

南城市 御中

令和7年5月16日

調査報告書

南城市ハラスメント事案に関する第三者委員会

委員長 赤 嶺 真 也

委員長代理 田 村 ゆ か り

委 員 青 山 喜 佐 子

委 員 高 橋 正 明

委 員 比 嘉 紀 枝

目次

第1	本委員会について.....	8
1	本委員会設置に至る経緯.....	8
2	本委員会の設置目的、所管事務.....	8
3	本委員会の構成等.....	9
(1)	委員	9
	本市は、カッコ内記載の以下の4団体に、第三者委員会の委員の推薦依頼を行い、以下の者が推薦され、第三者委員会の委員を委嘱された。.....	9
(2)	委員の推薦依頼、選任に関して.....	9
(3)	委員の独立性.....	10
	各委員は、本市及び古謝市長との間に特段の利害関係を有していない。.....	10
(4)	本委員会の庶務について.....	10
4	本委員会の活動概要.....	10
(1)	アンケート調査、聞き取り調査の対象について.....	10
(2)	本委員会の日程.....	11
第2	本市におけるハラスメント防止体制.....	13
1	南城市職員ハラスメント防止等規程.....	13
(1)	ハラスメントの定義.....	13
(3)	外部相談窓口.....	14
(4)	ハラスメント調査委員会.....	14
2	南城市ハラスメント防止等に関する指針.....	15
(1)	セクハラの例示.....	15
(2)	パワハラ of 例示.....	16
(3)	マタハラ of 例示.....	17
3	南城市ハラスメント防止条例.....	18
4	ハラスメントについての研修.....	19
第3	アンケート調査.....	20
1	概要	20
2	古謝市長からのハラスメントの訴え.....	23
(1)	古謝市長からのハラスメントの訴え①.....	23
(2)	古謝市長からのハラスメントの訴え②.....	23
(3)	古謝市長からのハラスメントの訴え③.....	23
(4)	古謝市長からのハラスメントの訴え④.....	23

(5) 古謝市長からのハラスメントの訴え⑤.....	23
(6) 古謝市長からのハラスメントの訴え⑥.....	23
(7) 古謝市長からのハラスメントの訴え⑦.....	24
(8) 古謝市長からのハラスメントの訴え⑧.....	24
(9) 古謝市長からのハラスメントの訴え⑨.....	24
3 その他特別職からのハラスメントの訴え.....	25
(1) 瑞慶覧長敏前市長からのハラスメントの訴え.....	25
(2) 新屋勉前副市長からのハラスメントの訴え.....	25
(3) 瑞慶覧長敏前市長及び新屋勉前副市長からのハラスメントの訴え.....	26
(4) 市議会議員からのハラスメントの訴え.....	28
4 職員からのハラスメントの訴え.....	28
5 ハラスメントを受けた後の対応等.....	29
6 ハラスメントと受け止められることの恐れ.....	32
7 ハラスメント防止対策.....	33
第4 聞き取り調査	35
1 職員等に対する聞き取り調査の呼掛け.....	35
2 職員等に対する聞き取り調査の再度呼掛け.....	36
3 職員等に対する聞き取り調査の概要.....	36
4 聞き取り調査の結果概要（女性職員A氏）	36
(1) 古謝市長の出張時の随行.....	37
(2) 女性秘書から相談を受けたこと、総務部長に相談したこと.....	37
(3) 飲み会で触られたこと.....	38
(4) 脇腹をつつかれたこと.....	38
(5) 肩や手を触られること.....	39
(6) 聞き取り調査応募に関して.....	39
5 聞き取り調査の結果概要（女性職員B氏）	39
(1) 脇腹をつかまれたこと.....	39
(2) 手を触らせること.....	39
(3) 飲み会で頬にキスをされるなど.....	40
(4) 出張随行で被害を受けた話を聞いたこと.....	40
6 聞き取り調査の結果概要（女性職員C氏）	40
7 聞き取り調査の結果概要（男性職員D氏）	42
(1) 脇の下をつつく行為などを見たこと.....	42
(2) 男性職員のおなかを殴っていたことなど.....	42
(3) 女性職員の出張随行.....	43
(4) 飲み会で女性職員が触られること.....	43

8	聞き取り調査の結果概要（古謝市長）	44
(1)	職員の肩を触ること	44
(2)	職員のお腹を殴ったこと	44
(3)	職員の脇腹をつつくこと	44
(4)	手を触らせようとする事	46
(5)	飲み会	46
(8)	腹筋を触らせる行為	55
(9)	その他	56
9	古謝市長の聞き取り調査における弁護士立会の申入れへの対応について	60
(1)	はじめに	60
(2)	事実経過	60
(3)	弁護士立会申入れの理由	60
(4)	弁護士立会に対する拒否理由	61
第5	前提とする事実	62
1	本市の概要	62
2	古謝市長の経歴	62
第6	ハラスメント事案の事実関係の解明	64
1	はじめに	64
2	出張先での市長によるキス行為について	65
(1)	女性職員A氏の供述	65
(2)	出張先での女性職員に対するキス行為についての古謝市長の弁解	66
(3)	出張の際の女性職員A氏に対するキス行為について	67
3	出張の際の女性秘書に対するセクハラ行為について	70
(1)	女性職員A氏の供述	70
(2)	女性職員B氏の供述	70
(3)	女性職員C氏の供述	70
(4)	男性職員D氏の供述	71
(5)	アンケート調査	71
(6)	古謝市長の弁解	71
(7)	まとめ	72
4	飲み会での市長によるキス等のセクハラ行為について	72
(1)	女性職員B氏の供述	72
(2)	女性職員C氏の供述	73
(3)	古謝市長の弁解	73
(4)	まとめ	74
5	その他のキス行為について	75

6	飲み会での市長によるセクハラ行為について.....	76
(1)	職員らの供述.....	76
(2)	古謝市長の弁解.....	76
(3)	まとめ.....	76
7	脇の下を触る行為について.....	77
(1)	職員らの供述.....	77
(2)	古謝市長の弁解.....	78
(3)	まとめ.....	78
8	腹筋を触らせる行為について.....	79
9	肩や手を触る行為について.....	79
10	お腹を殴る行為について.....	80
11	被害者探しについて.....	80
12	まとめ.....	81
第7	古謝市長によるセクハラ行為等の原因について.....	83
1	市長によるセクハラ行為等.....	83
2	古謝市長のセクハラ行為等に対する認識、理解の欠如.....	83
2	市長への権限集中と長期在任による影響.....	88
3	市長によるハラスメントへの対応不全.....	90
4	第三者（人事委員会）による紛争解決援助について周知されていなかったこと..	91
第8	再発防止策の提言等について.....	93
1	はじめに.....	93
2	「雇用管理上の対応措置を行うに必要な助言等」について.....	93
3	古謝市長が辞職し、今後市政に関与しないこと.....	94
4	防止条例について.....	95
(1)	防止条例制定について.....	95
(2)	防止条例の改正点等について.....	97
5	外部相談窓口について.....	101
6	本市内部の対応体制等について.....	102
(1)	はじめに.....	102
(2)	琉球大学におけるハラスメント対策の紹介①ハラスメント相談支援センター.....	105
(3)	琉球大学におけるハラスメント対策の紹介②ハラスメント再発防止プログラム.....	105
(4)	琉球大学におけるハラスメント対策の紹介③ヒューマンライツセンター.....	106
(5)	本市内部の対応体制の検討.....	106
7	ハラスメントに関する研修.....	107
8	第三者（人事委員会）による紛争解決援助についての周知.....	107

9 その他	107
資料（web上で公開されているものについてはそのURLを記載する）	108

【略称等】

本調査報告書中では、次の略称及び定義を使用している。

略称等	正式名称・内容等
本市	南城市
古謝市長	古謝景春南城市市長
市議会	南城市議会
本委員会	南城市ハラスメント事案に関する第三者委員会
設置要領	南城市ハラスメント事案に関する第三者委員会設置要領
防止条例	南城市ハラスメント防止条例
防止規程	南城市職員ハラスメント防止等規程
防止指針	南城市職員ハラスメント防止等に関する指針
特別委員会	南城市役所内におけるハラスメントに関する特別委員会
アンケート調査	南城市役所内におけるハラスメントに関する特別委員会が令和6年4月11日付で南城市職員等を対象として行ったハラスメントに関するアンケート調査
平成20年防止規定	南城市職員セクシュアル・ハラスメント防止等規程（平成20年3月31日訓令第7号）

第1 本委員会について

1 本委員会設置に至る経緯

令和5（2023）年12月、古謝市長の運転手をしていた女性が令和4（2022）年12月に市長からセクハラを受けたと本市に申告していたとの報道がなされた。新聞報道等によれば、かかるセクハラ疑惑を受けて、12月25日に銘苅哲次市議が疑惑解明のための第三者委員会設置を求める要望書を市長宛てに提出、12月27日には、7名の市議が全職員を対象とするハラスメントに関するアンケート調査を開始し、令和6年1月10日までにオンラインで73件の回答を得た。同アンケートでは、市長または上司などからハラスメントを「受けたことがある」という回答が全回答の30.1%あり、古謝市長から「胸や腰を触られた」「キスをされた」とのセクハラへの訴えが複数寄せられていた。

そして、南城市役所内におけるハラスメントに関する南城市議会の特別委員会（安谷屋正委員長）は、令和6（2024）年3月29日に、市職員を対象に新たにアンケート調査を実施することを決定、同アンケートは、4月から5月にかけて会計年度任用職員や業務委託で働く人も含めた669名に対し実施され、回答は301通であった。その中には、古謝市長からセクシャルハラスメントを受けたという回答が9件あった。

かかるアンケート調査の結果を踏まえて、職員アンケートを実施した特別委員会の安谷屋正委員長は6月13日、市役所内のハラスメントに関する第三者委員会の設置を市側に求める考えを表明し、市議会は6月28日、全会一致で第三者委設置を求める決議をした。これを受けて、「南城市ハラスメント事案に関する第三者委員会設置要領」（資料1）が7月19日に施行された。

かかる設置要領に基づき、第三者委員会の委員5名が選任され、10月15日に第1回会議を開催するに至った。

2 本委員会の設置目的、所管事務

本委員会は、南城市議会特別委員会が実施したアンケート調査をもとに、職場内のハラスメント事案について、公平かつ中立な観点から専門的な知見を持つ第三者より行政運営上の意見聴取及び助言等を求める為、設置された（設置要領第1条）。

かかる目的で設置された本委員会の所管事務は次のとおりとされている。
設置要領第2条

第1項 委員会は、次に掲げる事項を行う。

- (2) ハラスメント事案の事実関係の解明に関すること。
- (3) 再発防止策の提言等に関すること。
- (4) その他、当該ハラスメント事案の事実関係を明らかにするために必要なこと。

第2項 委員会は、雇用管理上の対応措置を行うに必要な助言等を市長に行う。

3 本委員会の構成等

(1) 委員

本市は、カッコ内記載の以下の4団体に、第三者委員会の委員の推薦依頼を行い、以下の者が推薦され、第三者委員会の委員を委嘱された。

赤嶺真也 弁護士	(沖縄弁護士会)
田村ゆかり 弁護士	(沖縄弁護士会)
青山喜佐子 社会保険労務士	(沖縄県社会保険労務士会)
高橋正明 医師	(沖縄県医師会)
比嘉紀枝 公認心理師・臨床心理士	(沖縄県公認心理師協会)

第1回委員会において、委員の互選により、赤嶺真也委員が委員長に、田村ゆかり委員が委員長代理に選任された。

なお、医師の委員については、当初、本市より南部地区医師会に推薦依頼がなされ医師が選任されたが、内科の医師であったことから、本委員会で検討し、ハラスメント行為によるメンタルヘルス不調や精神疾患などに医師として関与することが考えられる精神科医や産業医の知識や知見が本件において有用であると考え、改めて沖縄県医師会に推薦依頼し、精神科医・産業医である高橋医師が選任されるに至ったという経緯がある。

(2) 委員の推薦依頼、選任に関して

本委員会委員の推薦依頼は上記のとおり、本市から上記4つの団体に対しなされ、各団体において検討のうえ推薦し、委員選任に至っている。かかる推薦依頼を行ったのは、比較的最近の県内地方公共団体の類似事例を参考にしたのではないと思われる。

本件において、企業や組織などにおけるハラスメント行為に専門家として実際に関与されている医師（精神科医・産業医）、社会保険労務士、公認心理師委員の知見、見識、意見、提言等は本委員会の所管事務を遂行するにあたり非常に有用であった。

一方、本件のような地方公共団体の首長によるハラスメント行為について事案解明等のため構成される第三者委員会においては、弁護士委員3名といった構成がなされることが多い（比較的近い時期の事例として岐阜県池田町、同県岐南町、愛知県東郷町など）。

思うに、第三者委員会が調査する対象や再発防止策を提言すべき事項、範囲などは、第三者委員会を推薦依頼する段階で必ずしも明確にされているものではなく、事案によって委員の構成を検討する必要がある場合もある。そして、活動の中心は、ハラスメント事案の事実関係の解明や条例制定・改定による防止対策の提言、調査報告書の作成といったことが第三者委員会の主たる役割となることが多いことから、弁護士委員が主体となるものと思われる。そこで、まずは弁護士会に弁護士の推薦依頼をし、弁護士会において、あるいは推薦された弁護士において、委員会の設置目的等を踏まえ委員の構成を検討し、他の団体に推薦依頼をするか、その場合にはどのような趣旨・目的で依頼するのかについても弁護士側において明らかにしたうえで依頼する、というやり方も考えられよう。以上を本件事案の経験から付言する次第である。

(3) 委員の独立性

各委員は、本市及び古謝市長との間に特段の利害関係を有していない。

(4) 本委員会の庶務について

本委員会の活動にあたって、その庶務（会議室の確保、日程調整、聞き取り調査協力依頼書の職員への周知などの事務的作業）については、本市総務課職員2名が担当した。

当然ながら、これら職員は、その他の委員会の活動、すなわち、本委員会におけるアンケート調査の分析や聞き取り調査を踏まえた検討などの議論、調査報告書の作成といった活動には関わっていない。

4 本委員会の活動概要

(1) アンケート調査、聞き取り調査の対象について

この点について、本委員会は以下のとおり判断した。

まず、前述のとおり、本委員会設置前にすでに全職員を対象としたハラスメントに関するアンケート調査が実施され、アンケート配布合計669名のうち、回答は301名と、約45%にのぼる調査結果が得られており、その内容も多岐にわたる詳細なものであった。そして、古謝市

長からのハラスメントについての回答は9件あった。

前述のとおり、アンケート調査実施や本委員会設置に至る経緯の発端が古謝市長のセクハラ疑惑であることに加えて、このように、アンケート調査結果における古謝市長に対するセクハラへの訴えは9件と多数あり、その態様も多岐にわたっていた。かかる経過や状況を踏まえ、古謝市長によるセクハラ行為に関する調査、事実関係の解明が最重要の課題であり、その結果を踏まえた再発防止策等の提言が最優先事項であると考えられた。

一方で、本委員会委員数は5名と限られており、職員からの聞き取り調査や調査報告書作成を主に担当するのは弁護士委員2名となると考えられ、また、本委員会の活動期間としては6か月程度が妥当であろうと考えられた。かかる委員数や活動期間からすれば調査対象を重要性、優先性にかんがみて設定すべきであると判断した。

以上から、本委員会においては、改めてアンケート調査を実施することはせず、既になされたアンケート調査を踏まえて、その中でも最重要かつ最優先されるべき古謝市長によるハラスメント行為の事実関係の解明について調査し、その調査結果を踏まえた再発防止策の提言等を行っていくものとした。なお、アンケート調査実施や本委員会設置に至る経緯の発端となった古謝市長による元運転手に対するセクハラ行為に関しては、裁判手続が係属中であることなどから、本委員会の調査対象とはしていない。

(2) 本委員会の日程

本委員会は、調査対象の設定、職員への聞き取り調査依頼の方法、聞き取り調査結果の検討、古謝市長の聞き取り調査事項の検討、同調査の結果の検討、ハラスメント行為事案の事実関係解明の検討、再発防止策の提言、調査報告書作成、提出、古謝市長への報告等を、以下の日程で行った。

第1回委員会	令和6年10月15日
第2回委員会	令和6年11月25日
職員への聞き取り調査のお知らせ	令和6年11月26日
第3回委員会	令和6年12月16日
職員への聞き取り調査の再度のお知らせ	令和6年12月19日
第4回委員会	令和7年1月20日
第5回委員会	令和7年2月13日
職員への聞き取り調査（複数回実施）	令和6年12月～ 令和7年2月

古謝市長への聞き取り調査
第6回委員会
第7回委員会
第8回委員会

令和7年3月4日
令和7年3月17日
令和7年4月17日
令和7年5月16日

第2 本市におけるハラスメント防止体制

1 南城市職員ハラスメント防止等規程

本市は平成20（2008）年に南城市職員セクシュアル・ハラスメント防止等規程（平成20年南城市訓令第7号）（資料21）を定めていたところ、それを令和5（2023）年3月15日に全部改正し、南城市ハラスメント防止等規程を制定した（令和5年南城市訓令第4号、令和5年4月1日から施行、最終改訂令和7年4月1日施行）（資料2）。

(1) ハラスメントの定義

防止規程におけるハラスメントの定義は次のとおりである（第2条）。

- ・ハラスメント：下記に掲げる言動その他嫌がらせ、いじめ及び強制等により、他の職員の人格の否定や尊厳を傷つける行為の総称
- ・セクシュアル・ハラスメント：職場における他の者を不快にさせる性的な言動及び職場外における他の職員を不快にさせる性的な言動
- ・パワー・ハラスメント：同じ職場で働く者に対して、職場内外を問わず、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又は職場環境を悪化させる言動
- ・妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント：妊娠、出産、妊娠又は出産に起因する症状により勤務することができないこと若しくはできなかったこと又は能率が低下したことに関する言動により当該職員の勤務環境が害されること。妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により当該職員の勤務環境が害されること。

(2) 所属長、職員及び市長の責務

所属長、職員及び市長の責務は次のとおりである（第3条～第6条）。

- ・所属長：職員がその勤務能率を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、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おいては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。ハラスメントに対する苦情の申出、当該苦情に係る調査への協力の他ハラスメントに対する職員の対応に起因して、当該職員が職場において不利益を受けることがないよう配慮しなければならない。
- ・職員：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。職員を監督する地位にある者は、良好な勤務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。

- ・市長：職員がハラスメントをしないようにするために職員が認識すべき事項及びハラスメントに起因する問題が生じた場合において職員に望まれる対応等について指針を定める。職員に対し指針の周知徹底を図らなければならない。ハラスメントの防止等を図るため、職員に対し、必要な研修等を実施するように努めなければならない。

(3) 外部相談窓口

外部相談窓口については次のとおり定められている（第8条～第10条）。

- ・市長は、苦情相談を受ける相談窓口を外部の第三者である専門機関による外部相談窓口へ委託し、設置することができる。
- ・職員は、ハラスメントに関して、外部相談窓口に対し、電話等により苦情相談を行い、迅速かつ適切な対応を求めることができる。
- ・外部相談窓口は、職員の苦情相談を受けた場合、委任契約に基づいて報告書を作成し、職員の同意が得られたものについて市長に報告する。かかる報告があった場合、総務課長が事実関係を確認し、問題を迅速かつ適切に解決するよう努める。

(4) ハラスメント調査委員会

ハラスメント調査委員会については次のとおり定められている（第11条～第16条）。

- ・総務課長は、苦情相談に係る問題解決を図ることが困難と認められ、委員会で処理することが適当と判断したとき又は苦情相談をした職員が委員会の開催を希望したときは、ハラスメント調査委員会の開催を要請する。
- ・市長は要請を受けた場合は、ハラスメント調査委員会を設置する。
- ・ハラスメント調査委員会は、関係者から事情聴取を行う等の必要な調査を行い、その対応措置について審議し、関係者に対して必要な指導、助言等を行うとともに、調査及び審議の結果を任命権者に報告する。
- ・ハラスメント調査委員会は総務部長が委員長、総務課長が副委員長を務め、その他総務部長、教育部長、上下水道部長及び職員団体が各1名を推薦して組織する。
- ・委員会の構成員及び苦情相談に関与した職員は、関係者のプライバシーの保護に留意し、関係者が不利益な取扱いを受けることのないようにしなければならない。
- ・委員会は、調査等の結果ハラスメントの事実を確認したときは、任命

