

調査報告書

(公表版)

宮若市外二町じん芥処理施設組合

組合長 岡崎 邦博 殿

宮若市外二町じん芥処理施設組合

ハラスマント事案に関する第三者委員会

委員長 弁護士

松尾 朋



委員 弁護士

森竹 卓郎



委員 人権擁護委員 赤星 映子



令和8年2月10日

第1 第三者委員会について

1 設置に至る経緯

令和7年2月中旬頃、宮若市外二町じん芥処理施設組合（以下「本組合」という）のA職員が、井上頼子副組合長（以下「井上副組合長」という）などに、岡崎邦博組合長（以下「組合長」という）からパワーハラスメントと考えられる言動を受けたとの相談を行った。

同年3月21日、第1回本組合議会の定例会の一般質問において、上記相談が取り上げられ、同年3月28日、本組合議会は、「宮若市外二町じん芥処理施設組合におけるハラスメント対策のための第三者委員会設置に関する要望」を決議し、本組合に、①被害者保護と相談窓口の設置、②第三者委員会の設置を要望する決議を行った。

同年4月4日、本組合は、上記決議に基づき、「宮若市外二町じん芥処理施設組合ハラスメント事案に関する第三者委員会設置規則」（以下「規則」という）を制定し、本組合内で発生したと疑われるパワーハラスメント事案について、中立の立場から客観的かつ公平で専門的な知見を持つ第三者による調査及び報告並びに必要な措置に関する意見等を求めるため、「宮若市外二町じん芥処理施設組合第三者委員会」（以下「本委員会」という）を設置した。

また、同年4月7日、本組合は、本組合内のハラスメントの相談窓口を設置することを定めた「宮若市外二町じん芥処理施設組合ハラスメント相談窓口設置要綱」を制定した。

2 本委員会の趣旨・目的について

本委員会の趣旨・目的は、本組合においてハラスメント事案が発生した際に、中立の立場から客観的かつ公平で専門的な知見を持つ第三者が調査をし、その調査結果の報告を行い、必要な措置に関する意見等を行うことである（規則第1条）。

また、本委員会の所掌事務として、①事案の事実確認を行うための調査に関すること、②事案に係るハラスメント行為の該当の有無及び再発防止に資する必要な措置等に係る意見に関すること、などが定められている（規則第2条）。

3 委員の地位、氏名、役職、利害関係の有無について

(1) 本組合は、福岡県弁護士会及び直方人権擁護委員協議会に委員の推薦依頼を行い、以下の者が推薦され、本委員会の委員に就任した。

- ・松尾朋（弁護士）福岡県弁護士会推薦
- ・森竹卓郎（弁護士）福岡県弁護士会推薦
- ・赤星映子（人権擁護委員）直方人権擁護委員協議会推薦

また、同年5月26日、第1回委員会において、委員の互選により松尾朋委員が委員長に選任された。

(2) 各委員は、いずれも本組合との間に利害関係を有していない。また、委員が属する法律事務所の他の弁護士も、利害関係を有していないことを確認している。

4 本委員会の独立性・中立性

本委員会は、日本弁護士連合会が令和3年3月19日に作成した「地方公共団体における第三者調査委員会調査等指針」の内容に準じて調査を行った。

本委員会の庶務は、規則第11条に基づき、本組合職員において行った。ただし、本委員会が審議を行うにあたっては職員を同席させていない。また、本委員会が、ヒアリングを行うにあたっては調査対象者でない者を同席させていない。

5 調査の経過

本委員会による調査の経過は以下のとおりである。

- ・令和7年5月26日 第1回委員会

職員から事案の説明を受けた。また、委員長を選出の上、調査の進め方について協議を行った。協議の結果、次回委員会までの間に、後述の職員らを対象としたハラスメントに関するアンケートを行うことにした。

・同年6月16日 第2回委員会

A職員及びB職員に聴取を行った。

・同年7月17日 第3回委員会

B職員、C職員、D職員に聴取を行った。

・同年8月12日 第4回委員会

これまでの調査結果を踏まえ、協議及び検討を行った。

・同年8月27日 第5回委員会

組合長に聴取を行った。聴取の冒頭、組合長から本委員会に対して、同日付「問題となっているパワーハラスメントについて」と題する文書が提出された。

・同年10月1日 第6回委員会

これまでの調査結果について協議、検討を行った。

組合長から本委員会に対して、同日付「令和7年8月27日（水）開催の第三者委員会を終えての弁明書」と題する文書が提出された。

・同年10月30日 第7回委員会

井上副組合長及びA職員に聴取を行った。

・同年11月14日、同年12月11日、令和8年1月8日、同年1月23日、同年1月30日（第8回から第12回委員会）

委員間で、調査結果及び報告書の内容について協議、検討し、報告書を完成させた。

第2 アンケート調査及び結果について

1 はじめに

第1回委員会で、本委員会が職員から事案の説明を受けた際に、組合長が行ったパワーハラスメントと疑われる言動は、令和7年2月中旬頃のA職員に対する言動だけではなく、その他にも複数の言動があった。

そこで、本委員会は、組合長が行ったパワーハラスメントと疑われる行為を特定し、それらの行為を見聞きした者の有無を確認するため、以下の内容のアンケート調査を行った。

2 調査対象

(1) 対象者数 9名

組合長が着任した令和6年4月からアンケート調査時までの間に職員として勤務した者及び井上副組合長(井上副組合長については、A職員からの相談内容等に関する認識を確認するため、アンケート調査を行うこととした。)

(2) 回答者数 9名

3 調査期間

令和7年5月26日から6月2日

4 調査方法

聴取を行うに際し必要な情報を収集するために、アンケート調査を実施した。対象者に事務局がアンケート用紙を配布し、委員のみが内容を把握できるよう、各自の回答は、直接、松尾朋委員長に送付することにした。

