

## 恵庭市ハラスメント事案に関する意見書

令和5年3月13日

恵庭市ハラスメント事案に関する第三者委員会

## 第1 第三者委員会について

### 1 第三者委員会設置の経緯等

#### (1) 目的

本意見書は、恵庭市議会議員により同市職員に対して行われたとされるハラスメント事案の実態を調査し、その原因を解明し、再発防止に関する提言等を行うことを目的とするものである。

#### (2) 第三者委員会設置の経緯

令和4年10月15日発刊の道内版月刊誌『財界さっぽろ』において、特定の恵庭市議会議員による同市職員に対してパワーハラスメント行為を行い、その結果同市職員1名が長期の療養休暇を余儀なくされたとの記事（以下、「本件記事」という。）が掲載された。

これに先立つ同月13日、恵庭市議会議会運営委員会が開催され、議員による市職員や他の議員へのハラスメントの根絶を目指す「恵庭市議会ハラスメント根絶条例」案を同月14日開催の恵庭市議会本会議に提出することを決めた。

同月14日の本会議において可決された「恵庭市議会ハラスメント根絶条例」（以下、「条例」という。）は同月17日公布・施行された。

以上の経過を経て、恵庭市議会議長は、令和4年12月9日、恵庭市議会議員による市職員へのハラスメント問題に関する第三者委員会設置要綱（以下、「要綱」という。）の策定、実施を行い、第三者委員会が設置された。

#### (3) 所管事務

第三者委員会は、次に掲げる事務を行うとしている（要綱第2条第1項）

ア ハラスメント問題の事実関係の調査

イ ハラスメント問題の市議会の対応に関する調査

### 2 第三者委員会の構成

#### (1) 委員

恵庭市議会議長は、要綱第2条第2項に基づき、各団体から意見を聞くなどした結果、以下の者を第三者委員会の委員候補者とし、令和4年12月23日、以下の者が委員として就任した。

氏名	職名
高野 俊太郎	弁護士（弁護士法人鴻聖 高野俊太郎法律事務所）
	医学博士（ <span style="background-color: black; color: black;">XXXXXXXXXX</span> ）
山本 彩	臨床心理士（札幌学院大学）
阿部 政友	特定社会保険労務士（ツナグ社会保険労務士事務所）

委員の互選により高野俊太郎が委員長に選任された。

なお、委員XXXXXXXXXXにおいては、第1回委員会直後、多忙を理由に委員を辞した。

(2) 第三者委員会に対する要請事項

恵庭市議会議員3名により恵庭市職員に対するハラスメント行為が行われ、それにより職員が休職したとされる事案について、実際にハラスメント行為と評価されるものが存したか否についてその事実確認調査を行うとともに、ハラスメント行為があったのであればその原因を究明し、再発防止のための措置に関する提言を行うことである。

なお、上記事実確認調査については、令和5年2月24日ころまでには終了させ、それに基づく提言については令和5年3月20日までには提出を希望するとのことであった。

(3) 利害関係等について

第三者委員と本件記事において特定された上記議員3名、またそのハラスメント被害にあったとされる職員や同席していた職員らとの間に利害関係がある場合には、客観的かつ公平な判断は臨めないところ、各委員においては、これらの者を含む恵庭市議会議員や職員らとの間、また恵庭市そのものに特段の利害関係を有していない。

3 委員会の活動状況

(1) 会議日程

第三者委員会は、以下の日程で行われた。

令和4年12月23日

令和5年1月13日

令和5年2月6日（ZOOMによる開催）

令和5年2月24日（事実認定に関する中間報告）

令和5年3月10日

なお、上記委員会開催日以外に調査の過程において適宜委員間で直接意見交換を行うとともに、電子メールなどによっても意見交換を行った。

(2) ヒアリング

ア 以下のとおり、関係者からのヒアリングを行った。

令和5年1月13日：D氏（                    ）

令和5年1月18日：E氏（                    ）

令和5年1月20日：F氏（                    ）

令和5年1月25日：C氏（恵庭市議会議員）

令和5年1月27日：B氏（恵庭市議会議員）

令和5年1月31日：A氏（恵庭市議会議員）

令和5年2月6日：E氏（                    ）

イ ヒアリングの方法について

原則として委員3名が直接面談し、対象者から事情を聞き取る方法により行った。ただし、B議員のヒアリングについては、阿部委員の都合がつかず、高野委員と山本委員の二人で行った。

また、F氏については、長期療養休暇中であり、直接面談しての調

査は困難であるとのことであり、電話での聴取を行うこととした。

また、令和5年2月6日に実施したE氏のヒアリングは、事実確認の補足が中心であったこと、各委員の都合から、ZOOMによる方法で行った。

#### ウ ヒアリングに関する委員会の補足

##### (ア) 議員に対するヒアリングについて

第三者委員会は条例の施行、それを受けての要綱により設置され、調査等を行うものであるが、本件記事においてハラスメント行為とされるものは、時期的に条例施行以前のものが含まれている。

したがって、第三者委員会においては、調査開始にあたり、条例施行前の行為を調査対象に含めることができるのかについて、条例の内容を踏まえて検討を行った。

この点、第三者委員会においては、条例第4条が「ハラスメントに起因する問題が生じた場合には第三者委員会を設置する」旨規定しているところ、本件で問題となっているF氏は現在（調査開始時点）も休職中であり、「ハラスメントに起因する問題」が進行中であると評価することができること、条例第3条が、対象となる行為について特に期間の制限を設けていないことなどを踏まえ、調査自体は可能であるとの判断に至った。

もっとも、条例はその文言が抽象的であり解釈の余地が存在するところであるから、その解釈次第では、調査自体許されないと解する余地もあるかと思料された。

このように、条例の解釈について争いがある場合、その解釈をいかにするかについては最終的に司法判断に委ねるほかないかと思われるが、いずれにせよ、第三者委員会が行った条例の解釈とは異なる解釈を対象となる議員が行う場合もある。

そこで、対象となる議員に対しては、第三者委員会の解釈を伝えた上で、異なる解釈をする余地もあることから、第三者委員会の解釈と異なる解釈をするのであれば、このヒアリングに応じる必要はない旨説明を行った（確認書添付）。

その結果、第三者委員会がヒアリングの対象とした議員はいずれもヒアリングに応じたものである。

##### (イ) Fについて

Fの長期療養の原因は、          な疾患によるものであるとのことであり、ヒアリングの態様（例えば、事実関係に関する追及的かつ詳細な確認）によってはその症状を憎悪させる懸念が存在することから、ヒアリングも含め、可能な限りその病状に配慮した対応を行った。