権者に対して報告を行う際、必要かつ適切な措置を講じ、又はハラスメントを行った職員の懲戒処分について職員懲戒分限審査委員会に諮るよう求める。

2 南城市ハラスメント防止等に関する指針

本市は令和6年4月に南城市ハラスメント防止等に関する指針を定めた(資料3)。指針においては、人事院規則におけるハラスメントの定義を示すとともに、ハラスメントになり得る言動の具体的例示を行っている。

(1) セクハラの例示

セクシュアル・ハラスメントになり得る言動の例として次のとおり例示されている。

- ・ 性的な関心、欲求に基づくもの
 - スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること
 - 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと
 - 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」「もう更年期か」などと言うこと
 - 性的な経験や性生活について質問すること
 - 性的な噂をたてたり、性的なからかいの対象とすること
- ・ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの
 - 「男のくせに根性がない」「女には仕事を任せられない」「女性は職場の花でありさえすればいい」などと発言すること
 - 「男の子、女の子」「僕、坊や、お嬢さん」「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をすること
 - 性的指向や性自認をからかひやいじめの対象としたり、性的指向や性自認を本人の承諾なしに第三者に漏らしたりすること
- ・ 性的な関心、欲求に基づくもの
 - ヌードポスター等を職場に貼ること
 - 雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること
 - 身体を執拗に眺め回すこと
 - 食事やデートにしつこく誘うこと
 - 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・Eメールを送ること
 - 身体に不必要に接触すること
 - 浴室や更衣室等をのぞき見すること
- ・ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの
 - 女性であるというだけで職場でのお茶くみ、掃除、私用等を強要すること
- ・ 主に職場外において起こるもの

性的な関係を強要すること

カラオケでのデュエットを強要すること

酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要すること

(2) パワハラの例示

次に、優越的な関係を背景として行われたものであることを前提として、パワー・ハラスメントに該当すると考えられる例、該当しないと考えられる例について、次のとおり例示する。

代表的な言動の類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
① 身体的な攻撃（暴行・傷害）	<ul style="list-style-type: none">・殴打、足蹴りを行う・相手に物を投げつける	<ul style="list-style-type: none">・誤ってぶつかる
② 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）	<ul style="list-style-type: none">・人格を否定するような言動を行う（相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む）・業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う・他の職員の目前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う・相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛に送信する	<ul style="list-style-type: none">・遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をする・業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った職員に対して、一定程度強く注意をする
③ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）	<ul style="list-style-type: none">・自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする・一人の職員に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる	<ul style="list-style-type: none">・新規に採用した職員を育成するために、短期集中的に別室で研修等の教育を実施する・懲戒規程に基づき処分を受けた職員に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる
④ 過大な要	<ul style="list-style-type: none">・長期間にわたる、肉体的苦	<ul style="list-style-type: none">・職員を教育するために現状

<p>求（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）</p>	<p>痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底到達できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する ・職員に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる 	<p>よりも少し高いレベルの業務を任せる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常よりも一定程度多い業務の処理を任せる
<p>⑤ 過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験と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）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職である職員を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる ・気に入らない職員に対して嫌がらせのために仕事を与えない 	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する
<p>⑥ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・職員を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする ・職員の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該職員の了解を得ずに他の職員に暴露する 	<ul style="list-style-type: none"> ・職員への配慮を目的として、職員の家族の状況等についてヒアリングを行う ・職員の了解を得て、当該職員の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、必要な範囲で人事担当者に伝達し、配慮を促す

(3) マタハラ为例示

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントについては、該当すると考えられる例、該当しないと考えられる例を次のとおり説明している。

- ・ハラスメントに該当すると考えられる例

育児休業の取得を上司に相談したところ、「次の昇格はないと思う」と

言われた

介護休暇の利用を周囲に伝えたところ、同僚から「自分は利用しないで介護する。あなたもそうすべき」と言われた

「自分だけ時短勤務をするのは周りを考えていない。迷惑だ」と繰り返し又は継続的に言われ、勤務するうえで看過できない程度の支障が生じた

- ・ハラスメントに該当しない業務上の必要性に基づく言動

業務体制を見直すため、上司が育児休業の利用の希望期間を確認すること

業務状況を考えて、上司が次の妊婦健診日について特定の日を避けることができるか相談すること

同僚が自分の休暇との調整をする目的で休業の期間を尋ね、変更を相談すること

3 南城市ハラスメント防止条例

(1) 本市は、令和6年8月8日に南城市ハラスメント防止条例を可決し、公布の日から施行した（一部の規定は令和6年10月1日施行）（資料4）。

(2) ハラスメント防止条例の制定は本市が沖縄県内初であり、その前文では次のとおり定められている。

職場におけるハラスメントは、被害者の能力発揮を著しく制限することとどまらず、当事者相互の信頼関係を破壊し、組織全体の円滑な業務遂行を阻害して、ひいては行政サービスの低下による市民への不利益をもたらしかねない重大な人権侵害行為である。

このような問題を発生させないためには、社会的規範に従い、ハラスメントに関する知識を深め、ハラスメントの防止に取り組むことで、良好な職場環境を確立しなければならない。

いずれも全体の奉仕者である市長等、議員及び職員は、職場におけるハラスメントを防止し、健全で風通しの良い職場環境を確立することを決意し、この条例を制定する。

(3) 防止規程においては職員のみをハラスメントを禁止する対象としていたところ、本条例においては、市長等（市長、副市長及び教育長）、議員、職員その他本市に勤務する全ての者は、ハラスメントが個人の尊厳を不当に傷つけ、人権侵害に当たることを理解し、他者に対しハラスメントを行ってはならないとしている（防止条例第7条第1項）。

また、外部相談窓口を設置するとともに、特別職（市長、副市長、議員等）からハラスメントを受けた場合には、第三者委員会を設置するとしている（南城市ハラスメント調査フロー）。

4 ハラスメントについての研修

- (1) 本市においては令和2（2020）年度からハラスメントについての研修を実施している。年に1回、60名程度を定員として、毎年度対象者を変更している。
- (2) 令和4（2022）年度は主査・係長を対象として62名が参加し、令和5（2023）年度は主事・主任主事を対象として62名が参加している（職制上の段階ごとの職員数については、添付資料6の「地方公務員法第58条の3第2項の規定に基づく等級及び職制上の段階ごとの職員数」参照）。
- (3) 令和6（2024）年度は研修を2回に分けて実施しており、1回目は過去2年間で研修未受講の者を対象とし、2回目は特別職及び管理職（課長及び部長を指し対象者は54名）が受講している。
なお、研修対象であるが受講しなかった職員等には研修レジュメを共有している。
- (4) 本委員会においては令和5（2023）年度及び令和6（2024）年度の研修資料の提供を受けたところ、ハラスメントの定義、ハラスメント対応の必要性、ハラスメントの具体例、チェックリストや裁判例などが紹介され、グループワークも取り入れられるなど計3時間に及ぶ充実した内容であった。

第3 アンケート調査

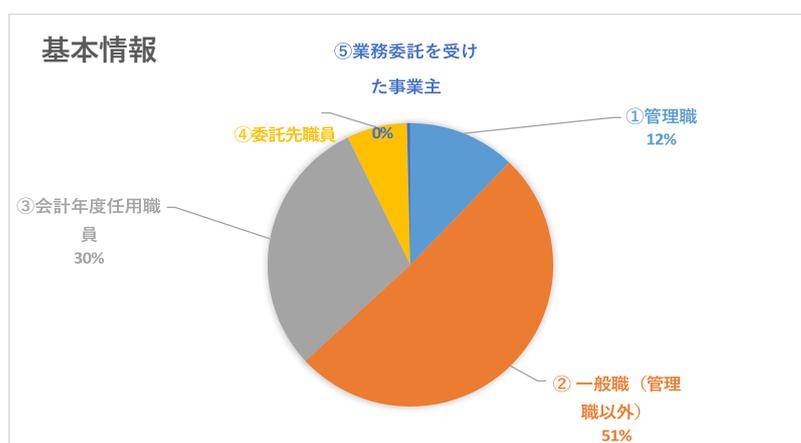
1 概要

(1) 第1記載の経緯により、南城市役所内のハラスメントに関する特別委員会によるハラスメントに関するアンケート調査がなされた。

令和6（2024）年4月11日付で、特別委員会委員長名でハラスメントに関するアンケート調査用紙が配布され、4月15日から26日の間、市役所内フロア各階1か所の回収箱へ投函する形で回収された（資料7「ハラスメントに関するアンケート調査のお願い」参照）。アンケートの対象者は当初、庁舎内正職員（退職者についてはHPで周知）及び市立こども園の職員、会計年度職員、委託職員の計516名であり、途中で庁舎外市施設に勤務する会計年度職員及び委託職員計153名にも対象を拡大し、回答期間は5月24日まで延長された。

アンケート回答をしたのは263名で、アンケート配布合計669名の約39%、回答者の基本情報は次のとおりである（資料8）。

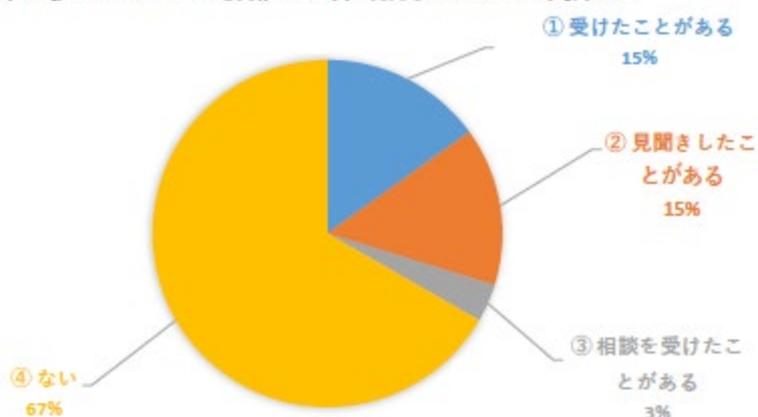
項目	人数	合計
①管理職	32	32
②一般職（管理職以外）	134	134
③会計年度任用職員	78	78
④委託先職員	18	18
⑤業務委託を受けた事業主	1	1
計	263	263



(2) あなたはハラスメントを受けたこと又は見聞きしたことがありますか？との質問に対しては、312名の回答があり（複数回答あり）受けたことがある47名（15%）、見聞きしたことがある46名（15%）、相談を受けたことがある11名（3%）、ない208名（67%）だった。

項目	人数	合計
① 受けたことがある	47	47
② 見聞きしたことがある	46	46
③ 相談を受けたことがある	11	11
④ ない	208	208
計	312	312

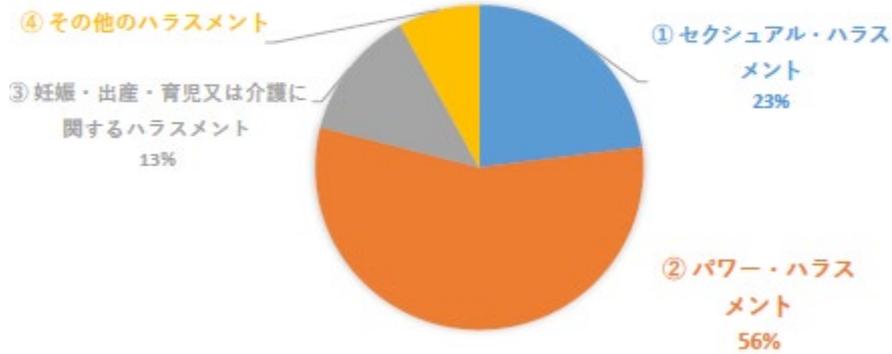
Q1.あなたはハラスメントを受けたこと又は見聞きしたことがありますか？



(3) また、ハラスメントを受けたこと、見聞きしたこと又は相談を受けたことがあるという回答者にハラスメントの種類を質問した結果は、100名の回答者のうち、セクシュアル・ハラスメント23名(23%)、パワー・ハラスメント56名(56%)、妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメント13名(13%)、その他8名(8%)だった。

項目	人数	合計
① セクシュアル・ハラスメント	23	23
② パワー・ハラスメント	56	56
③ 妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメント	13	13
④ その他のハラスメント	8	8
計	100	100

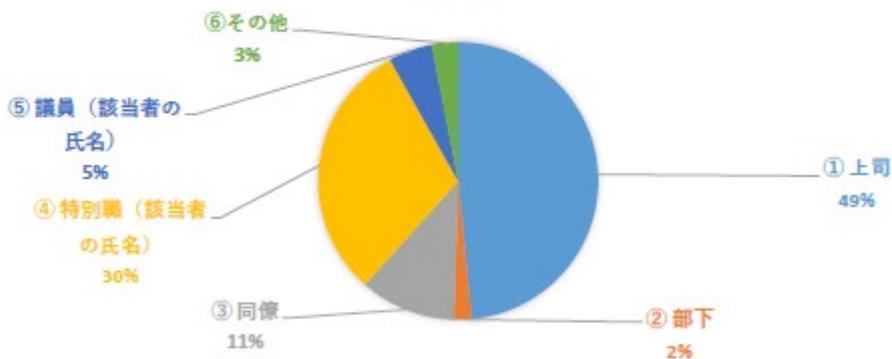
Q3. Q1で「①を受けたことがある」「②を見聞きしたことがある」「③相談を受けたことがある」と答えた方にお聞きします。ハラスメントの種類は何ですか？（複数回答可）



(4) 同様に被害者から見た加害者の位置づけについては99名の回答があり（複数回答可）、上司48名（49%）、特別職30名（30%）、同僚11名（11%）、議員5名（5%）、部下2名（2%）、その他3名（3%）だった。

項目	人数	合計
① 上司	48	48
② 部下	2	2
③ 同僚	11	11
④ 特別職（該当者の氏名）	30	30
⑤ 議員（該当者の氏名）	5	5
⑥ その他	3	3
計	99	99

Q4. Q1で「①を受けたことがある」「②を見聞きしたことがある」「③相談を受けたことがある」と答えた方にお聞きします。被害者から見た加害者はどの位置づけですか？（複数回答可）



(5) アンケートの集計結果及び特別職等によるハラスメントの具体的内容については本市の web サイトに掲載されている（資料8「アンケートの集計結果」及び同9「特別職によるハラスメントの具体的内容について」）

参照)。

2 古謝市長からのハラスメントの訴え

古謝市長からハラスメントを受けたとの訴えのうち、具体的内容の記載があった9件は次のとおりである(資料9「特別職によるハラスメントの具体的内容について」参照、以下基本的に原文のとおりで明らかな誤脱字のみ修正している)。

(1) 古謝市長からのハラスメントの訴え①

飲み会の場で、手を握られたり太ももを触られた。腰、お尻、胸を触られた。キスされた。卑猥な言葉をかけられた。

(2) 古謝市長からのハラスメントの訴え②

今回、この件が取り沙汰された後も、他の職員もいる前で、ふざけて体を触ってきた。触ってもいい女と思われているのだと、とても屈辱的な気分になった。また、過去にも酒の場所でテーブルの下でももを擦って来た。

(3) 古謝市長からのハラスメントの訴え③

私自身、古謝市長から直接セクハラを受けたこともあるし、同僚から相談を受けたこともある。皆さんが思っている以上に女性職員が古謝市長からセクハラ被害を受けています。総務課配属歴のある女性職員に外部の人(第三者)で聞き取りして下さい。私自身も上司に相談しましたし、他の女性職員も相談したと聞きましたが何の解決にもなりませんでしたし、未だに放置されている状態です。

(4) 古謝市長からのハラスメントの訴え④

特定されそうで、詳しくは記述できないが、不快な思いをした。相手が立場的に強いので、怖くて抵抗しにくい。トラウマとなっており、古謝市長を見ると体調が悪くなる。仕事が続けられるか不安で、悩んでいます。

(5) 古謝市長からのハラスメントの訴え⑤

身体を触られる、卑猥なことを言われる。詳細は記述できないが、深刻なセクハラ。

(6) 古謝市長からのハラスメントの訴え⑥

服の上から胸を触られたり腰に手を回されてキスされたりしました。噂ではセクハラをする市長だとは耳にしていますが、まさかここまでの事

をされるとは思ってもいなかったのですが、驚きのあまり固まってしまいました。何とかその手を振りほどきその場から離れることで精一杯でした。

(7) 古謝市長からのハラスメントの訴え⑦

市長参加の飲み会の席では、市長の両隣は女性が座る場所だと暗黙のルールがあると聞いていましたが、実際にその場に参加する機会があり参加をすると、私を含めた他の女性職員は業務のため後から参加したにも関わらず空いている市長の隣に座るように上司に促されました。とても驚きました。他の男性職員はすでに参加しているにも関わらず市長の隣の席だけが空いてるんですよ？そこでも机の下で手を握られたり太ももを撫でられたりしました。

(8) 古謝市長からのハラスメントの訴え⑧

古謝市長に胸を触られたり、キスをされたり、腰を触られたと聞きました。自分自身が被害を受けた後に相談されたのでとても驚きましたが、他にも同じように被害を受けている方がいたんだと胸が痛みました。

(9) 古謝市長からのハラスメントの訴え⑨

今回、まさかこのような運転手のセクハラ疑惑がニュースになるとは思ってもいませんでした。なぜなら今まで古謝市長がこのようなセクハラを職員へしていても上司たちが隠蔽し揉み消しているものだと思っていたからです。私がここで正直にこのアンケートにお答えすることが正解であるのかも分かりません。なぜなら自分自身の名前をあげて被害を訴えることが怖いからです。もしも勇気を出して声をあげたら古謝市長やその支持者、古謝市長派の上司から報復があるのではないかと、家族のことなどを調べ上げられ、家族が生きづらくなるのではないかと、という事が頭をよぎるからです。今でも職場では古謝市長の支持者である職員が被害を訴えた運転手や匿名アンケートで古謝市長のセクハラを訴えた回答者の誹謗中傷があります。「このような事を古謝市長がするはずない、金目当てだ」そういう声を耳にします。しかし、実際に被害を受けたことがある、聞いたことがある、相談を受けたことがある私にとっては今回のニュースは運転手が勇気を出して声にしてくれた真実ではないかと思えて仕方がないのです。今回のこのアンケート内容を目にした瞬間にフラッシュバックして辛いものもありました。しかし、議員さんが匿名アンケートを一生懸命に配布していた光景や、ハートのまち南城人権ファーストの会の皆様が私達被害者の為に頑張ってくれている姿を見て、勇気を貰いアンケートに回答することができました。本当にこのようなチャンスをくださりありがとうございました。

与党議員の皆様へ。今回このアンケートを目にして何を思いますか？これを見ても古謝市長がこのような事をするはずがないと庇うのでしょうか。ただ、きっとこのような市長のセクハラに関しての事は前々から耳にしていたのではないですか？

3 その他特別職からのハラスメントの訴え

(1) 瑞慶覧長敏前市長からのハラスメントの訴え

「パワーハラスメント、業務上」と記載されたものが1件あった。

(2) 新屋勉前副市長からのハラスメントの訴え

新屋勉前副市長からハラスメントを受けたと訴えるもののうち具体的内容の記載があったのが6件あった。なお、■部分は、関係者の実名等が記載されていると思われる部分であるが、本市のwebサイトにおける表記のまま以下に掲載している。

ア 国への謝罪を部長にやらせた。

イ パワーハラスメント、業務上

ウ 平成30年11月に南城市農業委員候補者評価委員会（外部委員4名、役所3名）にて選考した農業委員の説明と決裁を執務室に行った時、当時の上司であった新屋勉副市長から選考した委員の再選定をするように圧力をかけられた。当時の農林水産部長（■氏）は、外部委員へ委嘱し厳正に審査・選考（評価）した農業委員を再選定はできないと断った。それでも新屋勉副市長は、南城市農業委員候補者評価委員会規定を改正してでも再選定すべきだと主張してきた。また、当時の候補者評価委員長であった■氏（■出身）のほ場においても瑞慶覧市長新屋副市長が訪ねてきて、選考した委員の再選定の依頼を受けたがこのような忖度には乗らないと■氏ははっきりと断り役所に来庁し証言している。このように評価委員をもないがしろにする行為であった。