5 アンケート内容

以下の4点についてアンケート調査を実施した。

(1) 組合長からハラスメントと思われる言動を受けた経験の有無及びその内容

(2) 組合長のハラスメントと思われる言動を見聞きしたことの有無及

びその内容

(3) ハラスメントと思われる行為が発生した背景や原因

(4) その他、今回の事案に関し、思うこと等

6 アンケートの結果

上記 5 (1) の「岡崎組合長からハラスメントと思われる言動を受けた経験はありますか」については、経験があると回答した者は 3 名、経験がないと回答した者は 6 名であった。

上記 5 (2) の「岡崎組合長のハラスメントと思われる言動を見聞きしたことがありますか。」については、見聞きしたことがあると回答した者は 7 名であった。

上記 5 (1) から (4) のアンケート結果を前提として、本委員会では以下の事実を検討した。

第 3 調査結果の報告(事実認定及びパワーハラスメント該当性について)

1 A 職員への言動について

(1) 令和 7 年 2 月 18 日の出来事

ア 職員からの申出内容について

令和 7 年 2 月 18 日までに、本組合は、調査特別委員会において次期可燃ごみ処理施設（以下、「新施設」という。）について審議をしていたところ、調査特別委員会は、組合長に対して、費用の目安や記載の内訳等について資料の提出を求めていた。また、同時期、構成市町は、本組合に対して、財政計画を立てるのに必要であるとして、概算費用の提示を求めていた。

このため、A 職員は、新施設について、焼却方式（ストーカ方式）の概算費用を起案し（以下、当該起案にかかる文書を「起案文書」という。）、係長、事務局長、副組合長 2 名の決裁を得た上で、令和 7 年 2 月 18 日に、組合長から決裁を得るため、C 職員

とともに、鞍手町役場町長室を訪れた。

当時、本組合では、新施設の方式に関して、好気性発酵乾燥方式（トンネルコンポスト方式）が優先的に検討されてはいたが、方式が正式に決定されていたのではなく、焼却方式（ストーカ方式）も併せて検討されていた。

起案文書を確認した組合長は、A 職員に対し、「こんなものを出すと『これで決まった』という話になる。そうなったら責任が取れるのか。」と激高し、叱責した。

さらに、組合長は、A 職員に対し、「(好気性発酵乾燥方式は) 正副組合長の決定事項なのだから、他の検討事項があるかのような書き方をするのはおかしい。」と述べ、叱責した。

起案文書について組合長は決裁をせず、A 職員と C 職員は、その場を離れた。

イ 組合長の説明について

組合長は、A 職員から上記文書について決裁を求められたことについても A 職員に対する発言についても記憶ないと説明している。

ウ 事実の認定について

(ア) 令和 7 年 2 月 1 8 日の組合長決裁の存在について

A 職員及び C 職員は、第三者委員会の聴取に対して、令和 7 年 2 月 1 8 日に A 職員が C 職員とともに組合長のもとに訪れたこと及び起案文書を組合長に示したと述べており、その聴取内容は一致している。

また、令和 7 年 2 月 1 4 日付「次期可燃ごみ処理施設及びマテリアルリサイクル施設整備に係る費用概算について」と題する文書が存在し、その内容は、同日に組合長の下に訪れたとの

A 職員及び C 職員への聴取内容と整合する。

(イ) (ア) の決裁における組合長の発言内容について

A 職員は、第三者委員会の聴取に対し、令和 7 年 2 月 18 日の決裁時の組合長の発言について、詳細に述べている。

A 職員は、令和 7 年 2 月 18 日に、組合長による発言内容に
関し、井上副組合長に E メールを送信している。その内容は、
以下のとおりである。

- ・ 次回相談する際は、じん芥への派遣を解いていただくようお
願いするかもしれません。組合長決裁の際、岡崎町長に激高
され、激しく叱責されました。
- ・ 激高された理由は、優先検討しているトンネルコンポストと
は違うストーカ方式で概算を出しているためでした。「各構成
市町の財政計画にも影響するため必要と考える。方針を変え
るような話ではない。」と説明したのですが、「トンネルコン
ポストで行くと決めたのに、施設設備基本計画を 2 本も作る
気か」と不信感をあらわにするような責めを受けました。
- ・ 岡崎組合長が組合の施設整備事務に対する理解を全くされて
いないこと、感情任せに怒鳴られたことで、今後どのような
事務を進めてよいものかがわからなくなっていました。
- ・ 同行していた C 職員から、決裁後、「あまりにも急激に怒りを
発せられたため、止めきれずに申し訳ない」と言われ、宮若
市から派遣されている方からも謝っていただくようなことが
あります。

また、A 職員は、上記文書に、「R7.2.18 組合長決裁で岡崎組
合長激高。廃案。」と手書きで記載した。

A 職員への聴取内容は詳細である上、組合長の発言と同日に

井上副組合長に送信された E メールの内容、起案用紙への手書きの記載の内容と整合するので、信用できる。

以上より、上記アの事実は認定できる。

エ パワーハラスメントの定義及び判断基準

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（以下「労働施策総合推進法」という）第 30 条の 2 第 1 項において、「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」とされている。

厚労省は、同条及び同法第 30 条の 2 第 2 項の規定に基づき事業主が講すべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針として、「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すべき措置等についての指針（令和 2 年厚生労働省告示第 5 号）」（以下「厚労省指針」という）を定め、同指針においてパワーハラスメントを以下のとおり定義している（厚労省指針 2 参照）。

すなわち、「職場におけるパワーハラスメントとは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすものをいう。」とされている（厚労省指針 2(1)）。

また、厚労省指針において、上記①から③について、以下のように説明されている。

「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や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とし、例として「職務上の地位が上位の者による言動」はこれに含まれるものとされている。