### (3) その他調査

#### ア 資料の提供

##### (ア) 音声データについて

AとFの会話を録音した以下の記録について恵庭市職員から任意に提供を受けた。

- ・令和3年12月22日に録音されたとされるもの
- ・令和4年4月14日に録音されたとされるもの
- ・令和4年5月27日に録音されたとされるもの

##### (イ) 各種資料について

- ・令和3年度に行われた恵庭市と[ ]大学[ ]との協定締結に際して、議員及び職員らの対応状況について、各種資料（担当職員が取りまとめたメモを含む）の提供を受けた。
- ・令和4年度に行われた恵庭市が行う台湾経済交流推進事業に関連して在日台湾華僑の来恵した際における、議員及び職員らの対応状況について各種資料（担当職員が取りまとめたメモを含む）の提供を受けた。
- ・上記各資料に記載された業務の従事期間中におけるFの出退勤状況に関する資料の提供を受けた。

#### イ アンケートの実施

以下のとおり、ハラスメントに関するアンケート調査を実施した。

- (ア) 議員からのハラスメント・不当要求に関するアンケート
- (イ) 議員間におけるハラスメント・不当要求に関するアンケート

なお、各アンケートは本件調査の参考とするために行うものであり、公表を行わないことを前提に実施した。

### (4) 調査手法等に関する補足

第三者委員会の調査は、関係議員や職員等に対して任意の協力を求めるにとどまるものである。また、上記のとおり、調査対象者に対する配慮を求められる場面もあり、その調査には自ずから限界があることを指摘しておく。

## 4 小括

以上の調査を踏まえ、第三者委員会が認定した事実は第2のとおりである（内容はすでに行った中間報告書の内容と基本的に変わりはない。）。

なお、認定に際しては、令和5年2月10日付けの監査報告書等の資料も参考にしている。

## 第2 事実認定とハラスメント該当性について

### 1 当委員会が認定した事実

#### (1) 関係者について

まず、上記月刊誌の記事におけるハラスメント行為とされる行為に関与したとされている恵庭市議会議員とそのハラスメント行為がなされたとされる令和4年5月27日の面談に対応した恵庭市職員、そして休職に至った職員は以下のとおりである。

#### ア 恵庭市議会議員側

- (ア) A氏（議員歴： [ ] から）
- (イ) B氏（議員歴： [ ] から）
- (ウ) C氏（議員歴： [ ] から）

#### イ 恵庭市職員側

- (ア) D氏（当時 [ ] ）
- (イ) E氏（当時 [ ] ）
- (ウ) F氏（当時 [ ] ）・・・休職に至った職員

以下の記載では、上記当事者の名字だけで特定するものとする。

また、本文中、上記各調査結果を適宜引用するが、ヒアリング結果については、「D供述」、「A供述」等として記載する。

音声データについては、「令和3年12月22日音声」等として記載する。各種資料については、特定できるものは特定して記載するが、職員が作成したメモについては、「Eメモ」というように作成した職員の氏名により特定する。

#### (2) 恵庭市における議員と職員の関係性について

恵庭市議会議員は恵庭市議会を構成し、恵庭市職員は市長の下、地方自治行政行為を担当して行うものである。民主的基盤を有する議会を構成する議員は、一定の民主的統制を行政組織に及ぼすことがその役割として求められる面があり、また議会と行政は相互に協力して様々な課題に対応していくことも求められるが、他方で議会、行政はそれぞれ独立した機関であり、例えば議員の指示や要望に職員が従わなければならない関係にあるものではない。

もともと、恵庭市職員側においては恵庭市議会議員が民主的基盤を有することを重視し、議員からの指示や要望がなされた場合、その指示や要望には可能な限り対応しようと努める傾向があり、他方で、議員の一部には職員がかかる対応を行うことが当然であると考えている者も認められ（職員に対するアンケート結果）、市議会議員と市職員の間には事実上の上下関係類似の関係性が存在することが認められる（D供述等）。

(3) 上記当事者間の人間関係について

- ア AとDは、後述の日台関連事業において、従前は協力をしながら、同事業を進めてきた経緯があり、一定の人間関係が構築されていた状況が認められるが、その後明確な理由は不明であるが、遅くとも令和3年ころにはAがDを無視し、口もきかないような険悪な関係性になっており、それを周囲の関係者も把握していたことが認められる（なお、この関係性が不良であることについてAは必ずしも肯定しないが、D、F、Cら他の関係者は両者の関係性が不良であることを認めている上、A自身も「Dは能力はあるが、関係者への挨拶など後始末がきちんとしていない、自分からは声をかけることはない」（A供述）等とも供述しており、両者の関係性が不良であった事実が認められる。）。
- イ AとBは、Aが過去[ ]であった際に、Bがいずれも[ ]を務めるなど、両者には強い人間関係が存在することが認められる。
- AとCは、従前[ ]である[ ]に所属していたものであり、両者には強い人間関係が存在することが認められる。
- ウ DとFについて、Fは長く[ ]において勤務する中でDとの交流を多く持っており、良好な関係にあったことが認められる（F供述）。

(4) 台湾経済交流推進事業について

ア 平成29年から平成31年について

平成29年、恵庭市においては国の地方創生推進事業として「対恵庭直接投資継続拡大に係る推進事業」を実施することとした。

この事業を行う上で、かねてから在日台湾華僑との個人的つながりがあったAは、そのつながりを利用して、台湾華僑を恵庭市に招聘するなどし、観光客を誘致するとともに、台湾企業と市内企業との協力関係を構築するなどの企画を恵庭市側に提案し、恵庭市側においてもその企画を実現することとした。

この点、台湾華僑との人的関係を有しているのはAのみであったことから、恵庭市に招聘する華僑との事前連絡や交渉等はA議員に委ねられていた上、実際に招聘された華僑が恵庭市を訪問した際の具体的な旅程等についてもAがその大部分を立案し、担当課である[ ]がその内容を調整するという対応がとられていた。

この台湾華僑の招聘事業として、平成29年度には27名、翌30年には30人の在日台湾華僑が恵庭市を訪問し、その際に、恵庭市議会議員と、訪問した台湾華僑との間で懇親会が実施されたが、その懇親会に要した費用については、恵庭市が支出している。ただし、出席した市議会議員については、実費負担となっている。