エ 暴言。調整にいつでも私にだけ資料を渡さず、調整に同席もさせず、担当課長から事後報告。議会答弁で誤りでもないのに、別職場を通して答弁が誤っているといいふらす（確認もせず）一般質問の答弁においても、調整はして私が答弁することになっているが議場では副市長が行う。再質問で答弁ができなくなると私にふる。

オ① 農林水産部長と産業振興課長より相談あり

農業委員選挙の結果、当選したうちの一人について、当選を取り消

し副市長が指名する落選した候補者と入れ替えるよう指示があったとのこと。副市長室にて直接抗議、選挙で選ばれたものを職員の権限で無効にし、別人をすることは不可能なことであり、それを命令すること自体違法行為であり、パワハラに該当する旨指摘し、実施するのであれば、部下に命令するのではなく、副市長自ら実施すよう伝えた。

② 土木建築部長より相談あり

コロナ禍がピークでもあり、一括交付金事業の進捗が芳しくなく、一括交付金による事業執行について庁議で議論した結果、中長期事業計画においての優先順位は高いものの、財源確保が問題となっていた奥武島の文化施設について一括交付金により事業を推進する旨、決定した。しかし、庁議終了後、副市長より奥武島文化施設の建設に係る事業の推進は保留するよう指示があったとのこと。市長室において、市長、副市長同席のもと「庁議において出した結果について、なぜ執行を停止するよう指示を出したのか、停止するのであれば庁議の開催中に明確な根拠を示した上で、指示すべきであり、根拠も示さず、担当部長に指示を出すには組織のルールに反することであり、パワハラに該当する」と指摘し、事業執行の停止を解くよう伝えた。

カ 前副市長の新屋氏は常日頃から「市長は行政のことは分からないので、調整事項は全て私を通すように！」と言っていた。確かに前市長の瑞慶覧氏は、自分で判断せず新屋氏や後援会に確認してからと言っていたが…。このことは、職員に対していう事なのか？他にもいろいろあって辞めたくなくなった。

(3) 瑞慶覧長敏前市長及び新屋勉前副市長からのハラスメントの訴え

具体的内容の記載があったのは以下の7件である。

ア 私が企画室長時代、コストコが南城市に出店を検討しているとの情報を瑞慶覧前市長と新屋前副市長へレクを行った。その際、コストコから外部に漏らさないようにと言われていたが、新屋氏が新聞記者へその情報を流したため、場所が知られて用地交渉に支障をきたしたことがある。コストコの■社長が沖縄県では、南城市も出店の候補地として考えていると、瑞慶覧前市長を表敬したことがあった。翌朝、コストコ誘致を担当である私は瑞慶覧氏に呼ばれて「あの社長の態度はなんだ！」と怒鳴られた。通訳も同席していたので終始、和やかな雰囲気とと思っていたが、なぜ？瑞慶覧氏の豹変ぶりには、市の発展のためにコストコ誘致を成功させようとしていた私としては非常にショックだった。

イ 私が福祉部時代 船越児童館、玉城児童館の建設については、内部の委員会で妥当で無い判断されているにもかかわらず、瑞慶覧前市長と新屋前副市長から「市長の公約だから進めろ」と言われ続けていた。私が「課題を解決しないとこの案件は進められないですよ」と説明しても聞き入れてもらえず、私が「瑞慶覧前市長から庁議で管理職へ説明してほしい」と申し入れても「わかった説明する」と言っていたがスルーされ続けた。打合せの中で、瑞慶覧前市長からは「プレハブなら200万円で作れるでしょ」と、あきれてものも言えなかった。私が担当参事についたときには、すでに新屋前副市長は、財政課に児童館建設の用地選定委員の報酬を予算化させていた。妥当でないと判断されているのに進めないといけない状況の中で、立場上非常に辛かった。

ウ 瑞慶覧前市長、新屋前副市長との会議で新屋氏は、会議中、目の前に座る当時の福祉部長の顔を見ない、話を聞かない、体も正対しない明らかにパワハラ。同席している瑞慶覧氏も新屋氏に対して何も言わない！注意もしない！いつも異様な雰囲気の中で会議を行っていた。

エ 瑞慶覧前市長と新屋前副市長とのやり取りで眠れなくなり、本人たちと会うのも辛くなって、定年を前に退職した元部長2名に「なぜ、退職したのか？」と聞いたことがある。2名からは「瑞慶覧氏新屋氏のために仕事をするのが嫌になったから退職した」と話していた。本当なら定年まで勤めたかったと思います。私も退職を考え総務課や医師に相談したことがある。

オ 新屋前副市長：業務において自分の思うようにならないと声を荒げ、すでに決まった方針を大きく変更するよう無理な指示を行う。それも、特定の支援者の為。また、瑞慶覧前市長においてはそのような行為があるにもかかわらず静観を続けていた。

カ 国保税の税額改正について、令和6年度に県統一に取り組んでおり、令和3年度で改正しなければ加入者に加重な負担になるため、市長と副市長に説明を行ったが、瑞慶覧市長の任期中には国保税は改正しないから、持ってくるなと言われた。

キ 令和3年度、南城市公私連携幼保連携型認定こども園の法人募集要領では、意中の事業者がエントリー出来ないの、募集要項を変更するよう瑞慶覧前市長と新屋前副市長から指示された。外部の委員を入れた選定委員会で決定された要領なので変更は出来ませんとお断りしたら恫喝された。

(4) 市議会議員からのハラスメントの訴え

ア 松田兼弘議員について、現場視察で呼び出して自分は足が痛いから現場は見ない、見ないなら呼ぶな、との訴えがあった。

イ 瑞慶覧長風議員について、高圧的な態度を職員に取っていた、との訴えがあった。

ウ 瑞慶覧長風議員及び仲間光枝議員について、カスタマーハラスメント 令和5年12月末、令和6年2月のアンケートに関して、自己都合による活動を行い、行政が根拠を示して説明したにもかかわらず、同様の行動を強行した。関係者への説明を行うよう指導したが、新聞報道で自己活動が正当だという主張を行った。議員としてモラルや規範意識が欠如している、との訴えがあった。

エ 仲間光枝外7名の議員に対して、法的根拠のない理不尽な要求（招集依頼）、南城市全体を陥れようとする動き、との訴えがあった。

オ 宮城尚子議員に対して、宮城尚子議員が市長へ地方自治法第101条第3項の規定により請求した件について議会事務局職員から要件を満たしていないと助言をしたにも関わらず、申請したことに対してストレスを感じた、との訴えがあった。

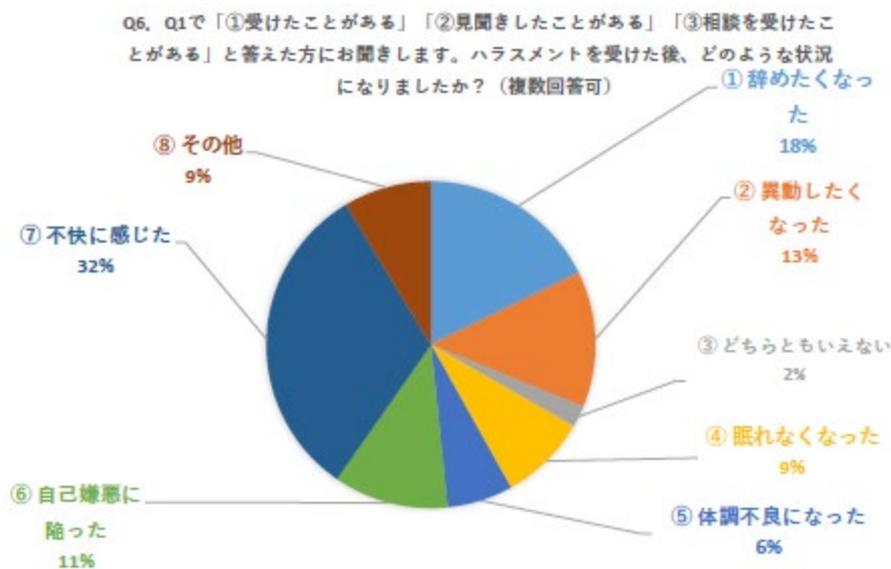
4 職員からのハラスメントの訴え

職員からのハラスメントの訴えは47件あった。具体的な内容の記載があった35件（複数回答あり）を見ると、話しかけても無視される、機嫌で物事を判断する、会計年度職員に育休はないと言われた、嫌がらせされる、女性の外見を揶揄する発言があった、育休申請の相談をしたができないと言われた、大声で怒鳴る、悪口を言いふらす、子どもの体調不良等で休みを取ったことを責められた、卑猥な冗談を言われた、膝カックンをされた、肩をトントンと叩いて頬を指でちよんとされた、嫌みを言う、業務連絡を伝えない、代休を取得しようとするや非常識だと言われた、仕事を教えてくれない、高圧的、罵倒された、大声で恫喝された、頭をはたかれた、飲み会の席で女性職員の体を触る、「口答えするな」と言われた、皆の前で怒られた、理不尽な要求、人格否定、相手によって態度を変える、部下を自宅に呼び出し業務態度等について駄目出しをした、質問を受けても冷たい態度をとるなどして相手を委縮させた、日常的に無視される、育児休業について理解のない職員から非協力的な発言があった、決裁印を押してもらえなかった、「お前はバカか」と言われた、等の訴えがあった。

5 ハラスメントを受けた後の対応等

- (1) ハラスメントを受けたことがある、見聞きしたことがある、相談を受けたことがあるとの回答者に対して、ハラスメントを受けた後どのような状況になったかとの質問に対しては、不快に感じたが59名(32%)、辞めなくなったが33名(18%)、異動しなくなったが25名(13%)、異動したくなかったが25名(13%)、自己嫌悪に陥ったが21名(11%)、眠れなくなったが16名(9%)、体調不良になったが12名(6%)だった(複数回答可)。

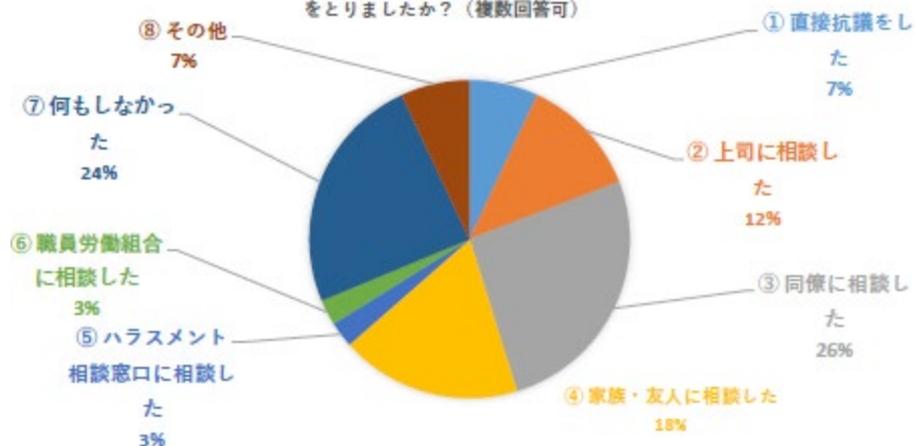
項目	人数	合計
① 辞めなくなった	33	33
② 異動しなくなった	25	25
③ どちらともいえない	4	4
④ 眠れなくなった	16	16
⑤ 体調不良になった	12	12
⑥ 自己嫌悪に陥った	21	21
⑦ 不快に感じた	59	59
⑧ その他	16	16
計	186	186



- (2) ハラスメントを受けたことがある、見聞きしたことがある、相談を受けたことがあるとの回答者に対して、ハラスメントを受けた後どのような対応をとったかとの質問に対しては、同僚に相談したが30名(26%)、何もしなかったが28名(24%)、家族・友人に相談したが21名(18%)、上司に相談したが14名(12%)、直接抗議をしたが8名(7%)、ハラスメント相談窓口相談したと職員労働組合に相談したが各3名(3%)だった(複数回答可)。

項目	人数	合計
① 直接抗議をした	8	8
② 上司に相談した	14	14
③ 同僚に相談した	30	30
④ 家族・友人に相談した	21	21
⑤ ハラスメント相談窓口相談した	3	3
⑥ 職員労働組合に相談した	3	3
⑦ 何もしなかった	28	28
⑧ その他	8	8
計	115	115

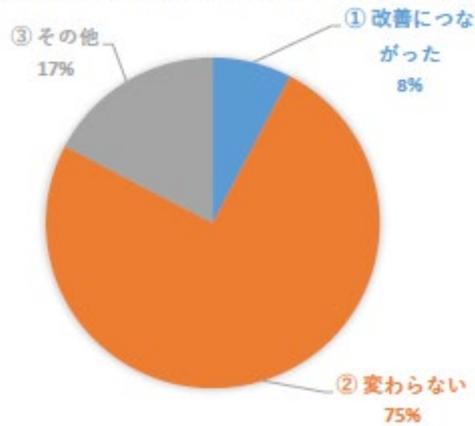
Q7, Q1で「①受けたことがある」「②見聞きしたことがある」「③相談を受けたことがある」と答えた方にお聞きします。ハラスメントを受けた後、どのような対応をとりましたか？（複数回答可）



(3) 相談したとの回答者に対して、その後どうなったかとの質問に対しては、変わらないが39名（75%）、改善につながったが4名（8%）だった。

項目	人数	合計
① 改善につながった	4	4
② 変わらない	39	39
③ その他	9	9
計	52	52

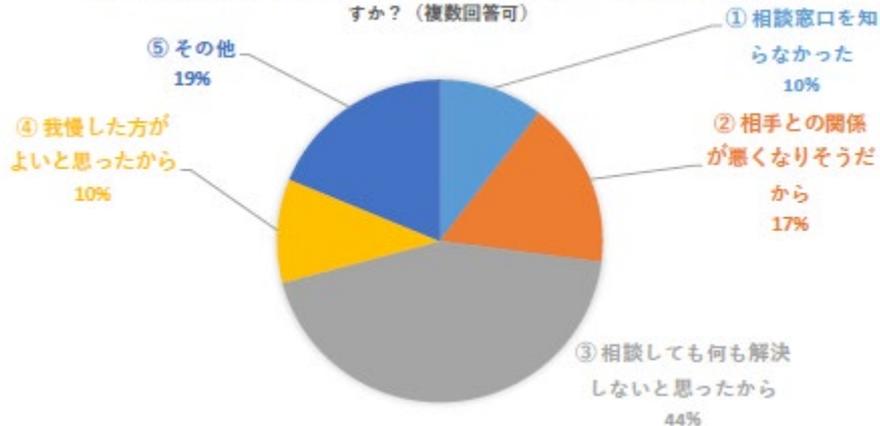
Q8. Q7で相談したと答えた方にお聞きします。その後どうなりましたか？



(4) ハラスメントを受けたことがある、見聞きしたことがある、相談を受けたことがあるとの回答者のうち、ハラスメントを受けた後どのような対応を取りましたかとの質問に何もしなかったと回答した方に対し、さらに何もしなかったのは何故かとの質問に対しては、相談しても何も解決しないと思ったからが21名（44%）、相手との関係が悪くなりそうだからが8名（17%）、我慢した方がよいと思ったからと相談窓口を知らなかったが各5名（10%）だった（複数回答可）。

項目	人数	合計
① 相談窓口を知らなかった	5	5
② 相手との関係が悪くなりそうだから	8	8
③ 相談しても何も解決しないと思ったから	21	21
④ 我慢した方がよいと思ったから	5	5
⑤ その他	9	9
計	48	48

Q9. Q7で⑥何もしなかったと答えた方にお聞きします。何もしなかったのはなぜですか？（複数回答可）



6 ハラスメントと受け止められることの恐れ

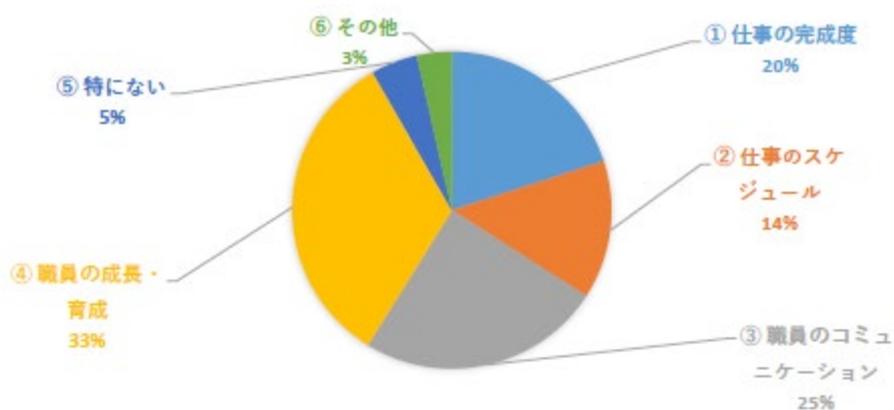
- (1) 職員を指導する際に、ハラスメントと受け止められることを恐れ、必要な指導を躊躇したことがあるかとの質問に対しては、ないが172名（80%）、あるが43名（20%）だった。

項目	人数	合計
① ある	43	43
② ない	172	172
計	215	215

- (2) 職員を指導する際に、ハラスメントと受け止められることを恐れ、必要な指導を躊躇したことがあると回答した方に対して、躊躇したことにより何に影響があったかとの質問に対しては、職員の成長・育成が28名（33%）、職員のコミュニケーションが21名（25%）、仕事の完成度が17名（20%）、仕事のスケジュールが12名（14%）、特にないが4名（5%）だった。

項目	人数	合計
① 仕事の完成度	17	17
② 仕事のスケジュール	12	12
③ 職員のコミュニケーション	21	21
④ 職員の成長・育成	28	28
⑤ 特にない	4	4
⑥ その他	3	3
計	85	85

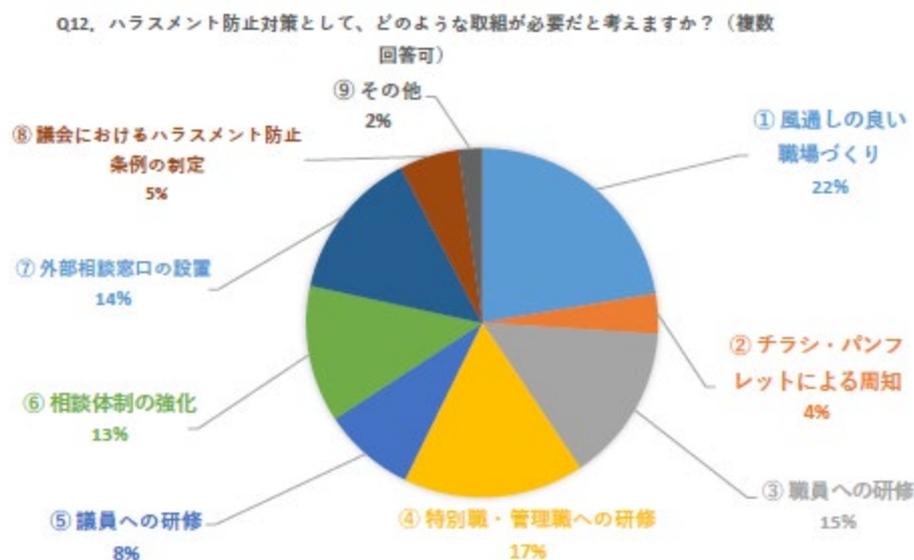
Q11、Q10で「ある」と答えた方にお聞きします。躊躇したことにより何に影響がありましたか？（複数回答可）



7 ハラスメント防止対策

- (1) ハラスメント防止対策として、どのような取組みが必要だと考えますかとの質問に対しては、風通しの良い職場づくりが176名(22%)、特別職・管理職への研修が131名(17%)、職員への研修が115名(15%)、外部相談窓口の設置が110名(14%)、相談体制の強化が100名(13%)、議員への研修が67名(8%)、議会におけるハラスメント防止条例の制定が43名(5%)、チラシ・パンフレットによる周知が29名(4%)だった(複数回答可)。

項目	人数	合計
① 風通しの良い職場づくり	176	176
② チラシ・パンフレットによる周知	29	29
③ 職員への研修	115	115
④ 特別職・管理職への研修	131	131
⑤ 議員への研修	67	67
⑥ 相談体制の強化	100	100
⑦ 外部相談窓口の設置	110	110
⑧ 議会におけるハラスメント防止条例の制定	43	43
⑨ その他	17	17
計	788	788