「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは、社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指すものとされている。

「労働者の就業環境が害される」とは、当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指すものとされている。また、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當であるものとされている。

オ パワーハラスメント該当性について

(ア) 「優越的な関係を背景とした」言動であるか

組合長は、各職員との関係では、地方自治法上の任命権者であり（地方公務員法第6条）、指揮監督権限を有する「上司」である（地方公務員法第32条参照）。したがって、組合長の言動は、「職務上の地位が上位の者による言動」にあたり、「優越的な関係を背景とした」言動にあたる。

(イ) 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動であるか

I 上記言動の当時、A職員の職は主事相当であった（宮若市

外二町じん芥処理施設組合事務分掌規則第4条第5項の職を置く旨の辞令はないものの、主事相当として任命されている。)。主事には決裁権限は一切なく(同規則第6条第5項)、本組合の意思決定に対して何らの責任を持つ職にはなかった。このため、A職員は、決裁文書を組合長の元に持参するに先立ち、係長、事務局長、副組合長2名の決裁を受けていた。

また、上記言動の当時の年齢は29歳と若年である上、令和6年4月に本組合に派遣され勤務開始から10ヶ月程度の経験しかない職員であった。

以上の状況下において、組合長は、A職員に対して、他の職員であるC職員が同席している前で、A職員に対し、「こんなものを出すと『これで決まった』という話になる。そうなったら責任が取れるのか。」と激高し、叱責したものである。

II A職員の職を踏まえると、A職員には組合長が、A職員に対して、「そうなったら責任が取れるのか」と激高し、叱責することは、発言の相手や内容を誤ったものであり、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動である。

また、他の職員の前で、このような言動を取ることも業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動にあたる。

加えて、組合長は、新施設の方式について、好気性発酵乾燥方式(トンネルコンポスト方式)とすることが決定事項であることを前提に、当該言動に及び、さらに、「(好気性発酵乾燥方式は)正副組合長の決定事項なのだから、他の検討事項があるかのような書き方をするのはおかしい。」と述べ、叱責している。しかしながら、当時における新施設の方式については、好気性発酵乾燥方式(トンネルコンポスト方式)が

優先検討とされていたにすぎない（なお、その後、本組合は、新施設の方式を焼却方式（ストーカ方式）とすることを決定している）。組合長は、不正確な認識を前提として、A 職員に対して激高し、叱責したというものであり、このことからも、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動に当たる。

（ウ） 「労働者の就業環境が害される」といえるか

A 職員は、本組合で勤務を開始して 10 ヶ月程度の職員であり、年齢も若かった。組織の長が、このような職員に対して、丁寧に指導するのではなく激高し、叱責することは、精神的な苦痛を与えるものといえるから、その就業環境が不快なものとなり、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等の就業する上で看過できない程度の支障が生じるものと言える。

また、A 職員は、本件言動があった当日に、井上副組合長へのメールで、「次回相談する際は、じん芥への派遣を解いていただくようお願いするかもしれません。」「岡崎組合長が組合の施設整備事務に対する理解を全くされていないこと、感情任せに怒鳴られたことで、今後どのような事務を進めてよいものかがわからなくなってきた。」と述べており、現に「労働者の就業環境が害され」たことを示している。

（エ） 以上より、本件言動は、パワーハラスメントに該当する。

（2） 令和 7 年 2 月 28 日及び同年 3 月 3 日の出来事

ア 職員からの申出内容について

令和 7 年 2 月 18 日の決裁の際、組合長が、本組合内での新施設の処理方式について、好気性発酵乾燥方式が決定事項であるとの認識であったため、当時の組合内での検討状況を確認するためには、同年 2 月 28 日、A 職員は、C 職員とともに、正副組合長の

みの報告文書を起案し、組合長に持参した。

当該起案文書は、組合内部の資料であって、構成市町に共有するものではなく、文書の内容について、係長、事務局長、副組合長2名の決裁を得ていた。

当該起案文書には、次期可燃ごみ処理施設の処理方式について、好気性発酵乾燥方式が優先検討されおり、焼却方式も並行検討されていること、それぞれの方式の検討状況、費用対効果の分析等について記載していた。

組合長は、当該起案文書に、好気性発酵乾燥方式が、処理後の燃料の組成や処理事業者の条件等によって、「面積が不足するため造成が必要となる可能性もあるため方針に合わない可能性もある」と記載されていることに対して、「書き方がおかしい。方針に合わない可能性があるという書き方をすれば、こちらはだめで、これで行かなければならぬみたいになる。そうだろう。こういう書き方したら。違うか。」、「面積が不足する場合は、造成して方針に合うようにしていくと書かなければならぬ。」と述べた。

また、組合長は、A職員に対して、「議会から振り回されてしているところとなる。」「だからうちがしっかり主導権をとっていかなければならないから。それだけうちは勉強していかなければならない、職員が皆。」と述べた。

組合長は、当該起案文書を「修正しておく」と述べて受け取った。

同年3月3日、組合長は、当該起案文書に手書きで修正した文書をA職員に渡した。

イ 組合長の説明について

組合長は、本件に関し、「決裁の際に指導したことはよく覚えて

おり、小竹町に入庁 2 年目の若い職員で、持参した書類の内容が恣意的に現状を変更しようとするような内容だったため、客観的な文書に直すようにと指導した。」、「書面の内容については、私の意図がよく伝わらなかったので、私が自分で書き直した。」、「発言の内容については、よく覚えていない。」と説明している。