イ 令和2年について

令和2年、この台湾華僑との交流を伴う事業は、国の地方創生推進事業の対象外となり、その事業名も「台湾経済交流推進事業」に変更とな

った。なお、令和2年、コロナウイルスの影響により、人の往来が制限されたことから、在日台湾華僑が恵庭市を訪問することはなかった。  
ウ 令和3年について( [ ] 大学 [ ] との協定締結について)

令和3年もコロナウイルスの影響により在日台湾華僑が恵庭市を訪問することはなかったが、Aにおいては、別途 [ ] との交流に関する企画を検討し、令和3年11月上旬、恵庭市側に提案を行った。

その内容は、 [ ] 大学 [ ] との間で教育交流等に関する連携協定を締結するというものであった。

Aにおいては、この連携協定の締結を強く推し進め、その協定締結に関する恵庭市側の対応窓口は、 [ ] 関係については [ ] を所管としてこれまで対応していた経緯から、 [ ] が行うことになり、その担当者はFとなった。

なお、 [ ] 側は、まず協定を締結した上で、今後どのように連携していくかはその際に協議をしたいというスタンスであったが、恵庭市側は、協定を締結して具体的に何ができるのかが必ずしも明確ではないとして、必ずしも協定締結には前向きではなかった。

Aにおいては、令和4年1月20日から同月26日ころには協定を締結するべく、関係者に対してはすでに恵庭市側においては了承済みであるかのような説明を行う一方(Dメモ)で、令和3年12月13日には、担当者であるFを [ ] の [ ] に呼び出し、協定締結を早急に行うよう求める対応をしていた(令和3年12月13日口頭受理簿)。

かかる対応を受け、恵庭市側でも協定を締結する方向で調整をはじめ、その [ ] の担当者( [ ] 氏)との対応はFが行っていたが、早期に日程調整を行いたい [ ] 側と協定の内容の検討を十分行いたい恵庭市側で思惑にズレがあったことから、調整がうまくいかず、Aが頻りにFを呼び出し、これを叱責する状況にあった。

Aに度々呼び出されるFの様子は、第三者が見ても明らかに疲弊した状態であり、呼び出しの際におけるAのFに対する言動や対応が極めて強硬であったことから、他の職員がこれを録音したこともあった(令和3年12月22日音声。なお同データは必ずしも明瞭ではないが、Aが大きな声で、「 [ ] の・・・」「聞いていないのか!」「小出しにするなあ!」「後始末が・・・」等と発言していることを聞き取ることができ、同日付の口頭受理簿に記載された内容と矛盾しない。)

さらに、Aが所属する [ ] からは、令和3年12月27日付けでこの協定を締結することを目的とする要望書も提出され( [ ] [ ] 大学 [ ] との教育推進に掛かる相互協力に関する要望書)、最終的には令和4年1月24日に協定書の締結に至った。

以上のように、この協定書締結は、Aからの提案がなされてから3ヶ月も経過しないうちに行われており、期間的に極めて短期間であった上、



早急に締結を進めたい[ ]側と内容を検討したい恵庭市側で考えの違いあり、協定締結に至るまで順調に進まなかったことが認められる（この協定締結が必ずしも順調に進まなかったことは、Cにおいてもこれを認めているところである（C供述））。

また、Aから協定締結に関する提案があった令和3年11月上旬から協定が締結された令和4年1月24日までの間、相当の頻度でAからの呼び出しを受け、その際にかなり強い口調で協定締結に向けた対応を求められたFが精神的に疲弊する状況に追い詰められたことも認められる。

なお、この連携協定に関して、Aは「担当者はFではなかった。」「協定締結は何ら問題なく順調に行われた。」「そもそも、協定の主体は恵庭市ではなく、恵庭市は単に仲介を行ったのみである。」等と供述するが、協定の主体に関しては客観的事実と明らかに反する内容であり、協定締結が順調に行われなかったことは、DメモやFの受理簿、及びCも供述しているところでもあり、これらの供述と齟齬するAの供述は採用できない。

#### エ 令和4年度について（同年6月までの状況）

令和4年度における台湾経済交流事業の予算額は約508万9000円であり、これは令和2年度、令和3年度と同内容のものであった。同事業の直接の担当者は[ ]であるFであった。

この点、コロナウイルスによる往来制限の緩和に伴い、この年度には在日台湾華僑の恵庭市への招聘が行われることになった。なお、具体的な招聘者や人数、旅程等も含めて、Aが主体的に行うことは従前と同様であった。

Aにおいては、同年4月下旬ころまでには、本年度に恵庭市を訪問する人数が90名を超過することについてFをはじめとする[ ]に伝えていた（A・D供述等）

そして、この90名を超過する華僑は、同年6月25日に実施されることになっていたガーデンフェスタ北海道2022年の開催に合わせて、同年6月24日から恵庭市を訪問することになったことから、Aにおいては、令和4年4月から同年5月下旬にかけて、Fを頻繁に呼び出して、その打ち合わせを行っていた。

この打ち合わせにおいて、6月24日から6月26日までの3日間のうち、24日、26日の懇親会については恵庭市議会[ ]が主催して行い、25日の懇親会については恵庭[ ]が主催して行うことになった。

一方で、Aからは、さらに同年7月上旬にも別途数十名の在日華僑が恵庭市を訪問することが遅くとも令和4年5月12日までにはFに伝えられ、従前に招聘された人数を相当程度超過する人数の華僑が恵庭市を訪問することになり、予算を超過する可能性が生じていた。

予算超過の可能性を踏まえ、同月17日ころには[ ]からも会計検査に関する懸念を示され、7月に訪問する華僑の懇親会における費用負担などについて検討を行うよう[ ]には指示がなされた。

このように、令和4年6月24日からの華僑の訪問についてはそのスケジュール調整なども相当程度具体化していたところではあったが、さらに同年7月からも華僑が訪問することになっていたことから、この7月の訪問に関して、5月27日の恵庭市議会[ ]の役員会後に、[ ]側と[ ]側で協議を行うこととされた。

オ 令和4年5月27日の状況について

令和4年5月27日午前中、FはAに呼び出され、7月7日のスケジュール確認を行っていたが、その中でAにおいては、7日の懇親会費等の飲食費についても、他の華僑の懇親会費と同様に恵庭市において費用負担をすることでよいのかを確認した。