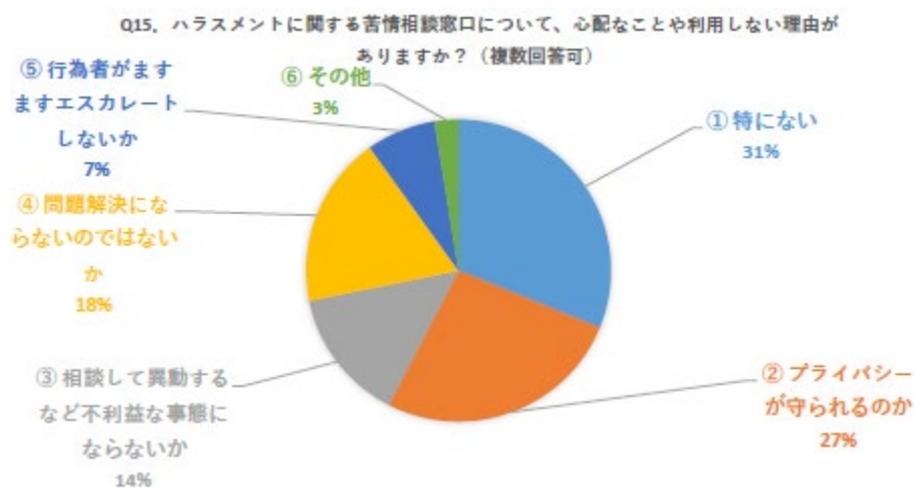


- (2) 南城市ハラスメント防止等規定があるのを知っていたかとの質問に対しては、知らなかったが170名(61%)、知っていたが107名(39%)だった。

項目	人数	合計
① 知っていた	107	107
② 知らなかった	170	170
計	277	277

(3) ハラスメントに関する苦情相談窓口について、心配なことや利用しない理由があるかとの質問に対しては、特にないが136名(31%)、プライバシーが守られるのかが115名(27%)、問題解決にならないのではないかが80名(18%)、相談して異動するなど不利益な事態にならないかが62名(14%)、行為者がますますエスカレートしないかが32名(7%)だった。

項目	人数	合計
① 特にない	136	136
② プライバシーが守られるのか	115	115
③ 相談して異動するなど不利益な事態にならないか	62	62
④ 問題解決にならないのではないのか	80	80
⑤ 行為者がますますエスカレートしないか	32	32
⑥ その他	11	11
計	436	436



第4 聞き取り調査

1 職員等に対する聞き取り調査の呼掛け

- (1) 本委員会は、令和6（2024）年11月26日付で「古謝景春市長によるハラスメントの有無、事実関係解明に関する聞き取り調査についてのお知らせ」（資料10）を本市職員宛に交付した。

アンケート調査の結果、古謝市長からのハラスメントがあったとの職員の回答が9件あることを受け、古謝市長によるハラスメントがあったのかどうかの事実関係を解明するため、本委員会による個別の聞き取り調査に応じてよい職員からの連絡を求めた。

- (2) 聞き取り調査を呼び掛ける対象を古謝市長からのハラスメントに限ったのは、呼掛けをしてみないとどのくらいの職員等の聞き取りなどの調査を行うことになるか不明の中、第1の4でも述べた通り、本委員会を設置するに至ったきっかけでもあり、本市のトップである現職市長からのハラスメントの有無等の調査を最優先すべきと判断したためである。
- (3) 聞き取り調査においては、古謝市長によりセクハラなどのハラスメントを受けたとされる方、そのようなことについて見聞きした方を対象とし、アンケート調査において回答があった9件の方には限らないこと、応募期間としては次回本委員会開催予定である令和6（2024）年12月13日ころまでを目途とした。このように応募期間の目途を設けたのは、呼掛けてみないと聞き取りに応じてくれる職員等が数名に留まるのか、数十名といった規模になるのか不明のため、一旦区切りを設けたものである。

なお、職員等からの連絡先としては、本委員会委員長及び委員長代理である弁護士事務所のほか、本市のハラスメント防止条例に定める外部相談窓口である社労士事務所のWEB受付フォームも含め、社労士事務所へ連絡があった場合は本市の総務課等を通さず直接委員長及び委員長代理に連絡をもらうこととした。

- (4) 配布方法としては、南城市庁舎内勤務の正職員343名（地方公務員法第58条の3第2項の規定に基づく等級及び職制上の段階ごとの職員数（令和6年4月1日現在）参照）に対しては、本市において使用されているグループウェアシステムGaroon（ガルーン）の掲示板にて、庁舎外のこども園や体育施設、福祉施設等で勤務する職員、グループウェアシステムにアクセスするパソコンを保有していない職員については、会計年度職員約180名及び包括職員約120名に対して紙での配布を行った。

2 職員等に対する聞き取り調査の再度呼掛け

- (1) 本委員会は、令和6（2024）年12月19日付で「古謝景春市長によるハラスメントの有無、事実関係解明に関する聞き取り調査についての再度のお知らせ」（資料11）を本市庁舎内で勤務する職員に対して紙で交付した。
- (2) 前記における呼掛けによって聞き取りに応じる旨連絡があった職員等が数名であったこと、職員から聞き取り調査の呼掛け方法について聞いたところ、期間が短い（連絡をもらう目途とした令和6（2024）年12月13日までに聞き取りを終えなければならないと考えた方もいた）、当該文書を職場のパソコンで見るのは周りの目が気になる、外部相談窓口である社労士事務所のWEB受付フォームに入力するためにはパスワードが必要だが当該パスワードがわからない等の意見があったためである。

なお、再度の呼掛けを本市庁舎内で勤務する職員に限ったのは、アンケート及びこれまでの聞き取り結果から、古謝市長によりセクハラなどのハラスメントを受けたとされる方、そのようなことについて見聞きした方はほぼ本市庁舎内で勤務する職員に限られると考えられるためである。

3 職員等に対する聞き取り調査の概要

- (1) 本委員会は、既述の呼掛けに応じた職員等から令和6（2024）年12月～令和7（2025）年2月にかけて聞き取りを行った。聞き取りは本委員会の委員2名（男性1名、女性1名）で行い、委員長は全ての聞き取りに同席した。
また聞き取り後は本委員会の委員が本市総務課等を通さず録音反訳業者に依頼して録音反訳を行い、本委員会委員内においてのみ共有した。
- (2) 聞き取りに応じた職員等は現職を含み、古謝市長からハラスメントを受けたという職員等、ハラスメントを受けたという方から相談されたり、ハラスメントを受けている様子を見聞きしたという職員等もいた。いずれも自身の氏名や所属等を伏せることを前提として聞き取りに応じており、そのため職員等に対する聞き取り調査の内容自体（聴取内容の録音反訳等）を本調査報告書の資料とすることはできない。

4 聞き取り調査の結果概要（女性職員A氏）

上記のとおり、聞き取り調査に応じた職員等は現職を含んでおり、いず

れも自身の氏名や所属等を伏せることを前提として聞き取りに依じているため、ここでは聞き取り調査の結果概要を記載する。

(1) 古謝市長の出張時の随行

古謝市長の在職時で私が総務課に在職していた際、被害に遭った。私以外にも被害に遭った方がいると聞いていた。普段の庁舎内での勤務中とは異なるため、出張先で業務を終えた後に、夕食とって戻ろうかという感じで二人きりになる環境を作って、触ってくるとのことだった。

市長の出張の随行は通常秘書がすべきで、市長秘書はずっと女性だったが、なぜか総務課内で男女関係なく輪番制にして、秘書ではない職員もみんな（出張随行に）あたるようにしていた。男性も行っていたが、結局それもカモフラージュになっているのではないかと思う。

そして、10年以上前、古謝市長の出張に総務課職員として随行した。出張先で仕事を終え、食事も終えて予約していたホテルに戻った。古謝市長とはホテルの部屋はもちろん階も別だったが、古謝市長から部屋に呼ばれた。具体的になんと言って呼ばれたかは覚えてないが、1杯やるかといった感じだった。

古謝市長の部屋は、ソファのほかに椅子が二脚とテーブルがあり、ソファのすぐ近くにベッドがあった。そのソファに座って一緒にお酒を飲んでいたところ、古謝市長が近づいてきてキスをされ、ベッドに横たわせられた。古謝市長がその際何か言ったかははっきり覚えていないが特に何も言っていなかったと思う。キスは1回された（A氏はキス行為の具体的態様についても明確に供述している）。そこで、止めて下さい、こういったことは絶対できません、無理ですと言ってベッドから起き上がり、部屋に戻った。戻った後に古謝市長から電話がかかってきたり、部屋に来られたりということにはなかった。

出張は次の日も続いたが、古謝市長から何か言われることはなく、翌日は古謝市長と宿泊するホテル自体が別だった。なお、古謝市長出張時のホテル予約は主に秘書が予約していた。

(2) 女性秘書から相談を受けたこと、総務部長に相談したこと

当時秘書は女性だったが、やはり秘書も被害を受けていて秘書から相談を受けた。

上記私が出張随行で被害を受けた後、秘書から相談したいことがあると言われ、話を聞いた。秘書は古謝市長の出張に随行することが多く、出張先などのタクシーの中で後部座席に古謝市長と二人で座る際に触られた、出張と一緒にいくのがすごくストレスで嫌だと言っていた。

私も出張随行の際に被害を受けていたので、やっぱり私だけじゃなかったんだと思った。彼女と一緒に当時の総務部長に相談し、古謝市長からセクハラ被害を受けた、今後女性職員を出張随行させてほしくないと言った。具体的に、セクハラされたということを言ったが、受けた被害自体に対して、特に何かをやってくれたとかはなかった。古謝市長から被害を受けたと言ったことが、古謝市長の耳に入って、大変なところへ異動させられるなど、不利益を被るのがすごく怖く、そのようなことをされたくないの、自分たちは口外するつもりはない、安心して仕事をしたいだけなので、セクハラされるような状況を作るような環境を変えて、とにかく女性職員を古謝市長の出張に随行させないでほしいと訴えた。

その後から、男性職員が秘書になっていたような気がする。

(3) 飲み会で触られたこと

古謝市長の3期目（2014年～2018年）のときに、送別会だったと思うが飲み会に参加した。居酒屋で、職員は20名程度参加していた。私が遅れて会に参加したところ、古謝市長の隣に座っていた別の女性職員が席をパッと離れた。他の職員から座って座ってと言われ、古謝市長の隣の席に座らせられた。掘りごたつになっていて、周りから見えにくい場所だった。古謝市長の右側に座ることになった。そのとき古謝市長の左側も女性職員だったかは覚えていないが、だいたい女性があてがわれていた。

私が古謝市長の右側に座ると、手のひらで足の股の間や左の太ももをさすられ、手を握られた。気持ちが悪いし怒りもこみ上げてきたため古謝市長の手を何度も払ったが、そのたびにまた触ってきた。その際古謝市長は、何事もないかのように周りと喋っている。私は気持ちが悪いので席を立って別の場所に移動した。

(4) 脇腹をつつかれたこと

比較的最近のことであるが、（古謝市長のセクハラのことが）新聞とか議会でも取り上げられた後で、庁舎内で、古謝市長が通りがかりに「これもセクハラなのかなあ」などとふざけた感じで言いながら人差し指で脇腹を2～3回つついてきた。他の職員も見てる前だったので、もう触っても冗談で済まされる女と思われてるのかなあと、屈辱的な、みんなの前で普通にふざけてやるっていうのが、すごく嫌なやり方だなあと思った。

(5) 肩や手を触られること

古謝市長が通りがかりに、何か話しかけて肩をポンポンと叩かれた。女性職員だけでなく男性職員に対しても、肩を揉むように触るところを見たことがある。肩触られる、手触られるぐらいは、他にも普段あったとしても覚えていない、日常茶飯事で、肩や手は普通にあったと思う。

(6) 聞き取り調査応募に関して

元運転手が被害を受けたということが報道され、ああやっぱり思った。毎回のよう、議会で答弁する、ほんとに、うそをつき通す市長と執行部サイドに、何かもう、ほんとにもう、すごく嫌気が差して、以前古謝市長からの被害について相談したのに何も変わっていないのが悔しく、正直市長を辞めてほしい。職員が安心して仕事ができる環境になってほしい。異動が怖い、(市長の)近くで仕事するってなったら、すごくもう嫌なんで、そういう環境を変えたい。別に、もう、損得勘定なく、ここ(聞き取り調査)に勇気出してくるのは、怒りとか、やっぱりもう、毎回何事もなかったようにうそをつき通す答弁、あと執行部の態度、もうこれがほんとに許せない。ちゃんと声を出してる私たちの行動が報われるように、この第三者委員会で、もう実態をほんとに解明して、世間にも出してほしい。

5 聞き取り調査の結果概要 (女性職員B氏)

(1) 脇腹をつかまれたこと

私が総務課に在籍していた10年以上前、文書の配布ボックス前に立って作業をしている際など、古謝市長から脇腹をつかまれた。通りすがりに片手でつかんで、くにくにと揉むようにされた。古謝市長は、あいさつ代わりに考えているのか、女性職員にも男性職員にもしていた。その際は、古謝市長は、つかんで何も言わずにいなくなるという状況で、された側が拒否したりする間もない感じで、セクハラとかに当たるという認識はないかと思う。

(2) 手を触らせること

業務時間中に、古謝市長が職員のところへ来て雑談をする中で、古謝市長から「手柔らかいよ、触ってごらん。」などと言われて手を触らせられたことが3回以上あった。これは女性職員に対してで、男性職員にはしていなかったと思う。

(3) 飲み会で頬にキスをされるなど

10年以上前、飲み会（忘年会か歓送迎会）の二次会でカラオケ店（具体的な店名の摘示あり）に行くと、古謝市長の隣に座らせられ、チークダンスをさせられた。カラオケの1曲分チークダンスに付き合わされ、肩と腰に手を置かれてギュッと抱きしめられるなどされた。周りに人はいるが、暗いしカラオケが流れていて歌っている人もいる状況、チークダンス中に2回くらい頬にキスをされた。カラオケは20人くらい入る広い部屋で、女性職員は全員指名されて古謝市長とチークダンスをさせられた。私はいいです、できないですと断った職員は古謝市長が手を掴んでソファから引きずり下ろしてチークダンスの相手をさせられた。嫌で帰りたかったが、幹事をしないといけなくて二次会も業務だと言われたために逃げることはできなかった。

また飲み会の際は隣に女性職員がつけられ、古謝市長に手を握られた。ずっと手を握ってくる。

(4) 出張随行で被害を受けた話を聞いたこと

10年以上前、出張随行は原則秘書で当時秘書は女性だった、また総務課にいる人は行くことがあった。そのころ、古謝市長の出張に随行した女性秘書から、ホテルの部屋に呼ばれてベッドに引きずりこまれそうになったことがあった、

そのため、出張随行は声をかけられてもできるだけ断った方がいいし、断れないのであれば古謝市長と別のホテルを予約するなど距離をおかないといけないという話を聞いて、怖くなり、出張随行はずっと断っていた。

その女性秘書は、出張随行の際に上記被害に遭い、そのことを上司に相談し、それから秘書は男性になったと聞いている。

(5) 聞き取り調査応募に関して

古謝市長は自分を守る人を近くに充てている。管理職は、古謝市長を止めることができないし、守ろうとしない。セクハラについて、古謝市長は開き直って、もうほんとに、まっすぐにうそをつく。そもそもセクハラは何なのか、市長は多分、もう根本からずれていると思う。ひどいのは、やっぱり古謝市長だと思う。

6 聞き取り調査の結果概要（女性職員C氏）

(1) 飲み会で触られたこと

約10年前、飲み会の際は古謝市長の隣の席が空いていて、上司から

ここ座ってと言われて座ると、古謝市長が手を握ってきたり、太ももを触ってきたりした。

(2) カラオケでのチークダンスの強要

同じく10年以上前、女性職員B氏らとともに、古謝市長を含む20人ほどの職員で、忘年会か歓送迎会の二次会でカラオケに行き、B氏が供述しているように、女性職員が代わる代わる古謝市長とのチークダンスを強要されている状況を見た。

(3) 卑猥な言葉をかけられたことなど

卑猥な言葉をかけられたり、肩、腰や脇、お尻や胸を触られたり、口にキスをされたこともある（※聞き取り調査の際は具体的な日時、場所、態様等についても述べられていたが、個人を特定されることを恐れており、調査報告書においては抽象的な記載に留める）。

また、「自分の筋肉すごいよ、ほら硬いよ触って。」などと言われたこともある。

(4) 出張随行で被害を受けた話を聞いたこと

10年以上前、出張随行は原則秘書で当時秘書は女性だった、また総務課職員は出張随行に行くことがあった。そのころ、古謝市長の出張に随行した女性秘書から、ホテルの古謝市長の部屋に呼ばれてベッドに引きずりこまれそうになり、逃げて自分の部屋に行って鍵を閉めたが、古謝市長がドアをノックしてピンポンを鳴らしてきたため、怖くて誰かに電話をしてずっと怖い怖いと言っていたということがあった、と聞いた。

女性秘書は、出張随行の際に上記被害に遭い、その旨を上司に相談し、それから秘書は男性になったと聞いている。

その後も、女性秘書から、古謝市長の出張に随行していろいろあった、Cさんは大丈夫ですか、何かあったら秘書に相談してください、と言われたこともあった。

(5) 相談体制や研修について

被害に遭ったことを総務課に相談するということはできなかった。相談できるような状態ではない。古謝市長は周りを自分の気に入った職員やいいなりになる職員で固めているので、防止条例とかできた今でも無理。

管理職も研修を受けているが、変わらないんじゃないかと思わない。

(6) 聞き取り調査応募について

古謝市長は、自分はみんなに持ち上げられてる、自分は誰からも好かれてるっていう感じで、多分、同意の下だと思ってるかのように、体を

触ったりしているのではないか。

今回聞き取り調査に応募したのは、本市の幹部の人たちは、古謝市長の過去のセクハラについて絶対知ってるのに、相談もしたっていうのは聞いたのに、そういう古謝市長を守ろうとしてるところがある、今、古謝市長が開き直って、嘘をついてることがすごい嫌で、声を上げようと思った。

7 聞き取り調査の結果概要（男性職員D氏）

(1) 脇の下をつつく行為などを見たこと

古謝市長が、職員の脇の下をちょんちょんとつつくところはよく見ていた。職員が嫌がる反応を見てあはーと笑うなど楽しんでいるように見えた。脇の下をつつくのは男性職員に対しても女性職員に対しても行っていた。脇の下だけでなく、肩を触ったり、いろんなどころを触って、体を触れることはよくあり、おう、元気かーって、挨拶代わりに触りますとのことであった。

この点に関し、D氏は「親しみや、コミュニケーションと思ってやっているかもしれないけど、そう言ってますけど、いやいや、間違いなく、僕ら裏では、知念村役場時代から、みんな、嫌だよなー、やめてほしいよなー、だ、気持ち悪いなあっていう話、してました。」「男性でもやだ。今思えば、もう、女性には、ただ触れたい。男性には、まあちょっかいてもそうだけど。何かでも、やっぱり、何か、自分の力をアピールすることは、ありましたね。」と供述している。

(2) 男性職員のおなかを殴っていたことなど

令和6（2024）年11月に行われた南城市まつりの際、古謝市長は昼から飲酒していた。私が会場内を歩いていたところ、同じくあいさつ回りで会場を歩いていた古謝市長から脇腹をちょんちょんとつつかれ、私の周りにはいる子どもたちに対して「見とけよ、お腹殴ろうねー。」と言って殴ろうとしたが、「駄目です。」と断った。自分の強さをアピールするために周りに見せようとしていたと思われる。

南城市まつりは市役所駐車場に舞台を設置して行われたが、エンディングを待っている際に舞台の横で、見ている人がいっぱいいる中で、自分の強さを見せるために、古謝市長が男性職員のお腹を1発拳で殴っていた。かなり強く打ったと思う。このような行為はかなり以前にも見たことがある。後日、殴られていた男性職員に話を聞いたところ、古謝市