ウ 事実の認定について

(ア) 組合長の A 職員に対する発言の内容について

令和 7 年 2 月 28 日及び同年 3 月 3 日のやりとりについては、文字起こしの記録があり、上記アの「職員からの申出内容」のとおりの事実が認定できる。

(イ) 経緯及び文書の内容・組合長による訂正内容

本組合が保管している令和 7 年 2 月 25 日付「施設整備検討状況の報告について」と題する文書には、A 職員が組合長に示し、組合長が訂正した文書が添付されている。また、A 職員が組合長に当該文書を示すことになった経緯も記載されている。

したがって、上記アの「職員からの申出内容」のとおりの事実が認定できる。

エ パワーハラスメント該当性について

(ア) 「優越的な関係を背景とした」言動であるか

上述のとおり、組合長は A 職員の任命権者であり上司であるから、組合長の言動は、「職務上の地位が上位の者による言動」にあたり、「優越的な関係を背景とした」言動にあたる。

(イ) 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動であるか

当該文書は、対外的に共有することはせず、組合長に対し、次期可燃ごみ処理施設の処理方式の検討状況を報告するための内部文書である。

そのような文書について、内容に誤りがないにもかかわらず、手書きで文章を修正する必要性は認められない。

上記のとおり、A 職員は、本組合で勤務を開始してから 10 ヶ月程度の経験の浅い職員であるのに、「議会から振り回されてしているところとなる。」などと能力に問題があるかのよう発言をすることは、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動に当たる。

(ウ) 「労働者の就業環境が害される」といえるか

組合長は、令和 7 年 2 月 18 日にも、A 職員に対してパワーハラスメントにあたる発言をしたにもかかわらず、それから短期間のうちに重ねて内部文書に関して必要性や相当性が認められない発言をしたというのである。組合長の言動は、A 職員に更なる精神的な苦痛を与え、その就業環境が不快なものとなり、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等の就業する上で看過できない程度の支障が生じるものといえる。

(エ) 以上より、本件言動は、パワーハラスメントに該当する。

なお、令和 7 年 3 月 21 日の定例会終了後、組合長は、A 職員に対して、「大事になつたみたいやけど、ごめんね。」と腰に手を回して、笑いながら発言があったとの職員からの申し出があるところ、当該言動については、D 職員も、当該言動を目撃しており、事実として認定できるものといえる。

当該言動は、パワーハラスメントに該当するとはいえないが、組合長は、A 職員に対し、上記(1)及び(2)のパワーハラスメントに該当する行為を行い、そのことが議会で問題視されるにいたっても、なお、このような言動に及んでおり、「パワーハラスメントは許されるものではない」との意識が低いと言わざるを得ない。

2 B 職員への言動について

(1) 令和 6 年 10 月 16 日の出来事について

ア 職員からの申出内容について

令和 6 年 10 月 16 日、B 職員及び D 職員は、鞍手町役場町長室において、事業者選定委員会の設置要綱の組合長決裁を受けるための決裁文書を組合長に提出した。組合長は、同委員会の委員の人数について疑問を有し、D 職員に対して「本当にその内容でいいのか」などと尋ねた上、B 職員の面前にもかかわらず、重ねて D 職員に対して、「B 職員は信用ならん」と発言した。

イ 組合長の説明について

組合長は、上記言動は記憶にないと説明している。

ウ 事実の認定について

(ア) D 職員は、第三者委員会の聴き取りに対して、令和 6 年 10 月 16 日に事業者選定委員会の設置要綱の決裁を行った際、B 職員による説明の後、「本当にそれでいいのか？」と質問をした上で、D 職員に向かって、「B 職員は信用ならんけんね。」と発言したと述べている。

(イ) D 職員の上記聴き取りの結果については、虚偽の回答をする動機がなく、D 職員の聴き取りの結果の内容は信用できる。

(ウ) また、井上副組合長は、本件とは別の日時・場面で、組合長と二人で会話している際に、組合長が、B 職員は「信用ならない」と発言したのを聞いており、組合長が本件発言をしたことと整合するものである。

(エ) 以上から、アの事実は認定できる

エ パワーハラスメント該当性について

(ア) 「優越的な関係を背景とした」言動であるか

組合長は B 職員の任命権者であり上司であるから、組合長の言動は、「職務上の地位が上位の者による言動」にあたり、「優越的な関係を背景とした」言動にあたる。

(イ) 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動であるか

組合長は、B 職員の面前において、D 職員に対して、「B 職員は信用ならん」と発言しているが、これは、組合長の B 職員に対する個人的な印象を示すものである。ここに、当日の決裁は要綱の内容について組合の意思決定を行うことにあったのであって、B 職員に対する組合長の印象を述べることには職務を遂行するにあたっての必要性が存しない。

これを、他の職員に対して、B 職員に聞こえるような状況で伝えることは、B 職員に対して屈辱感を与える状況において行われたものであって、B 職員の人格を否定するものである。組合長が、職員の人格を否定することは、業務上明らかに必要性の認められないことである。

以上から、組合長による上記言動は、業務上相当な態様とはいえない。

(ウ) 「労働者の就業環境が害される」といえるか

D 職員の面前において「B 職員は信用できない」と告げ、人格を否定することは、B 職員に対して屈辱を与えるものである。したがって、組合長の言動は、B 職員に対して精神的に苦痛を与え、B 職員の就業環境が不快なものとなるといえる。

したがって、組合長の言動により B 職員の就業環境は害されたといえる。

(エ) 以上から、組合長の言動は、業務上相当な範囲を超えた言動であって、パワーハラスメントに該当する。

(2) 令和 6 年 1 月 1 日の出来事について

ア 職員からの申出内容について

(ア) 令和 6 年 1 月 1 日に開催された懇親会の席において、組合長は、D 職員及び A 職員に対して、「B 職員には友達がいない」と発言をした。なお、この時、B 職員はその場にいなかった。