これに対して、Fにおいては、令和4年6月24日の華僑訪問が相当人数になっていることを踏まえ、予算内に収まらない可能性もあることから、7月7日の費用に関しては[ ]のDの了承を得なければ対応できない旨回答したところ、Aにおいてこれを憤慨し、どうしても出せないなら自分が自費で支出するなど興奮した様子で対応した（令和4年5月27日音声）。

令和4年5月27日午後、[ ]において、C、A、Bの3名と、D、E、Fの3名での協議が行われた。

同協議は、AとDの両者が発言し、その他の者はほぼ発言しなかった。そして、その中で、令和4年7月に華僑が訪問する件に関し、その懇親会費の支出について、AとDが口論となった。

口論の詳細は必ずしも明らかではないが、この場にいた者の話を総合すると、Dからは恵庭市に来る華僑の人数等について行政側に事前の相談もなくAが決められていること等に対する不満が言及され、A側からは事前に伝えており、自身が勝手に決められているように捉えられるのは心外であり、かかる発言をするDを許さないというような内容であったことが認められる。

そして、その口論により興奮したAが[ ]から退出し、数分後には再度[ ]に戻ったことが認められる。なお、Aは退出の際に、[ ]のドアを蹴りつけるような仕草を示し、CがAの退出をたしなめた。

その後、興奮を収めたAを含めて議論が再開され、予算の範囲内での対応を実現するために令和4年6月24日からの華僑訪問の予算を調整する方向で話を進めることにし、[ ]の職員3名が退出した後、CがAの態度について注意がなされた（C供述）。

なお、令和4年6月24日からの華僑の訪問に関する懇親会費用については、その後の調整により、一部を従前の予定よりも減額し、その減額した金額により実施された。

カ Aの供述について

なお、Aは、令和4年4月から同年6月までの間、この華僑招聘事業に関してFと打ち合わせた記憶はなく、さらに令和4年5月27日の午後[ ]で興奮した言動になったことは認めるものの、その席にもFはいなかった旨主張するが、他の職員・議員の供述とも一致せず、録音データ等の客観的事実と異なっており、その供述は採用できない。

(5) Fが休業に至った経緯について

ア Fにおいては、令和3年4月から[ ]の[ ]職にあるところ、当時同課はコロナ禍による給付金の支給など、通常乗務以外の業務もあり、多忙な状況にあった。

イ 令和3年11月、Aから[ ]大学[ ]との間で連携協定を締結する提案が恵庭市になされ、[ ]側との対応はこれまでの[ ]との対応を[ ]が中心に行ってきた経緯も踏まえて、[ ]の[ ]であるFが対応することになった。

上記のとおり、本件協定は必ずしも市長側においてもその提携の目的などが明確ではないこともあり、当初は乗り気でなかったこと、[ ]側が求める協定書締結の日程が令和4年1月末でと提案がなされてから3か月以内のものであったこと、海外との協定であることなど、業務としては決して容易な内容ではないことに加え、[ ]側の要望に応じたいAからはFは連日のように[ ]等に呼び出されていたことなどから、精神的に疲弊した状況だったことがうかがわれる（なお、この協定書締結前後にFにおいては休暇を取得していることも認められる。）。

ウ 令和4年4月以降、Fにおいては、華僑の恵庭市訪問のため、Aとの頻繁な打ち合わせを余儀なくされていた状況が認められる。

同年4月14日にAとの対応状況を録音したテープは、その内容は不明瞭であるが、Aが大声で「おめえの仕事だべよ！本当によお！・・・おんぶに抱っこで、それで・・・貧乏人のおれから出させようってのか！だから、やれって！」等とFに対応していることが記録されている（令和4年4月14日音声）。

また、その中で、令和4年5月27日、A議員から強い口調で詰問されている状況が録音テープから認められるところ、その内容は、「お前！お前おかしいこと言ってるぞ！俺からすれば！」「やれるかやれねえのかって話なんだ！」「そったらこと、お前に言われなくても百も承知だ！バカモン！」「やれるならやってみれて、Dに言っとけ！こいつら銭付けないうって言っても、俺はやるから！」等と大声でFに対応していることが記録されている（令和4年5月27日音声）。

以上のように、録音された内容からはAがFと協議の際に、Fを「お前」と呼びすてにし、FがAの意に反するような対応を行う場合には、大きな声を出し、Fを威圧するよう対応を取っていたことが認められる（なお、

A自身も、親しみを込めてという趣旨であったという留保をつけるものの、Fに対して、「お前」とか「バカ」等と発言したことはあるかもしれないと供述している。)

そして、かかるAからの呼び出しや連絡は、連日のように行われ、その際、Fに対して、令和4年4月14日、同年5月27日のような言動を行うことが常態化していた(F供述等)。

エ なお、Fにおいては、令和3年11月ころからの[ ]側との協定書締結、そして本件華僑の恵庭市への訪問に伴う、Aとの打ち合わせにおける同人の対応への精神的負担が蓄積されて、それが令和4年5月末には限界を迎え、長期の休養をせざるを得なかった旨供述しているところである。

また、Fにおいては令和3年11月から令和4年5月までの間、頻繁に休暇申請を行い休業している事実が認められる。さらにFにおいては[ ]により「[ ]」との診断を受け、令和5年1月の段階でも1か月に2回程度[ ]を続けていると供述している。

#### (6) 事実認定補足(雑誌記事に掲載された事実関係について)

ア 第2の1で指摘した通り、本件調査の契機となった財界さっぽろの記事においては、AがFを恫喝の上、本来支出すべき理由がない懇親会費約40万円を恵庭市に支出させ、その結果、Fは長期の休職に至ったとされている。

イ もっとも、上記のとおり、令和4年5月27日[ ]において、Aが興奮し大声を上げるなどした事実は認められるが、それはDとの口論をするなかで行われたものであり、また、恵庭市に対して金銭の支出をさせることを目的としたものであるとも認定できない。

ウ また、その場に同席したC、Bが、Aの恫喝行為を制止することもなく、あたかも同調していたかのような記載もあるが、[ ]がその場に同席していた以上に何らかの行為をした形跡はなく、同席の際、Aに同調していたことも認められない。

エ なお、休職に至ったF自身、Aの言動についてはその問題性を指摘するが、Cについては特に問題があるとの指摘はないし、Bに対してはこれまで誠実に対応してくれていたとも供述するところである。