長から、いきなり「殴ろうなあ。」と言われて殴られたと話していた。

古謝市長は空手をしていたことがあり、力自慢をすることがあった。飲み会の場で腹ばいになって、腹筋に力を入れて跳ぶ様子を「見とけよ一。」と職員に見せることがあった。

(3) 女性職員の出張随行

総務課の女性職員の中では、マニュアルのように、古謝市長は出張行きたがるけど、断りなさい、断れなくて行かないといけなくなったらホテルを別にしなさい、どうしても同じホテルになるのだったら階を変えなさいと伝えられていると聞いた。

出張随行した女性職員がホテルの部屋に呼び出されて、引っ張られてベッドに倒されたことがあったと聞いた。

(4) 飲み会で女性職員が触られること

飲み会で女性職員が古謝市長の隣に座らせられるというのは見てきた。上司が「あっちに、市長の隣に座れ一。」と言っていた。

女性職員が古謝市長に触られているところを見たことはないが、数年前、職員研修後の飲み会で女性職員を隣に座らせ、触られたと聞いた。触られた本人からではなく間接的に聞いた。

(5) 聞き取り調査応募について

「南城市ハラスメント防止条例、規定っていうのがあって」、「市の職員の係長クラスを当ててると、委員に。」「ここからの報告は、今まで一度もありません。当たり前ですよ。あんなのに誰が相談するか。あんな身内に、誰が相談するか。これで1歩入ってごらん、もう飛ばされるよと。」「ただし、毎年行われてる、自己申告書っていうのがあります。あれには、たくさんあると思います。」(ハラスメントについて)「みんなこれに、書いてるけどよ、何も変わらないんだと。私も書いてるけど、変わらないよなあ。実際そうでした。僕は何度も書いていた」、「あんな悪いことをしてきて、で、みんな黙ってきて、みんなで隠して」、「南城市役所・・・の中に、職員がいっぱいいて、この絶対王者、古謝景春というのがいて、悪いことをしているのに、盾となって、与党議員さんがどんといて、・・・副市長がいて、何もないですよ、何もないですよ。あるのに。で、そんな中、普通の人やられても、みんな黙る。怖いから黙ってきた」、「そういう状況だと思いますね。なので、・・・僕の中では、絶対、1期を全うさせるわけにはいかない」、「悪いものは悪かった。ちゃんと、そういう結果になるべきだ、と思っています」、「ちゃんと明らかにして」「古謝景春だけの問題じゃなくて、組織として、改める必要が、

強くあると思ってます」「新しい組織の在り方を見直す必要があると思ってます」

8 聞き取り調査の結果概要（古謝市長）

令和7（2025）年3月4日、本市市長室において古謝市長からの聞き取りを行った。聞き取りには委員5名全員が参加した。以下はその概要ないし抜粋である。

(1) 職員の肩を触ること

職員の肩を揉んだり、肩をぽんぽんと触るといったことは全くない。男性なんかは握手する人もいる、女性も、肩を揉むとか触るといったことはない。若いときはあるが、知念村の助役になった43歳ころ以降はない。

精神的に落ち込んで来ない職員の激励にはよく行く。

居酒屋でも一対一で飲んだことはない。みんな団体に飲むが私は公用車で来るから1時間くらいで帰る。

(2) 職員のお腹を殴ったこと

職員のお腹を拳でパンチする、叩くということについては、突かないで寸止めをしたことはある。みんなで集まって話し合いをしているときに寸止めをしたことはあるが、具体的にいつとは覚えていない。今も空手の突きの練習をしている。

令和6（2024）年11月の南城市まつりで職員のお腹を拳でパンチしたということはなく、寸止めした。当たってはいない。私はパンチングマシンを折ったことがあるくらいの力があるので絶対そんなことはやらない。寸止めしたのが誰かは覚えていない。空手の演舞があったときに、市長も空手やってるよねという話をしている方がいて、その方に寸止めしたと記憶している。寸止めをしたのはたぶん1人ぐらい、そんなにいっぱいはいっていない。

(3) 職員の脇腹をつつくこと

委員「職員の通りすがりとかにね、当時、脇の下を指でつんつんするとか、手でつかむということがあるという話があるんですが。」

古謝市長「男の人にですね。」「女性にはやらんですよ」「男性にはたまにおちよったりすることがありますよ。」「男性は以前からこうおちよったりやりますよ。」

委員「これ、もう知念村の時代から。」

古謝市長「あ、そうそうそう、頑張れよ、頑張れよとか。」「ありますよ、最近も。」

委員「(頻度としては)月に1回ぐらいあるとか。」

古謝市長「そう、そう、それぐらいですね。」

委員「具体的には、この脇の下辺りなんかこう触るんですか、つつくんですか。」

古謝市長「ん?つつくというよりも、寸止めみたいなんですね」「触ってない」

委員「触らなきゃ気づかないじゃないですか、相手は。」「触れてはいるんですね。」

古謝市長「触れてはいますから。」

委員「相手の反応って見てます?」

古謝市長「見てますけど、みんな頑張っているよという。」

委員「嫌がったりはしてませんか。」

古謝市長「ううん。中には選挙の反対の人もいますからね。」

古謝市長「(アンケート調査の「特別職によるハラスメントの具体的内容について」の「キスされた」との記載を見ながら)それから、あれですよ、このキスされたとかいう話はですね、前の僕が65票差で負けたときの、あのときの大里地域で、もう誰がしゃべったか分からんけども、こう選挙で喋ってるの見ましたね。」「選挙期間中にですね。」「セクハラ市長が回ってるよということで、聞いたら、誰かが職員がそういうことを言ってたと。」「ということで、選挙の邪魔してるのがいましたね。」

古謝市長「で、それ、今回誰かなと思ってずっと回って聞いてたんだけど、分からなかったですよ。」

委員「誰かなあと聞いて回ったんですか。」

古謝市長「聞いて回ったというよりも、誰かなあとということで探ったけども、僕は分からないですね。」

委員「探るっていうのは、具体的にどういうふうにしたんですか。」

古謝市長「いや、人を探るっていうことじゃなく、総務課の人に、本当にこういうことで申入れがあったのかと聞いたら、誰もね、分からなかった。」「今まで、そう、胸が触られたという話を聞いたことあるねって言ったら、みんな聞いたことないって。」「僕の選挙のときにもそういう話があったけども、皆さんはこれまで聞いたことがあるのという話をしたら、誰も聞いたことないって。」

委員「総務課の職員には全員に聞いたんですか。」

古謝市長「そうそうそう。」

委員「一人一人に聞いたんですか。」

古謝市長「うん、みんなの前で。」

委員「全員がいる前に聞くんですか。」

古謝市長「はい、はい。」

委員「聞いたことあるかというのは、総務課として相談を受けたことがあるかっていう意味ですか。」

古謝市長「そうそう、そうそう、そういう意味。相談を受けたことがあるかって。」

委員「総務課の全員にですか。」

古謝市長「総務課の方々は聞いて分かりますよ」

委員「我々も聞いているし、このアンケートにも、今回この件が取りざたされたあとも、他の職員のいる前でふざけて体を触ってきたと書いてあるんですけどもね、だから、触ってもいいもんだと思われているっていうんだから、これ女性なんですよ。」

古謝市長「そういうのはやりませんよ。」「みんなの前でこんなことやってら、それ訴えられたら大変ですよ。」

委員「うん。で、やってないんですか。」

古謝市長「やってないです。」

(4) 手を触らせようとする事

委員「職員にですね、市長が自分の手が柔らかいよなどと言って触らせようすると、こういうことがあったっていう話があるんですけども。」

古謝市長「握手を求められるのはよくあるですよ。」「自分、職員が。」「だから、自分でこうするっていうのはないですね、そんな。」

(5) 飲み会

委員「女性職員もいる飲み会はあったわけですね。」

古謝市長「ありましたよ。」「僕と飲む場合は、いつも部長、課長がそこに座って、いわゆる上座みたいな形になって。」「女性なんかはもう向かい外側にいるんですよ。」「周りにはもう幹部が、幹部座ってます。」

委員「それ最近のことなんじゃないですか。」

古謝市長「ううん、前からやっていますよ、それは。」

委員「前からっていつから。」「ずっと前から。」

古謝市長「はい。」

委員「両隣にね、女性が座ることもあるんじゃないですか。」

古謝市長「あれは、たまにはありますよ。いわゆる僕が行くとですね、写真撮りたいっていうことで。」「来る方がいます。そうやって記念写真をよく撮ってますね。」

委員「飲んだり食べたりしながら時間を過ごすことがあるんじゃないですか。」

古謝市長「どうせこの、大体公務ですから、1時間くらいで帰るんですよ、僕は。」「1時間でこんなことしないですよ。」

委員「手を触り、いいですか、手を触らせるとか。」

古謝市長「ない、ないですよ。」

委員「握ってきたりとかね、太ももを触ってきたりとかいうことがあったっていう訴えがあるんですが、ありませんか。」

古謝市長「ないですね。」「昨日も幹部のメンツ話したけども、そんなことないですね。」

委員「いや、幹部に聞いて分かることでしょうか。」

古謝市長「いや、みんなもうそばにいる、大体。」

委員「そばにいない場合もあるんじゃないですか。」

古謝市長「ああ、それはないですね。必ず幹部はそばにいますね。」

委員「これは飲み会の二次会だと思うんですけども、女性職員とチークダンスをしたっていう話も聞いてるんですが。」

古謝市長「二次会、僕は行かないですよ。」

委員「それはそのここ数年の話じゃなくて、もう1期目から合わせても二次会全く行かないっていうことですか。」

古謝市長「前は行ったことがありますね。」

委員「前というのは1期目とか2期目っていうことですか。」

古謝市長「そうそう、そうです。」

委員「あるんですね。」

古謝市長「それはもう覚えてないですね。」

委員「じゃ、先ほど周りに幹部が座るってというのは、3期目以降の話なんじゃないですか。」

古謝市長「そうそう、そうそう。」

委員「1期目、2期目はそういうことが、つまり両隣、あるいは隣にね、女性が座ることもあったということは、それはそうなんですね。」

古謝市長「あったと思います。」

委員「二次会に行くことは、1期目、2期目の頃はあったということですね。」

古謝市長「そんなには分かんないですね。」

委員「先ほどあったという話だったと思いますよ。」
古謝市長「いや、だから、男性と、女性とは行かなくて男性だけに行くのはあった。」
委員「カラオケに行ったりしてたんじゃないですか。」
古謝市長「カラオケハウスは、前はよくありましたね。」
委員「そういうときに、なんかチークダンスをすとかそういうことはなかったかなっていうことなんです。」
古謝市長「うーん。ちょっと分からんな。」
委員「覚えてない？」
古謝市長「覚えてない。」
委員「あったかもしれない？」
古謝市長「昔からののは分からない。」
委員「チークダンスは女性とこう、近づいて、肩や腕に手を回してるとい
うのがチークダンスなんだろうと思いますけど。」
古謝市長「そんなことはもう、みんなが見てるから、ないない、絶対ない
ですよ。」
委員「じゃあ、その際に頬にキスするということは？」
古謝市長「ないない、絶対ない。」
委員「何か誤解されるような行動、顔を近づけるとかそういうことは？」
古謝市長「分からない。こう嫌がる人たちにやるというのは絶対ないで
すよ。」
委員「嫌がるかどうかは分からないですけど、そもそもその頬にキスする
っていうこと自体はありました？」
古謝市長「ん？ううん。僕は、野党議員がアンケート取ったのにも、そし
て、議員さんたちがアンケート取ったやつにも、パワハラ一件もない
でしょう。」
委員「全部セクハラですね、はい。」
古謝市長「普通は、嫌々の人を触ったらパワハラって書きますよね。」「セ
クハラされてもパワハラされたということを書くはずですよ、みんな。」
委員「ちょっと意味が分からないですけど、セクハラをされたということ
を書いてる、それだけのことです。」
古謝市長「はい。だから、こういう嫌がらせなんかは、変なことしないで
すよ。」
委員「そういう主張だっということは分かりましたけど、我々が職員から
直接聞いてるといことも分かっていたきたいですね。」
古謝市長「だから、それがおかしいということなんですよね。」

委員「じゃ、我々が聞いた話は全部うそだったということなんですか。」

古謝市長「それは、今まで、だってさあ、職員に申立てもないし、ここに誰もそういうことを、不満を申し出てるのは、まず今までないんですよ。」

(6) 出張随行

委員「今日も出張されるということで、出張は結構多いわけでしょうね。」

古謝市長「出張多いですね。」「でも、あれですよ、例えば、道路利用者会議だったら産業課とか建設関係の職員が先に行行って、一対一というのはまずないですね。」

委員「職員1と市長1で行くことはないっていうことですか？」

古謝市長「ないですね。」

委員「結構前の話になるかもしれませんが、女性の秘書、秘書が女性だったときがあってその女性秘書が出張に随行するっていうことはあったようですが、それはそれでよいですか？」

古謝市長「あったね、はい、あります。」

委員「それから、また女性の秘書だけじゃなく、総務課の職員が輪番で、つまり交代で随行するようになっていた時期もあって。男性職員も女性職員も随行していたと、こういう時期もあったようですね。」

古謝市長「うん、そうそう、そうそう。」

委員「それはよろしいですか？」

古謝市長「はい、あります。」

委員「仕事を終えますよね。」「で、夕方食事をとったりすることもありますよね。その職員と一緒に。」

古謝市長「はい。」

委員「で、それから、宿泊先のホテルに戻るんでしょうね。」

古謝市長「はい、はい。」

委員「そのときに、ホテル内の市長の部屋にその職員を呼んでね、お酒と一緒に飲んだりとか、別にお酒飲まなくてもいいけど、何か話をしたりとか、そういうふうなこともありませんでしたか？」

古謝市長「女性は呼ばないですよ。」

委員「一切ありませんか？」

古謝市長「一切、コンコンしてやる、あれするときには、一緒に朝出掛けるときにはコンコンするときがありましたけれども、それ以外に中には女性入るなよと。」

委員「先ほど聞いてるとね、3期目以降とね、その前とではなんか違うようなこともあるようですけどもね、飲み会の状況が。」

古謝市長「だから、そのときに、もうこう変な噂が出て。」
委員「そのときというのは？」
古謝市長「女性がいわゆる秘書してるときに。」
委員「女性職員が輪番で付いてっていた時期のことに。」
古謝市長「はい、そういう変な話が出てた。」
委員「変な話っていうのはどんな話ですか？」
古謝市長「だから、女性を触ってるんじゃないかという話あってですね。」
委員「誰からどんなふうにその話があったんですか？」
古謝市長「こう内部から。」
委員「内部というのは？」
古謝市長「総務課の。」「それで、僕は、次は男性に替えなさいと。」「そんなことしたらもう大変だよということで、すぐ男性に替えましたね。」
委員「それ具体的に総務課のどなたから市長は？」
古謝市長「いや、それは分かりません。」
委員「覚えてないんですか？」
古謝市長「覚えてない。」
委員「かなり大事なことだと思います。」
古謝市長「いや、ちょっと、大事なことというよりも、僕に対してこういう話が聞こえるけども、古謝さん女性秘書気をつけたほうがいいんじゃないかという話があって、じゃ、そういうことであれば、男性はあれしようと、男性にしようということでそれから。」
委員「こういう話っていうのは、女性職員なり女性秘書が（出張に）随行して、で、あなたに、市長にその女性職員、秘書でもいいですけど、体を触られたという訴えがあったと、そういうことなんですか？」
古謝市長「体触られた、そういう噂が出たら困るからという話をしてたんですよ、女性職員は一人だから、一対一だから、そういう話が出る可能性があるからやめたほうがいいよと。」
委員「先ほど女性が触ったっていう話があったっていうことで。」「変な話っていうのはね、そういうことなんですか？」
古謝市長「だから、それもあったということを知ったもんですから。」「女性に話したら、そんなことないよと。」
委員「女性に話したんですか？」
古謝市長「うん、そうそうそう。」
委員「誰が？」
古謝市長「僕が。」
委員「その触られたっていう女性に話をしたんですか？」

古謝市長「はい。」

委員「それ秘書か誰かですか？」

古謝市長「秘書じゃないです、職員です。」

委員「総務課の職員ですか？」

古謝市長「総務課の職員。」

委員「どなたですか？」

古謝市長「名前言わないです。」

委員「総務課の女性なんですね。2期目とかですか？」

古謝市長「2期目ですかね、とにかく。」

※2期目は平成22（2010）年2月～平成26（2014）年2月

古謝市長「いわゆるここ（※口を指す）に疾患（※聴取の際は具体的病名を挙げていたが、個人が特定されないように疾患とする。以下同じ。）があって、それを見て、手にあれしたら、触ったら、目つぶってたんですよ、僕がキスしてると、したんじゃないかということで、逆に言ってるのいましたね。それやってないですよ、ただ見ただけですよ。」

委員「疾患をなんか治療した方がいるんですか？」

古謝市長「そうそう、もう元気がなくて。」「もうだめなはずよということで、相当落ち込んでいた人がいたんです。手で見ようとして手で触ったら、間違われたんですよ。」

委員「何を見ようとしたんですか？」

古謝市長「疾患のぶつぶつですね。」

委員「そんな素人が見て分かるんですか？」「なんで見ようとしたんですか？」

古謝市長「いや、本人がこうこっちですよと言ってて。」

委員「そのときにこの口を触ったんですか？指で。」

古謝市長「そうそう、指で。」

委員「それは出張先の出来事なんですか？」

古謝市長「出張先、はい。」

委員「場所はどこ？出張先、ホテルの部屋ってということですか？」「市長のホテルの部屋で。」

古謝市長「そうそう、そうそう。」

委員「じゃ、2人きりなんですね。」

古謝市長「そうそう、そうそう。」

委員「顔が近づいた状態で、女性の口のあたりを指で触ったってこういうことですよね？」

古謝市長「そうそう、そうそうそう。」

委員「それを女性が。」
古謝市長「そうです、触られたという話。」
委員「キスされたって訴えたっていうんですか？」
古謝市長「そういうことです、はい。」「それで、おうちにも行って、謝りにも行ったんですが、全然開けなかったですね。」
委員「その方はキスされたと訴えてきて、直接市長に言ってきたんですか？総務課の上司とかに言ったんじゃないんですか？」
古謝市長「上司か…だから、これも選挙期間中だったんですよ。」「あの近くの選挙期間中に、そういうセクハラをやったという話が聞こえて。」
委員「どこでそういう話がされたっていう認識なんですか？」
古謝市長「この地域で。」「家族全員が反対だったそうです。」
委員「そのキスされたと訴えてる女性職員の家族が？」
古謝市長「そうそう。」
委員「市長に反対の立場だったっていうんですか？」
古謝市長「あっちの幹部だったですね。」
委員「それ把握されてるんですか？そんなことを。」
古謝市長「はい。」
委員「それ調べさせるんですか？」
古謝市長「ん？ううん、みんなあの地域の人たちがすごい聞いたら分かるんですよ。」
委員「そうやって、家族の政治的な意向について調査されてるっていうことですか？市長の方で。」
古謝市長「ううん、調査…ずっと前からこの人たちは僕と反対っていうの、もう分かりましたから。」
委員「さっき総務課から変な話が出てるっていうことじゃなかったですか？」
古謝市長「やっぱこの人だと見てるけど。」
委員「総務課から話があったのと、なんか選挙期間中に地域で話があった人と、これ同じだということなんですか？」
古謝市長「同じです、そうそう。」
委員「でも、総務課からも話があったんですよ？」
古謝市長「総務課というよりも、職員誰か分からんけども、こういう女性やると変な噂が立つよという話は、何名かからありました、そのときは。」
委員「何名かからっていうのは総務課の何名かからですか？」
古謝市長「総務課からじゃなく、いわゆる外部から見ても、女性と、いわ