B 職員は、後日、D 職員及び A 職員からこのことを告げられた。

(イ) 同日の懇親会の席において、組合長は、D 職員及び A 職員の面前において、「音楽で食べようと思ったこと也有った」と述べる B 職員に対して、「うそやろ。」「お前はそんなではない。」などと述べた。

イ 組合長の説明について

組合長は、上記言動は記憶にないと説明している。

ウ 事実の認定について

(ア) アの(ア)記載の事実について、どの場面における組合長の発言であるかについての各職員の聞き取り結果が異なることから、懇親会の席において同発言があったとは認定できない。

(イ) アの(イ)記載の事実について、D 職員は、第三者委員会の聞き取りに対して、令和 6 年 1 月 1 日の懇親会の席において、組合長が同内容の発言をしたと述べている。

D 職員が虚偽の回答をする動機は存しないことから、アの(イ)記載の事実については認定できる。

エ パワーハラスメント該当性について

(ア) 「職場」について

厚労省指針における「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。

組合長による発言が行われたのは、組合の懇親会の席である。当該懇親会は、組合長、井上副組合長及び職員全員が参加して行われたものであるから、実質上職場の延長というべき場であり、「職場」にあたる。

(イ) 「優越的な関係を背景とした」言動であるか

組合長は B 職員の任命権者であり上司であるから、組合長の言動は、「職務上の地位が上位の者による言動」にあたり、「優越的な関係を背景とした」言動にあたる。

(ウ) 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動であるか

「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは、社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指す。

組合長は、D 職員及び A 職員の面前において、「音楽で食べようと思ったこともあった」と述べる B 職員に対して、「うそやろ。」「お前はそんなではない。」などと発言しているところ、これは、組合長の B 職員に対する個人的な印象を示すものである。加えて、B 職員の私生活に関する発言である。したがって、職務を遂行するにあたって明らかに必要性が認められない。

また、組合長による B 職員の過去の人生観を否定するものというべきであって、組合長と B 職員とが旧知の仲であるとしても、B 職員の人格を否定するものであるから、発言が正当化されるものではなく、相当な態様とはいえない。

(エ) 「労働者の就業環境が害される」といえるか

D 職員及び A 職員の面前において B 職員の人生観を否定することは、B 職員に対して屈辱を与えるものである。組合長と B 職員とが旧知であったとしても、他の職員の面前において人生観を否定すれば、精神的に苦痛を与え、就業環境が不快となるものといえる。したがって、B 職員の就業環境は害されたといえる。

(オ) 以上から、組合長の言動は、業務上相当な範囲を超えた言動であって、パワーハラスメントに該当する。

(3) 令和 6 年 1 月 5 日について

ア 職員からの申出内容について

令和 6 年 1 月 5 日、B 職員と D 職員とは、鞍手町町長室において、事業者選定委員会の要綱及び決裁の電子化のそれぞれの組合長決裁を受けるための決裁文書を組合長に提出した。組合長は、同委員会の要綱については決裁をしたが、決裁の電子化については決裁しなかった。この際、組合長は、B 職員に対して、「事務が早くて追い立てられる。」という旨の発言をした。

イ 組合長の説明について

組合長は、以上の事実について記憶がないと説明している。

ウ 事実の認定について

B 職員は、組合長の上記発言の経緯や内容を具体的に述べており、また、D 職員も、委員会の聴き取りにおいて、上記内容の発言があった旨の回答をしており、両者の供述は整合するものである。

したがって、組合長が上記内容の発言を行ったことを認定できる。

エ パワーハラスメント該当性について

(ア) 「優越的な関係を背景とした」言動であるか

組合長はB職員の任命権者であり上司であるから、組合長の言動は、「職務上の地位が上位の者による言動」にあたり、「優越的な関係を背景とした」言動にあたる。

(イ) 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動であるか

「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは、社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指す。

この点、「事務が早くて追い立てられる」というのは、組合長の職員の職務遂行に対する発言であり、当該組合長の言動は、殊更に威圧的であるとか執拗に述べたということもないことから、その態様が相当でないとまではいえない。

以上から、組合長の言動は、パワーハラスメントに該当するとまではいえない。

オ 言動の不適切性について

以上のとおり、組合長の言動がパワーハラスメントに該当しないとしても、発言内容が適切であるかについて検討するに、そもそも、職員の職務の遂行が早いことは問題のあることではないし、むしろ望ましいものといえる。「追い立てられる」とは、組合長の検討時間が十分に確保できないことを意味するものと思われるが、このことは職員に対して告げるべきものではない。職員に対しては、単に即時に判断できないことを告げることで足りる。また、組合長において検討時間が足りないことが、組合の事務フローの問題に起因するのであれば、事務フローの見直しを行うべきものであって、やはり職員に対して「事務が早すぎる」などと告げるべきものではない。

以上から、組合長の言動はパワーハラスメントに該当しないとしても、適当な指示であったとはいえない。

(4) 「B 職員は、議会と結託している」との発言について

ア 職員からの申出内容について

年月日は不詳であるが、組合長が、D 職員の面前において、B 職員に対して、「B 職員は、議会と結託している」との発言をした。

イ 組合長の説明について

組合長は、以上の事実について記憶がないと説明している。

ウ 事実の認定について

日時は不詳であるが、D 職員は、委員会の聴取に対して、B 職員と同席していた際に、上記の発言があった旨の回答をしている。

加えて、上述のとおり、組合長は B 職員のことを「信用ならない」と述べており、組合長が同じ趣旨の本件発言を行う理由がある。

したがって、組合長が上記内容の発言を行ったことを認定できる。

エ パワーハラスメント該当性について

(ア) 「優越的な関係を背景とした言動」であるか

組合長は B 職員の任命権者であり上司であるから、組合長の言動は、「職務上の地位が上位の者による言動」にあたり、「職務上の地位が上位の者による言動」にあたる。

(イ) 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動であるか

「議会と結託している」の趣旨について検討するに、次のように整理される。組合長は執行機関であって（地方自治法第 292 条、同法第 148 条）、職員は、執行機関の補助機関として（同法第 172 条第 1 項）、一体として行政機能を発揮しなければならない地位にある（同法第 138 条の 3 第 2 項）。