## 2 ハラスメント該当性について

(1) 上記1で認定した事実を前提として、以下、各議員のハラスメント行為に該当する可能性がある問題行動を指摘の上、ハラスメントと評価しうるかを検討する。

(2) 認定事実中、当委員会においてハラスメント行為に該当する可能性があると思料した行為について

ア C、Bについて

C、Bについては、当委員会において行った一連の調査に基づく認定の中では、F、D、及びEに対するハラスメント行為（少なくともハラスメント行為と捉えられる可能性がある行為）の存在を認定することはできなかった。

ただし、恵庭市職員に対して行われたアンケート結果の中には、別の機会にC、Bのハラスメント行為について言及したものが複数存在したことは指摘しておく。

また、恵庭市議会議員に対して行われたアンケート結果の中にも、別の機会にC、Bのハラスメント行為について言及したものが存在したことを指摘しておく。

なお、アンケートは無記名のものであり、委員において回答者を特定の上、その真偽についてヒアリングをしたものではなく、客観的な資料による裏付けがあるものではない。したがって、アンケートの内容に基づいて事実認定ができるものではないことも合わせて指摘しておく。

#### イ Aについて

Aについては、当委員会において行った一連の調査において、以下の行為は検討の必要がある言動と判断した。

##### (ア) Fに対する行為について

- ① 令和3年11月上旬から令和4年1月24日までの間、                      
                    大学                    との協定締結に関し、その締結を実現させるため、恵庭市側の担当窓口であったFを複数回にわたって、                    に呼び出したり、あるいは電話をかけ、その際、Fに対して、協定締結を早期に実現させることを大声で求めたり、恵庭市側の対応に                    側の意向に沿わないことがあるとそれを大声で叱責するなどした。
- ② 令和4年4月上旬から、令和4年5月27日までの間、在日華僑の恵庭市訪問のスケジュール調整等を行うにあたり、同業務の担当者であったFを複数回にわたり呼び出し、あるいは電話をかけるなかで、
  - i 令和4年4月14日、面談したFに対して、「お前」と呼び捨てにした上で、自身の意に沿わない言動をFが行ったことに対し、「おめえの仕事だべよ。本当によお！おんぶにだっこで・・・やれって。」などと大声で叱責
  - ii 令和4年5月27日、面談したFに対して、「お前」と呼び捨てにした上で、「お前！お前おかしいこと言ってるぞ！俺からすれば！」「やれるかやれねえのかって話なんだ！」「そったらこと、お前に言われなくても百も承知だ！バカモン！」「やれるならやってみれって、Dに言っとけ！こいつら銭付けないって言っても、俺はやるから！」等と大声で叱責

するなどの行為を繰り返し行った。

(イ) Dに対する行為について

- ① 遅くとも令和3年ころには、Aは、Dを無視するようになり、両者は互いにほぼ口を聞かない関係に至った。
- ② 令和4年5月27日、■■■■■において、Aは、B、Cとともに、F、E及びDと在日華僑の恵庭市訪問の際における懇親会費用について協議を行うにあたり、その参加者が想定よりも増加したこと等についてDと口論になり、その際、Dに対し、大声で自身が参加者を勝手に連れてきたかのような言動を行ったDを許さない等と大声で発言し、部屋を退出するにあたって、壁を蹴りつけるよう仕草を見せた。

(ウ) アンケート結果について

恵庭市職員及び恵庭市議会議員に対して行われたアンケート結果の中には、別の機会にAのハラスメント行為について言及したものが相当多数存在したことは指摘しておく。ただし、アンケートにより事実の認定ができないことは前述のとおりである。

(3) 上記(2)の行為のハラスメント行為該当性について

ア はじめに(パワハラ指針について)

ハラスメント行為とされる行為は多様であるが、本件はいわゆるパワーハラスメント(パワハラ)行為の該当性が問題となるところである。

この点、職場におけるパワハラとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える行為または職場環境を悪化させる行為をいう。

そして、その行為類型のうち、典型的なものとしては、①暴行・傷害(身体的な攻撃)、②脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)、③隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)④業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求)、⑤業務上の合理性なく、能力や経験からかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと(過小な要求)、⑥私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)があげられる。

なお、Aをはじめとする議員と市職員は、形式上異なる機関に所属するものではあるが、共同で業務を行うことも多く「同じ職場で働く」と言える上、議員と市職員との関係は民主的基盤を有する議員を市職員は配慮する傾向が強く、議員が優位性を認められる状況に事実上あったことが認められる。

以上を前提に、AのF及びDに対する各行為がハラスメントに該当するか否かについて検討を行う

イ Fに対する行為について

(ア) ①の行為について

AのFに対する言動や対応が、業務の適正な範囲を超えて精神的苦痛を与える行為と評価できるかについて検討することになるが、上記認定事実によれば、Fは短期間のうちに海外の担当者との協議などF本来の所管とは異なる業務に従事することを余儀なくされた上、幾度となくAから呼び出され叱責を受けた状況が認められる。

このAからの叱責は、周辺の職員が心配して、その状況について録音をするに至るまでの強度なものであったことが認められるが、他方で、その叱責の具体的な内容として認められるのは、協定締結の日時を恵庭市側が延期について相手方に対して伝えていないことに対して、これを叱責し早急に伝えることを要求するものであり（令和3年12月22日付口頭受理簿）、そのこと自体業務上明らかに不要で過大な内容とは断定し難い。

もちろん、当事業遂行の過程におけるAのFに対する言動や対応について、声を荒げたり、必要以上に頻繁に連絡をとるなどの不適切といえる部分はあったのかもしれないし、また、FにおいてはかかるAの対応に苦痛を感じていた部分もあったのかもしれないが、これまでの調査においても業務を行う上で必要とされる範囲を超えると認定できる具体的な言動が特定できないことを考え合わせると、Aの言動が直ちにパワーハラスメントに該当したとまで断定することはできない。

(イ) ②の行為について

上記(ア)と同様に、AのFに対する言動や対応が、業務の適正な範囲を超えて精神的苦痛を与える行為と評価できるかについて検討することになるが、この②の一連の行為については、各音声データによりAのFに対する言動が相当程度明確になっている。

そして、令和4年4月14日のAの言動は、その前後の具体的な経緯は必ずしも明確ではないけれども、少なくともAがその時点での感情をFにぶつけているだけの発言としか受け取ることができない内容であり、業務の適正な範囲を超過したものと見えるし、同年5月27日のFに対する言動についても、Aの意に沿わない言動をしたFを感情的に追及するというものであって、「お前」「バカもん」等と侮蔑する内容も含んでいることからすれば、いずれも業務を行う上で必要とされる範囲を超えて精神的苦痛を与えるものと評価することができる。