ゆるずっと一対一で来ますよね。」「そういうのはもうやめたほうがいいんじゃないかという話は、僕に助言がありましたね。」

委員「やめたほうがいいんじゃないかっていうのは、随行した女性職員からセクハラの訴えがあったと聞いた総務課から話があったということじゃないんですか。」

古謝市長「ううん、それはそれで。」

委員「先ほどはそう言ってたと思うんだけどなあ。」

古謝市長「いや、それはだから、1件はそれさ、この女性じゃないかなと。」

委員「じゃ、他にもあるってことじゃないですか」

古謝市長「他にはない。その女性が、僕はこう誤解して言ってるんじゃないかなということを思ってます。」

委員「聞き取りした職員がね、出張の際にキスされたっていう話聞いてるもんだから、こういうふう聞いてるわけですよ。」

古謝市長「だから、僕はそれじゃないかなと、その人じゃないかなと。」

委員「キスはしてないということなんですか？」

古謝市長「してないです。」「嫌がる人にキスするわけじゃないですよ。」

(7) その他のキス行為等について

委員「出張以外でね、女性職員に対してキスしたということはないですか」と古謝市長「ない、ないです。」

委員「飲み会や出張以外でもですね、女性職員のお尻を触るとか。」「腰を触るといふことないですか。」

古謝市長「ないですね。」

委員「胸を触ったということはないですか。」

古謝市長「ないですね。」

委員「何か誤解されるような行動をとったということはないですか、キスとか、胸を触るとか、腰を触るとかで。」

古謝市長「ないですね。」

委員「何かコミュニケーションを取ろうとしてね、腰を触ったとかなんとかね。」

古謝市長「こうあれが、団体が多いですから、個人的にこう女性と1対1というのは、まずないですから。」「で、1時間ぐらいで、もう公用車が待ってますから、外に。」

委員「ここは市長室ではそういうことはないですか」「庁舎でもいいですよ、庁舎。」

古謝市長「いえ、市長室でも、庁舎でもまずないです、1対1に。」「ここ

の市長室はですね、いわゆる職員が何か相談するときにも必ず上司が付くんですよ。」「必ず上司が付いて、1人では入れないです。」「1人では絶対来るなということ」

委員「今回、我々何人かの人から聞いてるわけです。」「直接被害を受けた人であれ、間接的に知ってるという人であれ、かなり具体的に詳細に話を聞いています。」「しかし、じゃあ、いつ、どこで、誰にしたか、そういうことは明かすことができないんですね、何ででしょうね?」「不利益取扱い受けるんじゃないかということをおそれてるわけです。」

古謝市長「僕はそういうこと全然、むしろ引き延ばしたとかね、外部のこう人たちがもう入ったんじゃないかと思ってますけど。」

委員「外部の人たちってなんですか?」

古謝市長「いや、アンケートを個人的に全部当たったんですか?」

委員「一番最初のアンケートは外部の人でも答えられるからっていうことですね?」

古謝市長「そうそう、そうそう、そうです。」「25日までは何も報告がなかったのに、会計年度任用職員と業務委託で働く全ての人々を対象に166人、いわゆる我々と接点がない人たちにアンケート取ってるわけですよ。」

委員「話を戻しますね。」「我々が聞いてるのは、もうこのアンケートには書かれてるけども、市長にセクハラをされたと、例えば、いつ、どこでと明らかにしてね」「明らかにして訴えるということができない、なぜか、不利益取扱い受けるおそれがあると思ってるからだ、こう言っています。」

古謝市長「ああ、そんなことはないでしょう。」「市長というのは、事実関係、いわゆる証明されれば。」「もう辞めざるを得ないですよ。」「そういうことはないと思うけどね。」

古謝市長「本来真実かどうか、どこでどういうことやったのかなということで、仮に何月何日のどこだったということであれば、何の会だったかなということで他の人に聞けるからね、ほんとに僕そうやってやったのかねと。」

委員「そういうふうに明確にできて、話ができれば」「もう少し詳しくできるんだけど、それが、やったら、その訴えてる人を特定されてですね。」「何されるか分かんないと思ってるということなんですよ。」「そういうふうに思ってる職員がいるということ、このアンケートには表れてるし、我々は聞いてるということなんです。」「そういったところを踏まえてね、市長としてどう考えられてるのか。先ほど言っ

てるのは、なんか政治的などこうと、そういうレベルでしか物事を考えてないんでしょうか。」

古謝市長「違う、違うですよ。僕はそれだけの、いわゆるマスコミにも批判されて、家族も大変な状況なんですよ、今。」「しかも、1年あとに訴えられて、ずっと新聞はもう僕が悪者にして書いてるわけですね、一回も僕にどういう内容だったかと聞いてないんですよ。」

委員「もう一度聞きますけど、けっこうたくさんの方がね、あなたにキスされたとかね、いろいろ書いてるわけですが、あるいは、我々も聞き取ってるわけだけど、今日、ほとんどそれはないということだったんですけども。」「じゃ、何でその人たちはね、そういうことを言うのか、アンケートに書くだけじゃなく、我々のところに来てですね」

古謝市長「そうそう、そういったこと自体が僕は不思議ですね。」「はい。なぜかなと思いますね。」「そんなに嫌われたことはないはずだけどね。」

委員「今裁判になってる件でも、おっしゃるとおり新聞で取り上げられ、もう1年余り。」「我々がやってるケースでもね、こうやってアンケート調査が公表されていて、市長によるセクハラがあったんじゃないかということで問題になってる。」「この状況が1年以上続いていますよね。」「この状況についてね、市長としては、どんなふう考えてるんでしょうね、これどういうふう収めていくのか。」

古謝市長「いや、僕はこれからも、いわゆるこう飲み会については、もう女性は絶対そばに座らせないと。」「というようなことも含めてですね、それ改善図っていかないといけないなと思ってますね。」「ただ、そういううわさが立つこと自体がおかしいですから。」「それはしっかり、今後、女子職員にはこう、仕事以外の話はもうしないつもりですよ。」

(8) 腹筋を触らせる行為

委員「あと、なんか、腹筋を鍛えてるって言って、男性職員とかに触らすことってあります？」

古謝市長「ありますよ。」「腹筋も触りますね。」「よく歩きながらも、市長触らしてくださいって触る人いますよ。」「たまに女性もいますね。」

委員「市長のほうから、どう硬いよ、触って見たらみたいなことはないんですか。」

古謝市長「ない。」

古謝市長「だから、今後接し方についても気をつけますよ。」「おなか触れとかどうのこうのっていうのももうやりませんよ。」「こういう

ふうに誤解招くんだったら。」

(9) その他

委員「全くこう、今回こういうことがありましたかってことを聞いたことに関して、なかったといった御回答があったかなと思っています。」

「で、なぜこういうことが、1人であれば、なんか勘違いもということがあるのかなと思うんですけども、なぜこんなたくさんの方が訴える状況になっているのか、ほぼ1年半ぐらいですかね、問題になって、とにかく市役所がこの点ですごく皆さん揺れてるかなと思って、市民もです、その辺りを今のお考えというか、このことについてコメントというか、なんか是非伺いたいなと思っています。何でこんなに違うのか？」
古謝市長「なんか、私もよく、そう思ってるんです。なぜこれだけの部分があって、一度もこう総務課にも届けられてないし、なぜそういうことがこう現在、いわゆる野党含めて（*野党議員とも話し合いをしている、との意味）、そういうことが起こってるのかなということ不思議でならないです。」

委員「ホームページにアップされてる9件のアンケートがあるじゃないですか。手を握られたり、太ももを触られた、腰、お尻、胸を触られた、キスをされた、このような行為というのは、これは市長だけです、こういう行為っていうのは、セクハラに当たるといふふうに思いますか。」

古謝市長「これは当然じゃないですかね、もうセクハラ以上のパワハラにも該当するんじゃないですか。」

委員「セクハラ、パワハラ。」

古謝市長「うん。もう全部、上司ですからね、嫌がる人にこういうことをやるっていうのは、もう大変なことですね。」

委員「じゃ、この行為はセクハラに当たるといふ理解は。」

古謝市長「はい。」

委員「あるということですね。」

古謝市長「そう。」

委員「市長室入る廊下のところに大きな衝立が入ってますよね？」「総務課にも確認してもらったんですけど、市長室は廊下から見えるので、来訪者のプライバシー保護などの観点から平成31年ころに設置され、令和4年11月に現在設置している衝立の寄贈があって交換したということなんですが。」

古謝市長「うんうんうん。」「これは、幹部がですね、打合せするときに、

ここに（※市長室内の長テーブルと椅子）座るんですよ。」「で、いわゆる営業する人たちが来たときに、全部見つめるんです。」「職員がこっち見えないようにしたほうがいいんじゃないかという話をして。」

「僕が新調してね。」

委員「これドア閉めればいいことじゃないですか？」

古謝市長「だから、閉めた方がいいんじゃないかということで、会議のときは閉めてる。」

委員「ですよ。だから、別に衝立がなくてもいいわけでしょうね。」

古謝市長「そうそう。」「でも日頃はもうずっとオープンなんですよ。」

委員「中に入ってる人がプライバシーを考えると、ここのドアを閉めればいいっていうことですよ？」

古謝市長「そうそう、そうそう。」

委員「で、普段はドアも開けて、あの衝立もなしで、全部見えるようにしても、別に構わないわけですよ？」

古謝市長「そうそう、そうそう。」



市長室前廊下の外側に設置されている衝立（向かって右手に市長室がある）



市長室前廊下の外側に設置されている衝立（廊下側から見た様子）

9 古謝市長の聞き取り調査における弁護士立会の申入れへの対応について

(1) はじめに

上記のとおり古謝市長の聞き取り調査を実施したが、実施にあたって、古謝市長の代理人弁護士より、聞き取り調査の際の弁護士立会を承諾するよう申入れがあり、かかる申入れに対しては本委員会で検討のうえ拒否し、古謝市長のみでの聞き取り調査を実施したという事実経過があったので、この点についても以下報告する。

(2) 事実経過

- ① 古謝市長の聞き取り調査については、令和7年1月20日の第4回委員会で実施候補日を決めて、総務課担当職員を通じて市長と日程調整した結果、2月4日ころには、3月4日に実施することが決定された。
- ② しかし、その後、2月17日になって、市長代理人弁護士より電話で聞き取り調査の際の弁護士立会ないし準立会の申入れがあり、同弁護士に書面で改めて申し入れるよう求めた。
- ③ 代理人弁護士からの申入書を待ちつつ、併行して本委員会で弁護士立会について検討したが、申入書は送達されないまま2月21日となり、それまでの検討の結果、拒否し、予定通り3月4日に市長に対する聞き取り調査を実施することとし、2月21日付書面「ハラスメントに関する聞き取り調査の際の弁護士立会について」（通知1）（資料12）を代理人弁護士と共に、総務課担当職員を通じて古謝市長にも連絡するよう依頼した。
- ④ その後に、代理人弁護士より2月19日付「申入書」が委員長の事務所に送達され、同申入書のFAX送信書に、追加の申入書を25日までに送付予定とあった（資料13及び同14）。
- ⑤ しかし、追加申入書は25日を過ぎ28日正午時点でも送付は確認できないまま、同日付「ハラスメントに関する聞き取り調査の際の弁護士立会についての通知2」（通知2）（資料15）を代理人弁護士に送付、また、総務課担当職員を通じて市長に対しても送付した。

(3) 弁護士立会申入れの理由

この点については、詳しくは上記通知1や申入書に記載のとおりだが、調査の事実認定がされるなどして新たな刑事事件に発展しないか懸念される状況で市長が戦々恐々としているということで、弁護士立会を求める、ということであったり、強制わいせつ被疑事件の被疑者として

取調べを受けて書類送検された刑事事件の刑事弁護を依頼された代理人弁護士において、同事件及び関連する事件について防御を図る必要があり、加害者と称される側への聞き取り調査が、捜査機関による自白を迫るような質問になる可能性も否定できないとし、市長の刑事事件と関連し、かつ、将来の刑事事件にも発展しかねない内容の質問から防御を図るべく、弁護士の立会いを認めてほしい、というものであった。

(4) 弁護士立会に対する拒否理由

この点についても、上記通知書1及び同2に詳しくは記載のとおりである。

まず、市長が被疑者とされる強制わいせつ被疑事件と、本件調査で対象となるハラスメント事案は、全く別の事案である。

そして、弁護士立会は、捜査機関による被疑者に対する取調べにおいて求められ、その必要性は、日弁連決議などにあるとおり、「違法・不当な取調べを抑止し、供述の自由を確保して、憲法第38条第1項の自己に不利益な供述を強要されない権利を実質的に保障しなければならない」というものであって、第三者委員会の聞き取り調査に全くもって妥当するものではないのであり、弁護人立会の必要はない。

また、第三者委員会の設置要領、日弁連の各ガイドライン、複数の類似事案における第三者委員会の調査にかんがみても、聞き取り調査の際の弁護士立会は許容されているということもいえない。

以上のとおり、弁護士立会を拒否した次第である。

第5 前提とする事実

1 本市の概要

南城市は、沖縄本島南部の東海岸、県都那覇市から南東へ約12kmに位置し、中城湾と太平洋に面している（資料16）。



※上記図は本市HPから

本市は、平成18（2006）年1月1日に1町3村（佐敷町、知念村、玉城村、大里村）の合併により誕生している。

人口は令和4（2022）年12月末現在45,928人（19,370世帯）であり、合併前の地域ごとに見ると、佐敷地域が11,298人（4,941世帯）、知念地域が4,720人（2,167世帯）、玉城地域が12,566人（5,278世帯）、大里地域が16,025人（6,391世帯）、その他字つきしろ地域が1,319人（593世帯）となっている。

2 古謝市長の経歴

南城市の古謝景春市長は、昭和30（1955）年3月24日生れで本調査報告書作成時点で満70歳であり、その経歴は次のとおりである（ホームページ「日本一元気で魅力あるまちづくり古謝景春」の「古謝景春の略歴」（資料17）及び南城市ホームページ内の「市政・広報」の「市長の部屋（古謝景春）」の「市長のプロフィール」（資料18）から）。

- ・知念村立知念小学校卒業
- ・知念村立知念中学校卒業
- ・沖縄県立沖縄水産高等学校卒業
- ・民間企業にて5年勤務
- ・昭和54（1979）年（当時24歳） 知念村役場職員として採用
総務・福祉・産業・企画財政・産業課参事・企画財政課長など（19年

9か月勤務)

- 平成元（1989）年（当時34歳） 沖縄大学法経済学部法学科卒業
- 平成10（1998）年（当時43歳） 知念村助役就任
- 平成14（2002）年（当時47歳） 知念村助役を退任、知念村長に就任
- 平成18（2006）年1月1日 知念村は合併により消滅し、南城市が誕生した。これにともない2月12日に行われた南城市長選挙に出馬して対立候補2名を破り初当選（当時50歳）。
- 平成22（2010）年1月31日に行われた南城市長選挙に出馬し、対立候補2名を破り再選（当時54歳）。
- 平成26（2014）年、南城市長選挙に出馬し無投票で3選（当時60歳）。
- 平成30（2018）年1月21日に行われた南城市長選挙に出馬し対立候補である瑞慶覧長敏に敗れ落選（当時64歳）。
- 令和4（2022）年1月23日に行われた南城市長選挙に出馬し、前市長である瑞慶覧長敏を破り当選（当時68歳）。任期は令和4（2022）年2月12日から4年間。

第6 ハラスメント事案の事実関係の解明

1 はじめに

- (1) 前述のとおり、アンケート調査結果を踏まえて、複数回にわたり複数の職員から聞き取り調査を行い、それらを踏まえて、古謝市長からの聞き取り調査を実施した。

セクハラ被害を訴える職員からの聞き取り調査においては、当然ながら氏名や所属部署等個人を確認したうえで、古謝市長によるセクハラ被害について、その時期や場所、状況、具体的な行為についても可能な限り確認して調査を行っている。

しかし、被害を訴える職員は皆、古謝市長に対する聞き取り調査を行う際には、被害を訴える者が誰なのか、古謝市長や古謝市長と職務上関わることの多い職員に特定されないように、それも、氏名を伏せるだけでは足りず、時期、場所、状況等についても、特定につながらないよう、古謝市長への聞き取り調査の際に注意することを強く要望していた。氏名を伏せても、時期、場所、状況等がある程度特定されれば、古謝市長側が被害者の特定を行うであろうと考え、そうなる と不利益取り扱いを受ける可能性があると考えてのことである。

- (2) このような事態を職員が想定すること自体が既に深刻な問題といえるが（その点については後述する）、このような状況であることを踏まえて、古謝市長に対する聞き取り調査では、被害者氏名、被害の時期場所等を明確にすることなく、被害者特定につながらないよう注意して質問をしている。

そのため、民事裁判や刑事裁判のように、時期や場所を特定し、古謝市長が誰に対してどのような行為をどのような状況で、どのような理由で行ったかという事実認定を行うことはできていない。

- (3) ただ、日本弁護士連合会の令和3（2021）年3月19日付「地方公共団体における第三者調査委員会調査等指針について」にも、

「第1 第三者調査委員会による調査の趣旨等」

「4 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。」

「第5 配慮」

「3 委員は、第三者調査委員会の趣旨・目的等を離れて、対象事案の関係者の倫理上、民事上、刑事上、行政上の責任の有無を追及し、又

は対象事案の関係者をことさらに批判しないものとする。」

とあるように、本委員会の調査の趣旨、目的も、そもそも古謝市長のセクハラ行為についての民事上、刑事上の責任追及にあるのではなく、前述の設置要領記載のとおり、ハラスメント事案の事実関係を解明して、再発防止策の提言等を行い、雇用管理上の対応措置を行うに必要な助言を行うといった、ハラスメント対応についての今後の在り方を目的とするものである。

かかる目的を踏まえて、必要な限り、可能な限りでの事実関係の解明を行うものである。

以下、被害の訴えがあったセクハラ行為ごとに述べていく。

2 出張先での市長によるキス行為について

(1) 女性職員A氏の供述

① 前述のとおり、本委員会において、A氏への聞き取り調査を実施した。

② A氏は、前記第4の4(1)でその供述の概要を記したが、古謝市長によるセクハラ行為の一つとして、市長の出張に随行した際に、業務終了後に会食し、その後宿泊先のホテルで、市長に呼ばれて市長の部屋に行き、そこでキスをされるという被害に遭ったことを供述している。

A氏は、被害に遭った時期、場所、状況、及び被害に至る経緯について、そして、古謝市長にキスされたという行為についても明確に具体的態様（前記第4の4(1)では詳細は記載していない）についてまで供述しており、不合理な点はなかった。

被害に遭った後の行動、同様の状況でセクハラ被害に遭った女性秘書から相談があったこと、その職員とともに、今後は女性の出張随行はやめてほしいという今後の状況改善について総務課の上司に相談したことなども具体的かつ詳細に供述されていた。

③ また、後述する古謝市長への聞き取り調査において、市長においても、出張随行に関して総務課から助言があり、女性の随行をやめた方がいいと進言されていることとも整合する。そして、本委員会において総務課に確認したところ、ある時点から市長の出張には男性職員が随行することとなったということとも整合する。

④ A氏の供述態度は、真摯かつ誠実であって、虚偽供述をしていると疑われるような言動は全く見受けられなかった。

A氏としては、今回の聞き取り調査に応募して話すことについては、

自分が話したことが知られることがとても怖く、大変な部署への異動などの不利益を被るかもしれないが、随分前に相談したのに何も変わっていない状況を悔しく思うとともに怒りを感じる、異動が怖く市長の近くで仕事するようになるのが嫌で、早く安心して仕事ができる環境に変わってほしい、何事もなかったように嘘をつき通すなどの態度が本当に許せない、だから勇気を出して声を出すことにした、などと話されており、かかる供述やその際の態度などに鑑みても、虚偽供述を行う動機、理由は見出しがたい。

(2) 出張先での女性職員に対するキス行為についての古謝市長の弁解

- ① 前述のとおり、古謝市長に対しても聞き取り調査を行い、出張随行の際の女性職員に対するキス行為についても聴取した。

なお、古謝市長への聞き取り調査では、A氏の氏名は明らかにはしていない。

- ② まず、市長は、ある時点以前は出張の際に女性秘書が随行したり、総務課の職員が輪番で随行したりもしていたため女性職員が随行したりすることがあったことを認めた。しかし、出張の際に、宿泊先のホテルの自分の部屋に、女性職員を呼んだりすることはあったか、という質問に対して、最初は明確にないと否定していた。

- ③ このように回答した後で、市長自ら、「女性がいわゆる秘書してるときに」、また、女性職員が輪番で出張に付いて行っていた時期に、「変なうわさ」、「変な話が出ていた」、「女性を触ってるんじゃないかという話」があつて、と話し出した。