一方、議会とは、地方公共団体における議事機関であって（同法第89条第1項）、一定の事件について議決権を有し（同法第96条第1項）、場合によっては執行機関と対立する場合がある（同法第176条参照）。

そうすると、「B職員が議会と結託している」というのは、執行機関たる組合長の補助機関として、組合長の命令の下で一体として職務を遂行すべき立場にあるにもかかわらず、B職員が組合長と一体として職務を行わない者であると告げるものである。

このような言動は、発言の対象となったB職員の信用に関わるものであって、業務上必要かつ相当な範囲を超えた発言であるというべきである、

(ウ) 「労働者の就業環境が害される」といえるか

D職員の面前においてB職員の職務上の信用が毀損されるような発言をすることは、B職員に対して精神的に苦痛を与え、就業環境が不快となるものといえる。したがって、B職員の就業環境は害されたといえる。

(エ) 以上から、組合長の言動はパワーハラスメントに該当する。

3 職員への他の言動について

(1) 令和6年5月13日の出来事

ア 職員からの申出内容について

宮若市外二町じん芥処理施設組合（以下、「本組合」という。）は、新たなごみ処理施設の設置にあたって、令和6年5月9日に第3回候補地選定委員会を開催した上で、令和6年7月までに候補地を選定する予定としていた。

令和6年5月9日、第3回候補地選定委員会（以下、「選定委員

会」という。)が開催され、各候補地について採点が行われ、組合長宛の報告書が作成されたため、事務局は、その概要を速報として、令和6年5月13日の正副組合長会議において、組合長らに提供した。

組合長は、当該速報の結果に納得せず、「審議のやり直しを」などと述べ、事務局に対して不合理に事務作業を命じた。

イ 組合長の説明について

組合長は、記憶は定かではないものの点数の配分について疑義があるため、もう一度会議を開催すべきであると述べたと記憶していると説明している。

ウ 事実の認定について

令和6年5月13日、正副組合長会議議事録によると、当日の会議において選定委員会による検討結果が資料として回覧されたことが認められる。

そして、同議事録によれば、組合長は当該報告書の内容に対して、特定の事項について「5点か0点かなので、12点という点数は理解できない」と述べたことが認められ、事務局からこのような採点となった経緯の説明があったのに対して、「もういっぺん(点数を)付け直してもらうとか。」「意見を委員長に言って開いてもらう」と告げた。以上の組合長の意見につき、塩川副組合長も同意し、その上で、組合長と塩川副組合長とは、C職員、E職員(当時)、B職員及びA職員に対して、再度選定委員会を開くよう委員長に連絡させたことが認められる。

エ パワーハラスメント該当性について

(ア) 「優越的な関係を背景とした」言動であるか

組合長は、各職員との関係では、地方自治法上の任命権者で

あり（地方公務員法第6条）、指揮監督権限を有する「上司」である（地方公務員法第32条参照）。したがって、組合長の言動は、「職務上の地位が上位の者による言動」にあたり、「優越的な関係を背景とした」言動にあたる。

(イ) 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動であるか
組合長が、選定委員会の採点結果について疑問に思ったことは理解できる。また、選定委員会の再度の開催を求めたのは、組合長及び塩川副組合長の二名である。

そうすると、組合長が、選定委員会の再度の開催を依頼するよう各職員に指示したことは、業務上明らかに不要なことを指示したとはいえないから、「業務上必要かつ必要な範囲を超えた」言動とまではいえない。

(ウ) 以上より、本件言動は、パワーハラスメントに該当しない。

(2) 令和7年1月14日から同年2月7日にかけての言動

ア 職員からの申出内容について

正副組合長会議において、予算編成にかかる事項を決定したにもかかわらず、後日、当該決定を覆したため、職員は再度の会議の日程調整や予算案の作成など、事務量を増加させられた。

イ 組合長の説明について

令和6年11月21日には計上されていなかったはずの上水道を敷設するための予算について、組合長に何らの説明もなく突然予算に計上したので理由を聞いたが、急遽計上するほどの緊急性があるものとは思えなかつたので、予算案から削除した。

その後、議会において指摘され、補正予算の可決の見通しがつかなくなつたため、改めて予算計上したが、支出項目が納得でき

ないと指摘され、予算案は否決された。

ウ 事実の認定について

(ア) 上記期間中の正副組合長会議議事録によれば、次のことが記載されている。

・令和7年1月14日、正副組合長会議が開催された。この際の議題の一つは、令和7年度の組合当初予算であった。ここでは、新たに建設予定のごみ焼却施設への上水道配水管の調査費用として3000万円が計上されていた。当日の会議では、新たに建設予定のごみ焼却施設への上水道配水管敷設の必要性が事務局から説明されたところ、組合長はその必要性を理解し、異議を述べなかった。

・令和7年1月21日、正副組合長会議が開催された。この際の議題は、令和7年度当初予算案についての再協議であった。冒頭、組合長から配水管敷設について前回了承したが、令和6年11月21日の会議では計上されていなかったものであり、事前説明もないため予算計上を見送る旨が告げられた。

事務局からは、井水の利用は実現性が不明瞭なため、水道を敷設することを前提に施設計画を検討するのが妥当であるとの意見があったが、組合長は、井水を利用することが適切か、水道を敷設することが適切かを検討すればよいとし、組合長の判断を前提として、調査費用を予算案から削除することとした。