なお、Aにおいては、Fについて、自分と一緒に事業を行う仲間だと思っており、親しみを込めて「お前」とか「バカ」とかといったかもしれない旨供述するところである。

この点、かかるAの供述は単なる弁解ではなく、A自身は真にそのように考えているのかもしれないし、また、真にAとFとの間に親密

な人間関係が構築されていたのであれば、許容される言動と評価される余地もあるかもしれないが、Aに幾度もなく呼びだされ叱責を受けていたFの様子は第三者からみても不安定な様子にあったというのであるから、客観的にAとFとの間に親密な人間関係が存在したとは認められないし、少なくともFがAの言動により精神的苦痛を感じていたことは優に認められる。

以上のとおり、②の華僑の招聘事業を行う中で、AがFを頻繁に呼び出し、その中で、Fを「お前」等と呼び捨てにし、その感情にまかせて叱責したり、追及した行為についてはハラスメント行為と評価できるものと判断した。

ウ Dに対する行為について

(ア) ①の行為について

Dはここ数年理由もなく、Aからは無視されている旨供述し、CもAとDの関係が険悪である旨供述することから、AがDとの間で会話を行うことが乏しいことは認められる。

また、華僑の招聘事業に関しても、A自身、Dが██████であるにも関わらず、Dには同事業に参加する華僑の人数やスケジュール関係等を伝えていないことを認める言動も存在する（令和4年5月27日音声）。

もっとも、業務遂行のあらゆる場面においてAがDをことさらに無視し、それにより業務に支障が生じているとまでは、これまでの調査からは認定できないし、両者の関係が良好ではない状況が継続しているのは、Aのみに落ち度があると断定できるような的確な証拠もない。

以上を総合的に考慮すると、AとDの人間関係がよくなく両者の会話が乏しいことをAのハラスメントととらえるのは困難である。

(イ) ②の行為について

██████においてAがDに対して乱暴な言動を行った上、一方的に退席をするさいに、扉を蹴りつけるような動作を行ったことについて検討するに、当該事業に参加する華僑が増加したことにより、予算の不足が生じる可能性があるなどそのマイナス面のみを指摘されたAが感情的になること自体を責めることはできない（もちろん、大人げない言動だとは思われるが）。また、上記言動はAからDに一方的に行われたものではなく、Dにおいても一定の発言はあったというのであるから、両者の口論の中での発言であることは明確であり、これをハラスメントと評価することは困難である。

なお、蹴りつけるしぐさを行った点についても、直接その場にいたDに向けられたものでもないことからすれば、やはりこれを直ちにハラスメント行為と評価することは躊躇せざるをえない。もちろん当委員会においても、議員と職員が協議をする中でAのように感情をあら



わにするような対応が適切であると判断するものではない。

エ 小括

以上のとおり、第三者委員会においては、Aの行為のうちFに対する一部については、ハラスメント行為に該当すると評価するとともに、その他のAのF及びDに対する言動についても、ハラスメント行為と評価するには躊躇する面はあるものの、およそ適切とはいえないとの判断に至ったものである。

(4) その他（Aの行為とFの[ ]・休業との関係について）

なお、補足としてAの行為とFの[ ]・休業との関係について委員会の判断を一応述べておく。

ア F供述について

前記認定のとおり、Fは[ ]により休業するに至った旨供述し、その理由についても「A議員からの（令和3年）12月から（令和4年）5月までの長期にわたる呼び出し、怒鳴られたりとかが大きな理由かなと思う。」旨供述している。

イ F供述の裏付けとなる証拠関係について

F供述のとおり、令和3年11月ころから令和4年5月ころまでの間、FがAにより再三呼び出され、大声で叱責を受けるなどしていたこと、また、この期間中、複数回、Fが休暇を取っている状況が見受けられる。

かかる一連の経緯からすると、Fの[ ]の発症及びそれに伴う休業は、Aの言動が原因となっている可能性は十分存在すると思われる。

ウ Aの言動とFの[ ]発症と休業の因果関係が認められるとは断定できないこと

もっとも、第三者委員会としては、以下の理由から、Aの言動とFの[ ]発症・休業について因果関係があると断定はできず、上記可能性があると指摘するにとどめる。

すなわち、そもそもある疾病がいかなる原因により生じるかについては、断定することは決して容易ではない面がある。特に[ ]疾患である[ ]については、環境要因、性格傾向、遺伝的要因、慢性的身体疾患等様々な原因があると言われているし、またこれらの要因が複合的に作用して発症するとも言われる。

そして、その治療としては[ ]等を用いた薬物療法に加えて、カウンセリングなどの[ ]療法を並行して行い、その要因を探りながら、治療を継続することが多いとされている。

すなわち、実際の主治医であってもその根本的な要因については必ずしも明確に判断できない場合もあるのだから、[ ]が発症はAの言動によるものである等と安易に断定することなどできない（当事者であるF本人ですら、「大きな理由かなと思う。」と断定は回避している。）。

なお、本意見書に先立つ中間報告を行った際に、医師である[ ]委員が

辞任した後、直ちに医師を補充すれば、Aの行為と██████発症の因果関係の判断は可能であったのではないかとの指摘を受けた。

確かに不可能ではないと思われるが、その判断を行うためにはFに関する医療関係記録を全て取得し、そこからAの言動以外の発症要因の存否を確認し、さらにF本人との直接の面談を繰り返すなどして、初めて判断が可能になるものと思料されるどころ、そもそもF本人との直接の面談は少なくとも調査時においては困難であったことなどを踏まえると、現実的ではない。

なお、██████にも程度があるところ、実際にFの██████が休職を要するものであるかについては、その具体的な症状を正確に把握した上での、医学的な判断が必要不可欠である。

因果関係の判断とは、かかる医学的知見に基づく判断を経て、最終的にAの一連の行為から、██████発症し休業を行うことが社会通念上相当といえるかどうかを判断することであり、第三者委員会としては、かかる因果関係の存否を判断するに十分な資料の入手には至っておらず、そもそも調査には限界があることはすでに指摘したとおりである。

以上から、第三者委員会としては、上記可能性を指摘するにとどめるものである。

### 第3 原因と再発防止のための措置に関する提言

#### 1 はじめに

上記のとおり、本件調査において、特定の議員による職員に対するハラスメントと評価される行為、また、ハラスメントとまでは断定しえないけれどもおよそ適切とはいえない行為が認定された。