これに対して、誰からの話か確認すると、総務課からと答え、それに対して、市長は、「次は男性に替えなさい」、「そんなことしたらもう大変だよということで、すぐ男性に替えましたね」と話した。総務課の誰からの話だったかは覚えていないが、市長に対して、「古謝さん女性秘書気を付けた方がいいんじゃないかという話があつて」、「そういうことであれば」「男性にしよう」ということになった、「体触られた」、「そういううわさが出たら困るからという話をしたんですよ、女性職員は1人だから、1対1だから、そういう話が出る可能性があるからやめたほうがいいよ」という話になったと供述した。

- ④ そして、市長は、この件について、「(体を触られたという)女性に話したら、そんなことないよ」と供述した。その女性職員は誰かと尋ねたら「名前言っていいんですか」と言ったがその後「名前言わないです。」と答えた。時期について、市長の任期の2期目である

と答えた。

- ⑤ 市長は、委員から質問されたわけでもないのに、自ら、その女性職員がある疾患の関係で相当落ち込んでいたとして、そのときの状態を慮って、疾患の状態を見ようとして、女性職員の口を指で触ったと話した。このときの供述は、「・・・手にあれしたら、触ったら、目つぶってたんですよ、僕がキスしてると、したんじゃないかということで、逆に言ってるのいましたね。それやってないですよ、ただ見ただけですよ」「手で触ったら、間違われたんですよ」というもので、何を見ようとしたのかという問いには、「疾患のぶつぶつですね」と答えている。それを女性がキスされたと訴えたということを認めた。なお、聞き取り調査においては、古謝市長は特定の疾患名を述べている。
- ⑥ そして、当初は否定していたことであるが、後になって、出張先の自分の部屋に女性職員を呼んで入れ2人きりであったということを認めるとともに、その場において、女性職員と顔が近づいた状態で、女性の口の辺りを指で触ったということも認めている。
- ⑦ 市長は、キスされたと訴えたこの女性職員に対し、「それで、おうちにも行って、謝りにも行ったんですが、全然開けなかったですね。」とも供述している。
- ⑧ さらに、市長は、この女性職員がキスされたと訴えたのは、直接市長に言ってきたのか、総務課の上司とかに言ったんじゃないですか、という質問に対して、「だから、これも選挙期間中だったんですよ」、「選挙期間中に、そういうセクハラをやったという話が聞こえて」などと答え、次いで、キスされたと訴えている女性職員の家族について、「家族全員が（市長に）反対だった」、「あっちの幹部だったですね」と把握していたとした。

そういったことを調べさせるのかという質問には、「ううん、みんなあの地域の人たちがすごい聞いたら分かるんですよ。」、「ずっと前からこの人たちは僕と反対っていうの、もう分かりましたから。」と答えている。
- ⑨ 最後に、この出張の際にキスしたということは無いということか、という問いに対しては、「してないです」、「嫌がる人にキスするわけがないですよ」とも発言している。

(3) 出張の際の女性職員A氏に対するキス行為について

- ① 上記のとおり、キス行為があったと訴えるA氏の供述は、十分信用

できるもので、虚偽供述であるとは全く思われない。

- ② これに対し、この点についての古謝市長の弁解は前記第4の8(6)のとおりであるが、キス行為はなかったという弁解については以下のとおり、信用できない。
- ③ まず、当初は、出張先のホテルの部屋への女性職員を呼び入れることを否定していたのが、後では認めており、かかる重要な事実について、全く一貫性がない。
- ④ そして、以前は出張の際に女性秘書や女性職員を随行させていたこと、女性職員と出張先のホテルの部屋で二人きりになったことがあること、その際、女性職員と至近距離においてその口付近への身体的接触があり、その行為がキスと間違われたということは認めていること、その後、女性職員から総務課の上司に相談があって、その上司から古謝市長に話があり、女性を触っているのではないかという話があって、女性職員の随行をやめたこと、その時期は2期目（2010年～2014年）であること、といった点について、A氏の供述や総務課に確認した客観的事実と、古謝市長の弁解に齟齬はないのであり、これらの点は事実と認めうる。

したがって、A氏の供述との齟齬は、ホテルの部屋で二人きりになった状況で、キスと間違われる行為をしたにとどまらず、実際にキス行為をしたのかどうかという点であるといえる。

- ⑤ この点、女性職員に対するキス行為については、古謝市長は否定するものの、その弁解としては、女性職員と二人きりになった状況で、女性職員の疾患を慮って口を指で触ったら、女性職員は目をつぶっていて、それでキスをしていると間違えられたというものであった。

しかし、その疾患（聞き取り調査では具体的病名を供述）について、指で触ってみる、というような行動をとることも、また、指で触ったことをキスしたと間違えるということも（この点A氏はキス行為の具体的態様についても明確に供述している）、一般常識的に考えて到底理解できるものではなく、経験則上全くもって不合理というほかない弁解であって、キス行為がなかったとする古謝市長の弁解は全く信用できないというほかない。

- ⑥ア その他にも、古謝市長は、前記2(2)②から⑦まで、出張随行の際のキス行為に関する供述を一通りした後になって、前記2(3)⑧で、突如として、女性職員がキスされたと訴えてきたのは、それは選挙期間中で、セクハラされたという話が聞こえてきたとか、その女性職員の家族全員が市長に反対だったといったことを話し出している。

イ 市長に反対の立場の者であるということが何を意味するのか、そのことがキスされたという女性職員の訴えにどう影響するのか、一切明確にせず、その意図は不明であるが、いずれにしても、それまでの一連の弁解に照らしても、またその内容自体についても、全くもって不可解な供述というほかない。

ウ 古謝市長自身は出張随行の際のキス行為について否定していることからすれば、市長に反対の立場の女性職員が、選挙期間中にキス行為をするセクハラ市長だと虚偽の事実を言っているという弁解ということも考えられる。

しかし、A氏において、その供述態度等に鑑みて、選挙の関係で虚偽の供述をしているということは全く考えられない。

したがって、かかる弁解が、女性職員がキスされたという訴えは選挙で市長に反対の立場からの虚偽供述であるという弁解であれば、古謝市長の弁解は全くの詭弁というほかない。

エ また、そもそも時期的に考えても、出張随行の際のキス行為の訴えがあったのが「選挙期間中」であったとの古謝市長の弁解は、客観的事実に沿わない誤りということもいえる。

すなわち、まず、「選挙期間」とは、通常、告示日（公職選挙法33条）に立候補届出をしてから投票日の前日までの「選挙運動の期間」（同法129条）をいう。

問題となっている出張随行の際のキス行為は、前記のとおり、2期目（2010年2月～2014年2月）のことであることを古謝市長は認めている。2期目に入ってからのことであるから、古謝市長のいう「選挙期間中」とは、2010年1月の選挙期間中のことではない。

そして、2014年1月の選挙は古謝市長以外に立候補届がなく無投票で古謝市長は当選しており、したがって、選挙はなされておらず、いわゆる選挙期間は存在しないのである。

オ また、A氏が出張随行の際にキス行為をされた時期は、秘書は女性であり、その方から相談を受けたり、一緒に上司に訴えたりしているが、総務課からは、秘書が女性であったのは2013年3月までで、4月以降は男性秘書となっていることを確認している。

カ 以上のとおり、出張随行の際のキス行為の訴えについて、「これも選挙期間中だった」とする古謝市長の弁解は虚偽である。

⑦ 以上から、出張の際の女性職員に対する古謝市長によるキス行為はあったと判断できる。

3 出張の際の女性秘書に対するセクハラ行為について

(1) 女性職員A氏の供述

この点について、A氏は、前記第4の4(2)のとおり、当時の女性秘書から、出張随行の際に古謝市長から体を触られるといったセクハラ行為があったと相談があり、一緒に総務課の上司に相談したなどと供述しているが、前述のとおりA氏の供述態度等に鑑み、その供述は十分に信用できるものといえる。

(2) 女性職員B氏の供述

- ① B氏においても、前記第4の5(4)のとおり、出張随行に関して、10年以上前、古謝市長の出張に随行した女性秘書が、ホテルの部屋に呼ばれてベッドに引きずりこまれそうになったことがあったと聞いたとのことであった。それだけでなく、出張随行は声をかけられてもできるだけ断った方がいいし、断れないのであれば古謝市長と別のホテルを予約するなど距離をおかないといけないという話を聞いて、怖くなり、出張随行はずっと断っていたということまで詳細に供述している。実際に被害に遭った者からの現実的な助言といえ、当時このような話が出張随行した女性職員と実際になされたということについて、十分に信用できるものといえる。
- ② さらに、当時、出張随行は原則秘書で秘書は女性であったところ、女性秘書は、出張随行の際に上記被害に遭ったということで、上司に相談し、それから秘書を男性に替えることになったと聞いているとのことであり、この点は、女性職員A氏の供述とも総務課に確認した事実とも、また古謝市長の認識とも合致している。

(3) 女性職員C氏の供述

- ① C氏においても、前記第4の6(4)のとおり、出張随行に関して、B氏と同じ話を女性秘書から聞いており、さらには、ホテルの古謝市長の部屋から逃げた後の話についても、実際に被害に遭った者の現実感のある話といえ、十分に信用できるものといえる。
- ② また、B氏と同様、当時、出張随行は原則秘書で秘書は女性であったところ、女性秘書は、出張随行の際に上記被害に遭ったということで、上司に相談し、それから秘書を男性に替えることになったと聞いているとのことであり、この点は、女性職員A氏の供述とも総務課に確認した事実とも、また古謝市長の認識とも合致している。

- ③ また、その後も、女性秘書から、古謝市長の出張に随行して、いろいろあった、Cさんは大丈夫ですか、何かあったら秘書に相談してください、と言われたこともあったとのことであり、女性秘書において実際に被害に遭ったからこそその配慮と言える行為があったことがうかがえる。

(4) 男性職員D氏の供述

D氏においても、前記第4の7(3)で、古謝市長との出張随行の際の注意ということで上記B氏と同様の話を総務課の女性職員の中でマニュアルのように伝えられていると供述している。D氏がこの点について殊更虚偽供述をする動機、理由は見出しがたく、内容としても、出張随行の際のセクハラ被害に関するということで、A氏、B氏、C氏らの供述と整合しており、十分に信用できるものといえる。

(5) アンケート調査

公表されていないアンケート調査結果においても、古謝市長の出張随行の際に、ホテルでベッドに押し倒されたと聞いた、なんとか逃げて、出頭後に総務課の上司（*アンケートでは当時の課長名が記載されている）に相談した、という回答があるが、上記A氏ないしD氏らの供述はかかるアンケート結果とも整合する。

(6) 古謝市長の弁解

- ① 古謝市長においても前記第4の8(6)のとおり弁解しており、女性秘書が出張随行しており、女性が秘書をしているときに、「変なうわさ」「変な話」が出て、総務課から、女性を触っているんじゃないかという話がある、体を触られたといううわさが出たら困るから、ということで、女性秘書は気を付けた方がいい、女性の秘書はやめた方がいい、という話があったことを認め、出張随行を男性職員にするよう指示し、実際にそのような運用になっていることが確認されている。

つまり、出張随行の際にセクハラ被害に遭ったと訴える女性秘書から総務課の上司に相談があり、総務課の上司から古謝市長にも話が伝えられて、秘書が男性となって出張随行するようになったという点で、上記職員らの供述や総務課において確認された事実と合致する。

- ② 古謝市長は、体を触られたという女性に自ら話しをし、「そんなことないよ」と言われたと供述し、その女性は秘書かと聞かれると職員であると答えている。

そのうえで、前述のとおり、女性職員の疾患をみるために顔が近づ

いた状態で、女性の口の辺りを指で触ったら、相手は目をつぶっていて、それをキスしたと間違われたと供述し、そのあとで、自宅に謝りに行ったが開けてくれなかったと供述している。

疾患をみるために指で触ったという供述が不合理、不可解、かつ不自然で到底信用できないことは前述のとおりである。

また、女性職員A氏は、出張随行の際の被害を上司に相談した後に、市長と直接話したり、自宅に来たが開けなかったといった事実があったとは供述していない。

古謝市長の出張随行の際のセクハラ被害に関する供述は、当初は女性秘書からの訴えが総務課にあったということから始まったが、その後では女性職員の話であったとし、総務課から話があったという一方で、選挙期間中に外部から助言があったといった供述もしており、1件だけでなく、他にもあるのではないかという問いには、他にはない、というものの、一方で「1件はそれさ」といった供述もある。

思うに、セクハラ被害の訴えがあったことを受けて、女性に直接話をするということや、自宅に謝りに行くということは、明らかに市長にとっては不利な事実であり、かかる事実を自ら進んで供述していることからすると、これらは事実であると考えるのが合理的である。

したがって、少なくとも、古謝市長は、セクハラ被害の訴えを受けて、その職員に対し、直接話をし、自宅に謝りに行ったことが認められ、それは前記女性職員A氏とは別の職員であると考えられる。

(7) まとめ

以上の供述や事実を踏まえて総合的に考慮すれば、当時の女性秘書自身からの聞き取りはできていないものの、古謝市長による出張随行の際の女性秘書に対する体を触るといったセクハラ行為はあったと判断できる。

4 飲み会での市長によるキス等のセクハラ行為について

(1) 女性職員B氏の供述

この点に関して、B氏の供述の概要を前記第4の5(3)に記したが、B氏は10年以上前に、忘年会あるいは歓送迎会において、古謝市長を含め20人ほどで二次会のカラオケ店に行き、古謝市長の隣に座らされ、チークダンスを強要され、肩や腰に手を置かれて抱き締められるなどされたうえ、ほほに2回くらいキスされたと供述している。

その内容は、時間がかかり経過しているにもかかわらず、その場での全体的な状況から、チークダンスを強要されるまでの過程やキスされるまでの状況、周囲の状況など、詳細かつ具体的であり、特に不自然、不合理と思われる内容は無かった。

(2) 女性職員C氏の供述

C氏においても、前記第4の6(2)に記したとおり、B氏らとともに古謝市長が二次会のカラオケに同席していたことや、チークダンスを強要していたことを供述している。

(3) 古謝市長の弁解

① 古謝市長は、最初は二次会には行かないと供述していたが、1期目からはどうかと聞いたところ「前は行ったことがありますね。」「カラオケハウスは前はよくありましたね」と認めている。

その際に、チークダンスをしたかということについては、分からない、覚えていないと供述している。

そして、女性の肩や腕に手を回してのチークダンスということや、ほほにキスするということについては、絶対ないと否定している。

ただ、「何か誤解されるような行動、顔を近づけるとかそういうことは」なかったかという問いに対しては、「嫌がる人たちにやるというのは絶対ない」、「普通は、嫌々の人を触ったらパワハラって書きますよね。」「セクハラされてもパワハラされたということを書くはずですよ、みんな。」と、ハラスメントについての認識や理解に疑念を持たざるを得ない不可解な弁解を重ねている。

② また、古謝市長は、前記第4の8(3)に記載したとおり、キスされたとのアンケート調査結果（キスされた状況については特に具体的に示されていない）が複数あることについて、委員から質問するまでもなく、自ら、キスされたという話は、65票差で負けたときの選挙期間中に、セクハラ市長が回っていると、誰かが職員がそういうことを言っていて、選挙の邪魔をしている、という話をしている。

これは、古謝市長自身はキス行為について否定しており、その前提で、選挙の邪魔をするために、キス行為をするセクハラ市長だと、虚偽の事実を言っている職員がいるということであろう。

しかし、B氏において、その供述態度等に鑑みて、選挙妨害のために虚偽の供述をしているということは全く考えられない。また、前述のとおり、古謝市長による出張随行の際のキス行為はあったと判断できるのである。したがって、キスされたとのアンケート結果は選挙妨

害のための虚偽であるという弁解であれば、古謝市長の弁解は、全くの詭弁というほかない。

- ③ さらに、古謝市長は、上記選挙妨害の話に続けて、「今回誰かなと思ってずっと回って聞いてた」とのことで、具体的には、総務課の職員みんなの前で、選挙のときにもそういう話があったが皆さんはこれまで聞いたことがあるか、申入れがあったか、相談を受けたことがあるかと聞いたが、誰も聞いたことがないということだったと供述している。

これは、総務課にキス行為などのアンケートにあるようなセクハラ行為に関する申入れや相談がない、同課がキス行為等の申入れについて把握していないということからしてもキス行為等は無かったといえるという古謝市長の弁解ということだと思われる。

しかし、当然ながら総務課にキス行為等に関する申入れが無かったからといって、キス行為等は無かったということにはならない。むしろ、このように、古謝市長が総務課にキス行為などのセクハラ行為の申入れについて聞くことがあるということから、不利益取扱い等を恐れて、被害を受けた職員は市長と業務上関わることが多い部署である総務課に申し出ることはしないのであり、実際に聞き取り調査に応じた女性職員C氏はその旨供述している。

そして、前述のとおり、古謝市長による出張随行の際のキス行為があったと判断できるのであり、その前提で、「今回誰かなと思ってずっと回って聞いてた」との古謝市長の供述をとらえれば、出張随行の際のキス行為だけでなく、他にもキス行為があったということから、誰が言っているかを聞いて回っていると考えることが自然な解釈と言えよう。

(4) まとめ

B氏の供述は上記のとおり十分に信用できるものといえ、今回聞き取り調査に応募した動機においても、セクハラに関して市長の認識は根本からずれており、開き直って真正面から虚偽答弁をしていることに対して、訴えずにはいられなかったというもので、虚偽供述をする動機、理由は見当たらない。また、同じく虚偽供述をする動機等は見出せず、十分に信用できるC氏との供述とも整合する。

一方で、古謝市長は、キス行為などのセクハラ行為について否定するものの、当初は認めていなかった二次会すなわちカラオケハウスについて行っていたことを後から認めるに至り、チークダンスについては分か

らない、覚えていないとして明確に否定していない。そして、キス等を否定する弁解には不可解な点が否めないだけでなく、詭弁を弄するものともいえるのであり、むしろ、出張随行の際のキス行為以外にもキス行為があったことを示唆すると捉えうる弁解もしている。

以上から、二次会（チークダンス）における市長によるB氏に対するキス行為などのセクハラ行為があったと判断する。

5 その他のキス行為について

- (1) 女性職員C氏は、前記第4の6(3)記載のとおり、古謝市長にキスをされるなどの深刻なセクハラ被害に遭っていると供述している。ただ、個人特定につながるため、それ以上に具体的な場所等を記すことはできない。とはいえ、聞き取り調査においては、各セクハラ行為について、その時期、場所、状況、市長とのやり取り、具体的な行為態様、その時の心情等、具体的かつ詳細に供述されており、十分に信用できるものであった。

かかる被害を受けたが総務課などに相談に至らなかった理由にも合理性はあるといえる。

また、今回聞き取り調査に応じる理由も、市長が開き直って、うそをついてることがすごい嫌で、声を上げようと思ったという切実かつ率直なもので、虚偽供述をする動機は全く見受けられない。

- (2) 古謝市長は、前述の出張随行の際のキス行為や二次会（カラオケハウス）でのチークダンスの際のキス行為について否定するとともに、その他のキス行為についても否定している。

そして、前述のように、キスされたとのアンケート結果（キスされた状況については特に具体的に示されていない）が複数あることについて、選挙妨害であるとか、総務課に聞いても申入れは全くないといった弁解をしている。

しかし、C氏において、選挙妨害のために虚偽の供述をしているということは全く考えられない。また、前述のとおり、古謝市長による出張随行の際のキス行為はあったと判断できるのであり、キスされたとのアンケート結果は選挙妨害のための虚偽であるという弁解であれば、古謝市長の弁解は、全くの詭弁というほかない。

また、前述のとおり、「今回誰かなと思ってずっと回って聞いてた」との古謝市長の供述は、出張随行の際のキス行為だけでなく、他にもキス行為があったということを示唆すると捉えうる弁解であるといえる。

- (3) 以上からすれば、女性職員C氏に対するキス行為などのセクハラ行為についてもあったと判断できる。

6 飲み会での市長によるセクハラ行為について

(1) 職員らの供述

この点に関しては、女性職員A氏、B氏、C氏いずれも、飲み会において、古謝市長の隣に座るよう他の職員らから求められ、座ると、古謝市長が手を握ってきたり、太腿を触られたりを繰り返されたと供述している。いずれの供述も、飲み会の時期や場所、状況、セクハラ行為の態様等について具体的かつ詳細に述べるものであって、十分に信用でき、その動機においても虚偽供述をする動機は見当たらないことはこれまでも述べたとおりである。