・令和7年2月7日、正副組合長会議が開催された。当日の議題は、直前の議会において上水道配水管敷設についての質問があったことに伴い、予算案に水利用の可能性調査費用につ

いて再度計上するかを検討することであった。

事務局は、改めて上水道配水管敷設の必要性について説明し、組合長も予算計上を前提に進めることを了承した。しかしながら、財源とすべき宮若市からの補助金については、宮若市側の予算計上に間に合わず、組合の財政調査基金を取り崩すこととせざるを得なかった。

(イ) 以上の議事録に照らせば、令和6年1月21日の正副組合長に提出された予算案には、水利用の可能性調査費用が計上されていなかったが、令和7年1月14日に提出された予算案にはこれが計上されていたことが認められる。

予算案は、正副組合長に対して令和7年1月14日に先立つてそれぞれ事務局から説明されている上、同日の正副組合長会議においても事務局から説明がなされており、当該事務局の説明を受けて正副組合長は予算案に了承したことが認められる。

その上で、後日、組合長からの疑問を受けて、令和7年1月21日には一転、予算案から削除することとしたこと、その後の議会の指摘を受けて組合長が予算案に計上することとしたことがそれぞれ認められる。

エ パワーハラスメント該当性

(ア) 「優越的な関係を背景とした」言動であるか

組合長はB職員の任命権者であり上司であるから、組合長の言動は、「職務上の地位が上位の者による言動」にあたり、「優越的な関係を背景とした」言動にあたる。

(イ) 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動であるか

「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは、社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がな

い、又はその態様が相当でないものを指す。

本件における予算案からの削除や再計上については、いずれも組合長が事務局に対していやがらせをするなどの意図をもって行われたものではない。組合長は、（実際に説明を受けたことを記憶しているかは別として）予算案の内容に納得ができなかつたため、再検討を重ねたものである。また、いずれも正副組合長会議を経てなされた決定であつて、その過程で声を荒げるなどの言動があつたとまでは認められない。

そうすると、明らかに業務上必要性がなくその態様が相当でないものとまではいえず、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とはいえない。

(ウ) 以上から、組合長の言動は、パワーハラスメントに該当するとまではいえない。

オ 言動の不適切性について

以上のとおり、組合長の言動がパワーハラスメントに該当しないとしても、指示内容が適切であるかについて検討するに、確かに令和6年1月21日の時点においては予算案に水利用の可能性調査費用が計上されておらず、令和7年1月14日の正副組合長会議に提出された予算案には同費用が計上され、説明がなされ、一旦は了承したものの、後日内容に疑問をもつて決定を覆したというものである。

多額の予算の計上にあたって、十分な検討ができていないと考えた際に、決定を覆すことについては、特に誤った事務執行であるとはいえない。加えて、職員は、地方公務員法上の上司の職務上の命令に忠実に従わなければならぬ義務を負っているものであつて（地方公務員法第32条）、上記の組合長の判断、言動が

職員に対する不適切な言動にあたることはないものといえる。

(3) C 職員に対する言動について

ア 職員からの申出内容について

年月日は不詳であるが、組合長が、鞍手町長室において、C 職員に対して、「宮若市はそんな事業の進め方をしているのか」、「そもそもやり方が乱暴でおかしいのではないか」と発言した。

イ 組合長の説明について

組合長は、以上の事実について記憶がないと説明している

ウ 事実の認定について

当該発言を聞いたと述べるのは C 職員のみであって、他に客観的な資料も存在しないことから、委員会として当該発言の存在を認めることはできない。

(4) 鹿児島県への出張について

ア 職員からの申出内容について

令和 7 年 1 月 28 日、A 職員と D 職員は、鹿児島県曾於郡大崎町の有限会社そおりサイクルセンターを視察するため出張した。本組合から当該施設までの距離は、300 キロメートルを超えるものであったが、公用車で片道 4 時間かけて出張した。また、宿泊を伴わない出張を命じられた。職員らは、午前 6 時に出発し、午後 9 時に帰着した。

イ 組合長の説明について

当該視察については、そもそも必要性について議論をしていたこともあり、決裁の時間がかかったため、公用車で出張することとなったと記憶している。本組合は、移動手段で新幹線を使うべきかについて、宮若市の定めに従うことになっているが、当時、宮若市の定めがどうなっているか、本件で職員が新幹線を使うこ

とができるかは把握していない。また、職員から宿泊を希望するとの発言はなく、宿泊をするなと言ったこともない。

ウ 事実認定及びパワーハラスメント該当性について

本件出張の事実や内容、移動手段については、A 職員・D 職員・井上組合長からの聴取、当該出張に関する旅行命令（決裁日：令和 7 年 1 月 14 日）・復命書（決裁日：令和 7 年 3 月 6 日）、視察報告書から、上記アの記載内容の事実は認められる。

しかし、組合長が、新幹線での移動や宿泊を否定したこと、公用車での移動を命じたことは認められず、業務上必要かつ相当な範囲を超えたとはいえない。したがって、本件言動は、パワーハラスメントには、該当しない。

エ 職務の不適切性について

以上のとおり、本件出張命令がパワーハラスメントにあたることはないが、組合長において、本件出張の必要性は認めた上で、旅行命令を行っているのであるから、本件出張の移動距離や時間、出発・帰着時間を踏まえれば、少なくとも、事前に、宿泊や新幹線の利用が可能かについては、検討すべきであったと考えられる。

(4) その他の言動について

ア 職員からの申出内容について

組合長は、議論の進め方が自己の意に沿わないと、「計画を 1 年や 2 年遅らせてもいい」、「組合長を辞める」などとの発言をした。

イ 組合長の説明について

組合長は、以上の事実について記憶がないと説明している。

ウ 事実の認定について

(ア) 「計画を1年や2年遅らせてもいい」との発言について
委員会による聴き取りにおいては、各職員において、当該発
言がいつ行われたものであるかについてはっきりとした記憶は
なかった。