また、後述のとおり、職員などに対するアンケート結果からは、本件以外にも相当数のハラスメントと評価されうる行為が存在する可能性があることが判明した。

#### 2 アンケート結果について

##### (1) 職員に対するアンケート結果について

管理職及び主査職以上の職員に対して行った議員からのハラスメント・不当要求に関するアンケートに回答した数は対象者259名中192名である（回収率約74％）。

そのうち、恵庭市議会議員からハラスメント又は不当な要求を受けたと回答した者は46名である。すなわち回答した職員中24％の者がハラスメント又は不当な要求を受けた経験があると回答したものであり、相当な数である。

公表を行わないことを前提に実施したアンケートであることから、受けたとされるハラスメント内容の詳細については本書では記載しないが、本件調査と同様の職員に対する暴言などがなされているとの記載が存在した。

##### (2) 議員に対するアンケート結果について

議員に対して行った議員間におけるハラスメント・不当要求に関するアンケートに回答した総数は9名である（回収率45％）。

そのうち、議員のハラスメント又は不当要求について言及した者は4名である。

#### 3 ハラスメント発生の原因と思われるもの

##### (1) ハラスメント問題に対する議員の関心の薄さ

いわゆるハラスメント問題は決して目新しい話ではないが、近年ハラスメントの類型に従いハラスメント関連法が整備され、政府からも各種指針・通達がなされている。

##### 【※参考】

	法律	指針・通達
パワハラ	労働施策総合推進法	・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（パワハラ指針） ・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8章の規定等の運用について（パワハラ運用通達）（令2・

		2・10雇均発0210第1)
セクハラ	男女雇用機会均等法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業主が職場における性的な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指針（セクハラ指針）</li> <li>・改正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の施行について（男女雇用機会均等法施行通達）（平18・10・11雇児発1011002）</li> </ul>

このようにハラスメント問題に関しては、社会的な関心も強く、かかる問題の解決のため官民一体となった対応が取られているのは公知の事実であるが、上記議員に対するアンケートは、議員総数20名に対する回答が9名と回答が半数に満たないこと自体、ハラスメント問題に対する議員の関心の薄さを示すようにも捉えられる。

実際、本件調査においてヒアリングを実施した議員3名についても、過去のハラスメント研修受講の有無等について質問を行ったが、いずれの議員も過去に受講した経験等は全くないとのことであり、その関心の薄さは明確であった。

もちろん、全ての議員に対してハラスメント研修受講の有無等を確認したわけではなく、当然、ハラスメント問題に対する意識を十分有している議員も存在するとは思われるが、上記職員に対するアンケート結果を踏まえると、今回ヒアリングを実施した議員のみならず、相当数の議員においてハラスメント問題に対する意識が不十分であることがうかがわれる。

一般に、ハラスメント行為は行為者において、自身の行為がハラスメント行為に該当することを十分自覚がないまま行っているケースも頻繁に認められるところであり、上記のような社会的な傾向に相反して、議員のハラスメント問題に対する意識が不十分であることは、ハラスメント行為発生の原因として指摘せざるをえない。

## （2）議員と職員の関係性に対する認識の誤り

前述のとおり、議員は議会を構成し、市職員は市長の下、地方自治行政行為を担当するそれぞれ独立した機関に所属するものである。

もちろん、民主的基盤を有する議会を構成する議員は、一定の民主的統制を行政組織に及ぼすことがその役割として求められる面があり、また議会と行政は相互に協力して様々な課題に対応していくことも求められるけれども、市職員が議員から直接指導監督を受けるような関係性にはない。

しかしながら、第三者委員会が実施した職員や議員に対するヒアリング結果や上記アンケート結果からは、議員が職員を自身の部下のように取り扱っていることを指摘するものや、さらには市民に選ばれた議員の指示に職員が従うのが当然であるかのような対応をされたと指摘するものがみられた。

アンケート結果そのものによる事実認定ができるものではないにせよ、上記指摘については、ハラスメント行為発生の原因を探る上で、参考にな

る指摘と思われる。

すなわち、本件調査において認定したハラスメント行為は、Aが中心になって進めていた■■■■関係業務について、その意に沿った形で進行させたという考えがAにあったものの、その意に沿わない対応をFなどの職員が行ったことについて、Aが感情的な対応をしたというものである。

そして、Aにおいては、Fを始めとする職員との関係について、直接指導監督する関係（言い換えれば上司と部下のような関係）であるかのような認識を有していたからこそ、自身の意に沿わない対応がなされたことについて、上記感情的な対応になった面もあるよう見受けられる（なお、Cにおいても、AとFの関係について上司が部下を育てるような認識があったのではないかと指摘するし、A自身、仲間だと思っているFに対して大きな仕事をさせて手柄をたてさせたいような供述も行う。）。

逆に職員側からすれば、本来議員の指示に従う関係にあるわけではないにもかかわらず、その指示に従うことが当然であるかのような対応を取られれば、抵抗感が生じることは当然であるから、かかる職員と議員間の関係性に関する認識の齟齬は感情的な軋轢を生じさせることの一つの背景になりうるものと思料する。

### （3）議員と職員との間における事業進行とその役割分担の不明確さ

今回、第三者委員会が認定したハラスメント行為は、Aが中心となって進めてきた■■■■関連事業を行うなかで生じたものであるが、ハラスメント行為と認定したAのFに対する暴言の内容には、本来職員側が行うべき役割をAが行っている旨言及する部分があった（なお、B、Cもそのヒアリングにおいて、本来職員側が行う役割をAが行っていた旨言及する部分があった。）。

他方、職員側のヒアリングやアンケート結果からは、議員側が一方的にやりたいと考えている事業に関する業務を職員側に押し付けているかのような回答も複数見受けられた。

この点、行政が行う事業には様々なものがあり、その中には議員の発案によるものも当然存在するだろうし、民主的基盤を有する議員の発案による事業は通常市民の利益につながるであろうから、かかる事業進行については行政側も可能な限り積極的に対応すべきとは思われる。

