその地位による影響力を不正に行使して自己の利益を図ることのないよう必要な措置を定めることにより、市政に対する市民の信頼に応えるとともに、市民も市政に対する正しい認識と自覚を持ち、もって清浄かつ公正で開かれた民主的な市政の発展に寄与することを目的とする。

(議員及び市民の責務)

第2条 議員は、市民の信頼に値する倫理性を自覚し、市民に対し自らすすんでその高潔性を明らかにしなければならない。

2 市民は、主権者として、自らも市政を担い、公共の利益を実現する自覚を持ち、議員に対し、その地位による影響力を不正に行使させるような働きかけを行ってはならない。

(政治倫理基準)

第3条 議員は、次に掲げる政治倫理基準を遵守しなければならない。

- (1) 市民全体の代表者として品位と名誉を損なうような一切の行為を慎み、その職務に関して不正の疑惑を持たれるおそれのある行為をしないこと。
 - (2) 市民全体の奉仕者として常に人格と倫理の向上に努め、その地位を利用したいたかなる金品も授受しないこと。
 - (3) 市(市が設立した公社及び市が出資金その他これらに準ずるものを拠出してある公益法人を含む。)が行う工事等の請負契約(下請負を含む。)、業務委託契約及び一般物品納入契約に関して、特定業者を、推薦、紹介するなどの有利な取り計らいをしないこと。
 - (4) 市職員の公正な職務執行を妨げ、その権限又はその地位による影響力を不正に行使するよう働きかけないこと。
 - (5) 市職員の採用に関して推薦又は紹介をしないこと。
 - (6) 市職員の昇格、異動に関して、推薦又は紹介をしないこと。
 - (7) 地位を利用して、ハラスメント、威圧的な言動、過剰な要求その他の人権を侵害する行為をしないこと。
 - (8) 政治活動に関して、政治的又は道義的批判を受けるおそれのある寄附等を受けないこと。議員の後援団体についても同様とする。
 - (9) 発言又は情報発信(ウェブサイト等への掲載を含む。)は、公人としての自覚及び責任をもって行い、他者の名誉を毀損し、又は人格を損なう一切の行為(第三者をしてこれらの行為をさせることを含む。)をしないこと。
- 2 議員は、政治倫理に反する事実があるとの疑惑を持たれたときは、自ら潔い態度をもって疑惑の解明に当たるとともに、その責任を明らかにしなければならない。

(議長の調査)

第4条 市議会議長(以下「議長」という。)は、議員の同意のうえ毎年5月31日現在における税等の滞納額を調査し、報告書を作成するものとする。

2 議員は、前項に規定する議長の調査に協力しなければならない。

3 議長は、第1項の報告書を作成した年の翌年から起算して5年を経過する日まで保存するものとする。

- 4 何人も、前項の規定により保存されている報告書の閲覧を、これを保存している議長に対し請求することができる。
- 5 何人も、閲覧により知り得たことを、この条例の目的に沿うよう適正に活用しなければならない。

(審査の請求)

第5条 地方自治法(昭和22年法律第67号)第18条の規定により選挙権を有する市民又は議員は、議員が政治倫理基準に違反する疑いがあると認められるときは、当該議員が政治倫理基準に違反する疑いがあることを証する資料を添え、議員定数の12分の1以上の議員の紹介又は議員の連署をもって、議長に対し、審査の請求をすることができる。

(審査会の設置等)

第6条 議長は、前条による審査の請求を受けたとき、又は必要があるときは、長門市議会議員政治倫理審査会(以下「審査会」という。)を設置する。

- 2 審査会の委員は、7人とし、議員の中から議長が任命する。
- 3 審査会の委員の任期は、議長に対し当該事案の審査結果の報告を終了したときまでとする。
- 4 審査会の会議は、公開するものとする。ただし、やむを得ず非公開とするときは、委員定数の過半数以上の同意を必要とする。
- 5 審査会の委員は、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。
- 6 審査会の委員は、公平かつ適切にその職務を遂行しなければならない。

(審査会の審査)

第7条 審査会は、次に掲げる審査を行う。

- (1) 第5条に規定する審査請求の適否
 - (2) 政治倫理基準違反の存否
 - (3) その他この条例による政治倫理の確立を図るため、議長の諮問を受けた事項
- 2 審査会は、前項の審査を行うため、関係者から事情聴取及び資料提供など必要な調査を行うことができる。
 - 3 審査会は、委員の半数以上が出席しなければ開くことができない。
 - 4 審査会は、設置した日から60日以内に審査を終了しなければならない。

(審査対象議員の協力義務)

第8条 審査の対象となった議員(以下「審査対象議員」という。)は、審査会から会議への出席、審査に必要な資料の提出及び調査への協力を求められたときは、これに従わなければならない。

(虚偽報告等の公表)

第9条 議長は、審査会から次に掲げる報告があったときは、その旨を速やかに公表しなければならない。

- (1) 審査対象議員が虚偽の報告をした旨の報告
- (2) 審査対象議員が前条に規定する審査会からの求めに応じなかった旨の報告(弁明の機会の保障)

第10条 審査会は、審査対象議員から審査会において弁明したい旨の申出を受けたときは、その機会を保障しなければならない。

- 2 審査会は、審査対象議員が前項の規定により弁明を行った場合は、その内容を審査結果に明記しなければならない。

(審査結果の報告及び通知)

第11条 審査会は、審査終了後7日以内に審査結果を議長に文書で報告しなければならない。ただし、天災その他の事由によりやむを得ない理由があるときは、この限りではない。

- 2 議長は、前項の規定による報告があった日から7日以内に、その結果を請求者及び審査対象議員に送付しなければならない。

(審査結果の公表)

第12条 議長は、前条の規定に基づく審査会の審査結果の報告があったときは、これを公表するものとする。

- 2 前項の審査会の審査結果については、第4条第3項、第4項及び第5項の規定を準用する。

(議長の職務の代行)

第13条 議長が審査会の審査対象議員となったときは副議長が、議長及び副議長がともに審査対象議員となったときには年長議員が、この条例に規定する議長の職務を行うものとする。

(委任)

第14条 この条例に定めるもののほか、必要な事項は、規則で定める。

附 則

(施行期日)

- 1 この条例は、平成19年4月1日から施行する。

(適用区分)

- 2 第5条の規定は、この条例の施行の日(以下「施行日」という。)以後に行われた議員の行為に適用する。
- 3 第9条及び第10条の規定は、施行日以後に起訴され、又は第1審有罪判決の宣告を受けた議員について適用する。

附 則(平成20年3月27日条例第22号)

この条例は、平成20年4月1日から施行する。

附 則(令和3年3月3日条例第2号)

この条例は、公布の日から施行する。

附 則(令和6年8月9日条例第27号)

この条例は、公布の日から施行する。