一方、令和7年1月14日の正副組合長会議の議事録において、組合長は、水利用調査を行うべきかの議論において、「1年かけて十分検討したいと思う。」との記載がある。水利用調査を1年かけて検討することとなれば、計画が1年以上遅れることとなる可能性があるが、これは正副組合長会議において、組合長の意見として述べられたに過ぎない。

したがって、委員会としては、職員に対して当該発言が存在
したとは認定しない。

(イ) 「組合長を辞める」との発言について

委員会による聴き取りにおいては、各職員において、当該発
言がいつ行われたものであるかについてはっきりとした記憶は
なかった。

一方、令和7年2月7日の正副組合長三者協議（正副組合長会議ではなく、正副組合長三名のみで行われた会議である）の議事録において、組合長は、塩川副組合長に対して、「それを
言うなら自分は責任を持てないから塩川市長にしてもらうしか
ない」と発言したことが記載されているが、これは、職員に対
する発言ではない。

その他、組合長が職員に対して同趣旨の発言をした客観的な
資料は存在しないから、委員会としては、職員に対して当該発
言が存在したとは認定しない。

第4 再発防止に資する必要な措置について

1 本組合が講すべき措置について

厚労省指針は、職場におけるパワーハラスメントを防止するため、事業主に対して、以下の措置を講すべきと定めている。

- ① 職場におけるパワーハラスメントの内容及び職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発し、職場におけるパワーハラスメントを行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ② 労働者からの相談への対応のための窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、被害を受けた労働者が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどの認識にも配慮しながら、職場におけるパワーハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるパワーハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。

- ③ 職場におけるパワーハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認を行うこと。

その上で、職場におけるパワーハラスメントが生じた事実が確認できた場合には、速やかに被害を受けた労働者に対する配慮のための措置を適正に行い、行為者に対する措置も適正に行うこと。そして、改めて職場におけるパワーハラスメントに関する方針を周知・

啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。

なお、職場におけるパワーハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

④ ①から③の措置と併せて、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨を労働者に対して周知すること。

また、労働者が職場におけるパワーハラスメントに関し相談をしたこと等を理由として、不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

2 本組合で講じられていたハラスメント対策

本組合においては、令和7年4月7日に、相談窓口の設置等について定めた「宮若市外二町じん芥処理施設組合ハラスメント相談窓口設置要綱」が制定されるまで、相談窓口は設置されておらず、また、現時点においても、職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化した要綱や規則は制定されておらず、ハラスメントの研修も行われたことはない。

3 ハラスメントの背景及び原因

第3で述べたとおり、組合長には複数のパワーハラスメントに該当する言動が認められ、その他にも、複数の職員に対する不適切な行為が認められる。それに対し、組合長は、主に「覚えていない」、「記憶がない」などの弁明を行っており、自らのハラスメントに関する意識の低さを表しているものと言える。

本件ハラスメントが生じた原因の一つは、組合長が、職員を個人として尊重する意識やハラスメントに関する意識が低かったことにあると言わざるを得ない。特に、本組合の職務は、専門的知識を必要とするものであり、当該職務に専念している職員は専門性を有しているた

め、本組合の構成市町の首長である組合長及び副組合長は、事前に必要な準備は行い、自ら知識も深め、職員の意見を尊重する姿勢が必要になる。

また、上述のとおり、本組合においては、独自に、ハラスメントを防止するための要綱や規則は定められておらず、また、本件問題が発生するまで相談窓口も設けられておらず、ハラスメント研修が行われたことは一度もなかった。

ハラスメント防止に関する取り組みは、構成市町の各自治体がそれぞれで行えば足りるというものではなく、本組合が独自に行う必要があった。

4 再発防止に資する必要な措置

まずは、厚労省指針で定められているとおり、本組合が、独自に、職場におけるパワーハラスメントの内容及び職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化した要綱や規則を制定し、組合長自らが、その内容を職員全体に周知、啓発する必要がある（上記①の措置）。

この点については、例えば、要綱や規則については、ホームページ等で、職員がいつでも内容を閲覧できるようにした上で、定期的に、組合長が全職員に対して、規則の内容や閲覧方法を、朝礼や組合内の回覧文書で説明することなどの方法が考えられる。

次に、相談窓口に関しては、令和7年4月7日に「宮若市外二町じん芥処理施設組合ハラスメント相談窓口設置要綱」が制定されており、当該要綱には、相談窓口の設置、相談担当者、相談の方法、相談員の遵守事項や組合長の周知・啓発の義務も定められており、必要な内容が定められていると評価できる（上記②の措置）。

この点に加え、本組合において、今後、相談員のハラスメント相談

の対応能力を向上させるための研修や相談の注意事項を定めたマニュアル等が作成されることが望ましいと考える。また、相談員が、ハラスメントの相談で対応に苦慮した場合には、外部の利害関係のない弁護士などに相談できる仕組みを設けるべきである。

また、実際に、ハラスメントの相談がなされた場合は、厚労省指針に定められている上記③及び④の対応をとるべきである。

さらに、本組合全体で「ハラスメントは許されない」という共通認識を持つために、定期的に、組合長・副組合長・全職員を対象にしたハラスメント研修を行うことが望ましいと考えられる。

その他、本組合では、職員が内容を知るべきではない正副組合長のみの会議も、職員において文字起こしされ記録として保管されており、会議の内容を職員が認識できる状態になっていた。

このような運用は適切ではなく、正副組合長のみの会議については、外部の者に文字起こしをさせ、その後の保管についても職員が内容を確認できないようにすべきである。

以上