もともと、その事業を進行させるにあたっては、議員側と行政側が十分な協議を行いながらその必要性や内容等を検討しながら進めていくべきところ、少なくとも今回ハラスメント行為が発生した事業を進行させるにあたって、議員側と職員側の協議が十分行われることなく進行した様子が見受けられる上（例えば、来惠する華僑の人数について、議員と職員側でどの程度の人数が相当であるのかについて、双方で十分議論、検討された様子は見受けられない。）、議員側が指摘するとおり、本来行政側が行うべき役割を議員が行っているという面も認められる（本件でいえば、来惠す

る華僑との連絡調整や来恵時のスケジュール管理等の業務は当該事業を実施する行政側が全般的に進めるべきものと思われるが、それらはAに委ねられていた。)

このように事業を進めるにあたり、十分な協議が行われぬまま進行していること、その役割分担が明瞭ではなく、行政側が行うべきことを議員側で行っていることなどが、議員と職員の認識にずれをしょうじさせていることがうかがわれる(本件で言えば、議員側からすれば、本来行政側が行う業務を議員側で行っているという認識であるし、職員側でいえば、議員側が自分のやりたい事業について職員側が対応を余儀なくされているだけに捉えている様子がうかがわれる。)

そして、かかる認識のずれが双方に感情的なもつれを生じさせ、最終的にハラスメント行為を生じさせた一つの背景になったと判断される。

#### 4 再発防止のための措置について

##### (1) 研修とそれに伴う意識変革

ハラスメント行為の再発を防止するには、大前提としていかなる行為がハラスメント行為に当たるのかということをも十分に把握することが必要である。すなわち、自身のしている行為あるいはされている行為がハラスメントに該当するの否かを判断できなければ、ハラスメント行為が是正されないまま継続することは当然である。

そして、いかなる行為がハラスメントに該当するの否かを把握するためには専門的な研修が有効であるところ、議員や職員が参加することが可能な研修の機会を可能な限り数多く設けるとともに、積極的に参加するよう促し、ハラスメントに対する意識や関心を高く持ち続けさせることが必要不可欠である。

この点、近年、一般企業などにおいては、ハラスメント研修受講を義務的に行っているところも多く、アンケート結果の内容を鑑みるに、特に議員側には研修受講を義務付ける等の措置も必要かと思われる。

##### (2) 議員と職員の関係性に対する認知の誤りの是正

市が各種事業を行うに際しては、議員と職員が協力することが求められる場面は多く、その過程の中で一定の健全かつ良好な人間関係が構築されることは当然ありうるとと思われる(かかる人間関係の構築は寧ろ望ましい。)

もっとも、構築される人間関係が双方の立場を踏まえた健全かつ良好なものではない場合には、それがハラスメントを生じさせる原因になりかねないことは既に述べた(例えば、議員の中には、職員との関係性について、自身の指示監督に従うべき立場であるかのような誤った認識を有する者もいるようである。)

したがって、議員と職員双方が、それぞれの立場を踏まえた良好かつ健

全な関係性を維持できるような措置をとり、両者の立場等に関する認識に齟齬を生じさせないようにすることが必要になると思われるところ、そのための措置としては、様々なものがあるが、例えば、議員と職員間においてかかる立場に関する認識のないか等について、定期的に協議を設ける機会を設置することなども検討されたい。

### (3) 議員と職員の密なコミュニケーションと適切な役割分担

上記(2)とも重なるところではあるが、議員と職員は協力しながら、様々な課題に対応していくためには、議員と職員の密なコミュニケーションは必要不可欠である(もちろん、上記のとおり、双方の関係性に関する認知が正常なものであることが大前提ではあるが)。

また、具体的にある課題に対応する際には、どこからが議員側が行うべき業務であり、どこからが行政側職員が行うべき業務かを明確に峻別して、その役割分担を明確にすることが、感情的な対立の発生を防止するためには有効であると思料する。

もちろん、対応すべき課題は多岐にわたり、その中には迅速な対応が求められ、議員と職員との間で十分な協議を行う時間がない場合もあるだろうし、あるいは、議員と職員との間で役割分担を明確にできないものもあるだろうが、双方の役割分担を事前に明確にした上で、議員と職員が密にコミュニケーションを取りながら課題に対応することが原則であることを双方改めて意識することは、ハラスメント防止につながると思料する。

### (4) ハラスメント問題が発生した場合の措置について

本件ではいわゆる「パワーハラスメント」が問題になっているが、いわゆる「ハラスメント」には「セクシャルハラスメント」「マタニティ・ハラスメント」「モラルハラスメント」等様々な類型が存在する。

そして、ハラスメント問題あるいはその疑いがある問題が発生した場合、その問題に一元的に対応できる窓口(これは市内部でも、外部に委託する形でもいずれでも良いと思われる。)を設けることが必要であると思料する。

すなわち、かかる窓口が存在するというだけでも、ハラスメント問題に対する意識が高まるし、またハラスメント行為を行う側にも一定の抑止的な効果をもたらすからである。

また、抑止的な効果という観点で言えば、ハラスメント問題が生じた場合に、早期かつ徹底的な事案の究明と厳重な対応も今後のハラスメント問題を生じさせないためには有効な措置であろうと思われる。

以上

(参考)

## 確認書

私は、本日、恵庭市議会ハラスメント根絶条例に基づき選任された第三者委員会から、恵庭市職員に対するハラスメント行為に関し、調査のため事情を聞きたいとの申し出を受けました。

この点、上記条例は令和4年10月17日に施行されたものであり、他方で、今回問題となっている恵庭市職員に対するハラスメント行為があったとされるのは、この条例が施行される以前の行為であるので、この条例により調査ができるのかどうかについては、条例の解釈の仕方により考え方が分かれるという説明も受けました。

そして、第三者委員会においては、条例第3条において特に期間の制限を設けていないこと、条例第4条は「ハラスメントに起因する問題が生じた場合には第三者委員会を設置する」旨規定しているところ、本件で問題となっている恵庭市職員は現在も休職中であり、「ハラスメントに起因する問題」が現在も進行中であると判断されることなどを踏まえ、調査自体は可能であると判断した旨の説明も受けました。

さらに、第三者委員会からは、条例の解釈の仕方により、考え方が分かれるのだから、条例が施行される前の行為について調査は許されるものではないと判断の上、調査に応じたくないというのであれば、退席してもらっても構わないとの説明を受けました。

以上の説明を受け、私は、本日この調査について、以下の対応を致します。

- 1 応じますし、その調査による不利益が生じた場合にはその結果を受け入れ、何ら異議を申しません。
- 2 応じるべきではないと判断しましたので、退席します。

令和 年 月 日

氏名 \_\_\_\_\_ 印