また、男性職員D氏も、飲み会で上司に言われて女性職員が古謝市長の隣に座らせられるというのは見てきたと述べ、数年前にも、職員研修後の飲み会で女性職員を隣に座らせ、触られたと聞いたと供述している。

アンケート調査においても、飲み会における同様の行為について複数の回答がある。

(2) 古謝市長の弁解

飲み会で両隣に女性職員が座るということについて、質問されてすぐは、周囲は幹部が座るのでそういうことはない、それはずっと前からそうだった、と否定していた。

そして、飲み会の場での女性職員の手を握ったり太腿を触ったりする行為があったかと聞く前から、「大体公務ですから、1時間ぐらいで帰るんですよ」「1時間でこんなことしないですよ。」と答えている。

その後、かかるセクハラ行為について尋ねたところ、否定し、昨日も幹部に話したがそんなことない、必ず幹部はそばにいる、と話した。

しかし、その後になって、「1期目、2期目はけっこう飲み会多かった」と話し出し、以前は、隣に女性が座ることもあったことを認めた。そのうえで、セクハラ行為について否定するとともに、「1時間ではもうずっと帰ってる」とも供述している。

(3) まとめ

古謝市長は、飲み会において両隣に女性職員が座ることについて、当初はそのようなことはずっと前からないと強く否定していたのが、後か

ら1期目や2期目はあったと認めるに至っているが、当初から認めない理由が理解できない。また、3期目以降は隣に女性職員が座ることは無かったと弁解するようであるが、女性職員A氏やD氏の供述やアンケート結果によれば、3期目にも4期目にも女性職員が隣に座り、セクハラ行為の被害に遭ったということが具体的に示されている。

また、セクハラ行為について委員が聞く前から、「1時間でこんなことしないですよ。」と答えている点も不自然であるし、そもそも、滞在時間が1時間であるからといってセクハラ行為が無かったとは言えないことは言うまでもないことであり、この点からも不可解な弁解と言わざるを得ない。

かかる古謝市長の弁解に対し、上記のとおり多数の職員らの供述は具体的かつ詳細でいずれも十分に信用できるものといえる。

以上から、飲み会において、両隣に座った女性職員に対し、手を握る、太腿を触るといったセクハラ行為があったと判断できる。

7 脇の下を触る行為について

(1) 職員らの供述

- ① A氏は、前記第4の4(4)のとおり、比較的最近のこととして、庁舎内で、古謝市長が通りがかりに「これもセクハラかなあ」などとふざけた感じで言いながら人差し指で脇腹を2～3回つついてきたと供述している。聞き取り調査では、その時期、場所についても具体的に述べており（報告書では個人の特定を避けるため抽象的に記載している）、A氏の供述が十分に信用できることはこれまでも述べたとおりである。
- ② B氏も、前記第4の5(1)のとおり、10年以上前であるが、立ち作業中に、古謝市長に通りすがりに脇腹をつかまれたと供述している。かかる行為は、あいさつ代わりに考えているのか、女性職員にも男性職員にもしていた、その際、古謝市長は、つかんで何も言わずにいなくなるという状況で、された側が拒否したりする間もない感じで、セクハラとかにあたるという認識はないかと思う、とも述べている。このように、B氏の供述も、具体的かつ詳細になされており、その際の古謝市長の挙動についての描写も体験した者による現実的なものといえ、やはり十分に信用できる。
- ③ C氏も、前記第4の6(3)で脇ないし腰を触られたと供述している。聞き取り調査では、その態様や場所についても具体的に述べており

(報告書では個人の特定を避けるため抽象的に記載している)、実際に体験したことが明確に表現されたものであり、十分に信用できる。

- ④ D氏も、前記第4の7(1)のとおり、古謝市長が男性職員にも女性職員にも脇の下をつつく行為をしているのを目撃したと供述している。D氏においても、虚偽供述をする動機は全く見受けられないのであって、その供述の信用性は高い。

(2) 古謝市長の弁解

- ① これに対し、古謝市長は、前記第4の8(3)において、脇の下を触るという行為を男性職員に対しては、かなり前から最近までも、たびたび行っていることを認めている。

当初は、「脇の下を指でつんつんするとか、手でつかむということがあるという話があるんですが。」という問いに、端的に留保なく、男性にはしていることを認めていた。

それが、「具体的には、この脇の下辺りなんかこう触るんですか、つつくんですか。」と問うと、「つつくというよりも、寸止めみたいなんですね」「触ってない」とそれまでとは異なったように思える回答になった。

それに対して、「触らなきゃ気づかないじゃないですか、相手は。」「触れてはいるんですね。」と問い返すと、市長は「触れてはいますから。」と言い直すに至っている。

このように供述を変遷させているのは、身体に接触することが不適切と指摘されると思っただけのことかと思われる。いずれにしてもその弁解内容は、その信用性を減殺するに十分と評価しうる。

- ② そして、触られた職員の反応について、嫌がっていないかという問いに対しては、「ううん。中には選挙の反対の人もいますからね。」と答え、その後、委員から聞いてもないアンケート調査におけるキス行為についての弁解を延々と述べるに至っているが、不可解な弁解というほかない。

(3) まとめ

以上のとおり、古謝市長の弁解は、男性職員については脇の下を触る行為を認め、その行為態様等は職員らの供述に合致するが、変遷や不可解な点があり、全体的な信用性は低いと言わざるを得ない。一方、上記のとおり、複数の職員らが女性職員に対しても脇の下を触るという行為があったと十分に信用できる供述をしている。

したがって、古謝市長による脇の下を触るというセクハラ行為が男性

職員のみならず女性職員に対してもあったということが判断できる。

8 腹筋を触らせる行為について

- (1) C氏は、前記第4の6(3)のとおり、古謝市長から「自分の筋肉すごいよ、ほら硬いよ触って。」などと言われたこともあると供述している。
また、D氏は、前記第4の7(2)のとおり、古謝市長は、職員らに腹筋を自慢することがあったと供述している。
- (2) そして、古謝市長において、前記第4の8(8)のとおり、男性職員にも女性職員にも腹筋を触らせるという行為があったことを認めている。
- (3) したがって、古謝市長が職員らに自己の腹筋を触らせるという行為があったと判断する。

9 肩や手を触る行為について

- (1) この点についても、A氏は、前記第4の4(5)のとおり、古謝市長が男性職員や女性職員の肩や手を触るといった行為は日常茶飯事で、自身も触られたし、そうするのを見たとも供述している。
B氏においても、前記第4の5(2)のとおり、古謝市長が女性職員に、自分の手を触らせようとしていたと供述し、C氏も、前記第4の6(3)のとおり、肩を触られたと供述している。
D氏においても、前記第4の7(1)のとおり、男性職員にも女性職員にも、挨拶代わりに、親しみやコミュニケーションのつもりかもしれないが、脇の下だけでなく、肩を触ったりなど、体のいろんなところを触ってきたと供述している。
- (2) これに対して、古謝市長は、前記第4の8(1)や(4)のとおり、職員の肩を触ったり、手を触らせようとしたことはないと弁解している。
- (3) しかし、肩や手を触る行為については、前述のとおり、複数の職員があったと供述しており、供述内容としても、日常茶飯事であるとか、挨拶代わりであるとか、実際に体験し見聞きした者による的確な表現を用いているといえ、彼らの古謝市長に関するセクハラ行為についての供述が十分に信用できるものであることはこれまでも再三述べてきた通りであることも併せ考えれば、肩や手を触る行為があったという供述もやはり十分に信用できる。

古謝市長はかかる行為について端的に否定するものの、男性職員の脇の下を触る行為、腹筋を触らせる行為は自ら認め、かかる行為について相手が嫌がっているといった意識は無く、むしろ、それが親しみやコミ

コミュニケーションを示すものと認識していたと思われ、また手を触る行為に関しても握手することはあるとし、さらに、これまでの判断として述べてきたように、女性職員の脇の下を触ったり、飲み会で女性職員の手や太腿を触るといった行為もあったと判断できるのであって、このように多々身体的接触をしていることが認められることを踏まえれば、職場において挨拶代わりに日常的になされうる肩や手を触る行為はなかったとする弁解は信じがたいと言わざるを得ない。

以上から、職員の肩や手を触る行為はあったと判断できる。

1 0 お腹を殴る行為について

- (1) この点については、D氏が、前記第4の7(2)のとおり、令和6（2024）年11月の南城市祭りで、場所、状況を明確にして、かかる行為があったことを具体的かつ詳細に供述している。かかる行為をD氏が目撃したというだけでなく、後日殴られた職員（聞き取り調査では実名や身長もあげている）に確認したということも併せて供述している。
- (2) これに対して、古謝市長は、前記第4の8(2)のとおり、南城市祭りの際に、職員のお腹をパンチする、叩くといったことについては、突かないで寸止めをしたとしている。
- (3) 思うに、古謝市長は寸止めをしたとはいうものの、祭りにおいて空手の演武があつて、市長は今も空手の突きの練習をしているということで、職員に対してお腹をめがけて拳で突きをしていること自体は認めていること、D氏の供述は、他の行為についても十分に信用できるもので、お腹を殴る行為を目撃した供述についても、殴られた職員に殴られたことを確認した供述についても、具体的かつ詳細で、実際に体験した者の迫真的な供述であつて、やはり十分に信用できること、これまで判断してきたように、古謝市長は親しみやコミュニケーションといった認識で職員らへの身体的接触行為を多々行っていると判断できること、からすれば、お腹を殴る行為についても、あったと判断できる。

1 1 被害者探しについて

- (1) 古謝市長は、前述のとおり、出張随行の際にセクハラ被害の訴えがあったことを受けて、訴えた女性に直接話をしたり、自宅に謝りに行くといった行動に出ている。
- (2) また、前述のとおり、キスされたとのアンケート調査結果を踏まえて、「今回誰かなと思ってずっと回って聞いてた」「誰かなあということ

探った」とのことで、具体的には、総務課の職員みんなの前で、「本当にこういうことで申入れがあったのか」、「胸を触られたという話を聞いたことあるね」、「選挙のときにもそういう話があったが皆さんはこれまで聞いたことがあるか」、「相談を受けたことがあるか」と聞いたが、誰も聞いたことがないということだったと供述している。

12 まとめ

- (1) 以上のとおり、古謝市長によるセクハラ行為等として、職員らがあったと供述する行為、すなわち、女性職員A氏に対する出張随行の際のキス行為、女性秘書に対する出張随行の際のセクハラ行為、女性職員B氏に対する飲み会の二次会におけるキスなどのセクハラ行為、女性職員C氏に対するキスなどのセクハラ行為、女性職員に対する飲み会での太腿を触るなどのセクハラ行為、職員らの脇の下を触る行為、職員らに腹筋を触らせる行為、職員らの肩や手を触る行為、職員のお腹を殴る行為は、全てあったと判断できる。

これらの行為は、お腹を殴る行為以外は、セクハラ行為であるといえ、その中でもキス行為は、刑法上、強制わいせつ、あるいは不同意わいせつ（同法176条）に該当しうる行為であり、また、お腹を殴る行為は暴行罪（同法208条）に該当しうる行為といえる。

- (2) また、上記11(1)の行為は、セクハラ行為の訴えに対して、加害者とされる者自ら被害者に事実確認をするという行為である。

これは、一般的に考えても、被害者に対して、セクハラ行為自体による精神的苦痛だけでなく、加害者から受けたセクハラ行為に関して加害者と直接向き合うという更なる精神的苦痛を与えかねず、また、その対応によっては何をされるかわからないという恐怖をも与えかねない行為である。

古謝市長によれば、「女性に話したら、（被害者は）そんなことはないよ」と話したとのことであるが、もしかかる受け答えが事実であれば、それは、まさしく加害者本人から問われたがゆえの更なる精神的苦痛を受けて、何をされるかわからないといった恐怖感に基づく対応であったということも推測される。

一般的に考えてもこのようなことがいえるが、本件では、市長という人事権、指揮監督権等を掌握する強大な権限を有する者から、一職員に対してなされた行為であることに鑑みれば、その精神的苦痛や人事等において如何なる不利益取扱いを受けるか測り知れないという恐怖感は甚

大なものとなることが考えられ、なおさら許されない行為といえる。

- (3) 上記1 1(2)についても、同じく市長という立場に鑑み、決して許されない行為といえる。

すなわち、ハラスメントに対する窓口となりうる総務課の職員全員に、市長が、誰がキス行為があったなどのセクハラ行為を訴えているのか、セクハラ行為についての申入れはあるのかなどと聞いたとなれば、そのことは、総務課のみならず、それ以外の市の職員に伝わるものと考えてしかるべきである。セクハラ被害を訴えた場合には、相談窓口などが中立な立場で対処し、被害者が匿名を望めばそのうえで加害者への対応をしていくべきである。ところが、加害者とされる市長自らが、相談窓口となりうる総務課に被害を訴えている者は誰かと尋ねるといことになると、匿名性は保持されない可能性が高いということで、そのうえ強大な権限を持つ市長に被害を訴えたことが伝わって、人事上などで不利益取扱いを受ける可能性を懸念するのであって、被害を訴え出ることではできなくなる。このように、セクハラ被害を受けても訴えることができない状況を、後述のとおり（第7の2(1)）、市において事業主として第一にハラスメント行為への対応の責務を負う市長自ら作出しているということであり、決して許されない行為といえる。

第7 古謝市長によるセクハラ行為等の原因について

1 市長によるセクハラ行為等

前述のとおり、古謝市長から複数の職員に対して、長期にわたって多数のセクハラ行為等があったと判断できる。その中にはキス行為など刑法上の犯罪に該当しうる行為も含まれ、極めて悪質と評価でき、深刻な問題であるといえる。

さらには、古謝市長において、セクハラ被害を訴える職員に対し、セクハラ被害に関して直接接触したり、セクハラ被害を訴える者がいないか、それが誰なのかについて相談窓口となりうる総務課に尋ねるといった行動も認められた。このように、相談者を詮索する行動は、ハラスメント相談を抑制するだけでなく、ハラスメントに関する相談をしたことを理由に、不利益な取扱いをすること（セカンドハラスメント）（防止条例12条及び防止指針Ⅲ1(4)、V）につながりうるものであり、かかる点も極めて深刻な問題である。

なぜ、このような古謝市長による悪質かつ深刻なセクハラ行為等が多数行われ長年にわたり継続していたのか、以下の原因が考えられる。

2 古謝市長のセクハラ行為等に対する認識、理解の欠如

(1) 市長の権限と責任

- ① 市長に関しては、市を統括し代表する（地方自治法147条）、市の事務を管理し執行する（同法第148条、149条）、市の職員を指揮監督し（同法第154条）、任免する（同法第172条第2項）と定められ、市における多くの権限が集中している。

このように、市長は、職員に対して圧倒的かつ強大な権限を有する地位にあるといえる。

- ② また、セクハラ対策については、地方公共団体についても「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」（男女雇用機会均等法）第11条¹が適用される。地方公共団体は、同条第4

¹ 男女雇用機会均等法

（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

第11条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該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。

項に基づく「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についての指針」（平成18年厚生労働省告示第615号）も踏まえ、雇用管理上必要な措置を講ずることとされている²。

そして、事業主たる地方公共団体の各任命権者は、自らも各種ハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない³旨の各厚生労働省指針において示されている事業主の責務について、改めて認識し、対応に万全を期していただきたい、とされている⁴。

なお、総務省から地方公共団体におけるハラスメント防止に向けての適切な対応を要請する旨の同様の通達は近年繰り返し発せられている⁵。

以上のとおりであって、市長においては、男女雇用機会均等法や上記指針のもと、セクハラ対策として、雇用管理上必要な措置を講ずる義務を負うとともに、自らハラスメントに関する関心と理解を深め、

男女雇用機会均等法第11条第4項

厚生労働大臣は、前三項の規定に基づき事業主が講ず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（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

² 総行公83号平成30年6月21日「地方公共団体におけるセクシュアル・ハラスメント対策について」総務省自治行政局公務員部長
(https://www.soumu.go.jp/main_content/000748119.pdf)

³ 男女雇用機会均等法に以下の規定がある。
(職場における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務)
第11条の2

2 事業主は、性的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

3 事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、性的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

⁴ 総行女第32号令和5年12月27日「地方公共団体における各種ハラスメント対策への対応について」総務省自治行政局公務員部公務員課 女性活躍・人材活用推進室長
(https://www.soumu.go.jp/main_content/000920597.pdf)

⁵ 総行女第3号令和4年1月31日「地方公共団体における各種ハラスメント対策の取組状況について」総務省自治行政局公務員部公務員課 女性活躍・人材活用推進室長
(https://hygshinko.or.jp/gyoza/pdf/05_kankeishiryo/pdf/02-35.pdf)

総行女第15号令和6年6月21日「地方公共団体における各種ハラスメント対策の徹底について」総務省自治行政局公務員部長

(https://www.soumu.go.jp/main_content/000954171.pdf) 等

労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めることが求められている。

- (2) このように、強大な権限を有する市長においては、一方で、セクハラ対策について重大な責務を負うものとされているのである。

それは、防止条例の冒頭にも記載があるように、ハラスメントは、被害者の能力発揮を著しく制限し、当事者相互の信頼関係を破壊し、組織全体の円滑な業務遂行を阻害し、ひいては行政サービスの低下による市民への不利益をもたらしかねない重大な人権侵害行為であるから、かかる問題を発生させないようにハラスメントに関する知識を深め、防止に取り組み、良好な職場環境を確立しなければならない、ということに主眼がある。

- (3) しかし、前述のとおり、古謝市長においては、出張随行の際のキス行為、二次会その他の場所でのキス行為、飲み会で女性職員の太腿を触るなどその他のセクハラ行為を長期間にわたって行っていたと判断できる。このうち、少なくともキス行為については、セクハラ行為というにとどまらず、強制わいせつ罪、不同意わいせつ罪（刑法176条）にも該当する行為であって、極めて重大かつ深刻な非違行為であるといえる。

これら行為がセクハラ行為として許されない行為であることは明らかなのであって、かかる行為を繰り返していたと判断される古謝市長においては、セクハラ行為についての理解、認識が欠如し、セクハラ行為を行ってはいけないという当然かつ重要なこと自体が理解できておらず、その抑制も全く働かなかったといえ、そのことが、かかる行為が行われてきたことの最大の原因といえよう。

- (4) さらにいえば、以下の、古謝市長の弁解だけをみても、やはり古謝市長においては、セクハラについての理解・認識が欠如していると考えざるを得ない。

ア まず、古謝市長は、以下のとおり、セクハラ行為を否認する際に、嫌がる人にはそのようなことはしない、といった弁解を繰り返している。

- ① 例えば、チークダンスの際のキスについて、「嫌がる人たちにやるというのは絶対ない」とし、続けて、「議員さんたちがアンケート取ったやつにも、パワハラ一件もないでしょう」、「普通は、嫌々の人を触ったらパワハラって書きますよね」、「セクハラされてもパワハラされたということを書くはずですよ、みんな」、「はい。だから、こういう嫌がらせなんかは、変なことしないでしょ。」と弁解している。

これに対して、委員から「じゃ、我々が聞いた話は全部うそだったということなんですか。」と聞いたところ、古謝市長は、「それは、今まで、だってさあ、職員に申立てもないし、ここに誰もそういうことを、不満を申し出てるのは、まず今までないんですよ。」と答えている（前記第4の8(5)）。

- ② また、出張随行の際のキス行為についても「してないです。」と否定したうえで、「嫌がる人にキスするわけじゃないですよ。」と答えている（同8(6)）。
- ③ さらに、アンケートにある手を握られた、太腿を触られたなどの行為について、セクハラに当たるとするかとの委員からの問いには、古謝市長は、「これは当然じゃないですかね、もうセクハラ以上のパワハラにも該当するんじゃないですか」、「嫌がる人にこういうことをやるっていうのは、もう大変なことですね。」と答えている（同8(9)）。

イ 以上のように、古謝市長の弁解は、相手が嫌がったのであれば、それはパワハラにも該当するが、パワハラは訴えはないのであり、また、その行為が嫌だったのであれば総務課などへのセクハラ被害の申立てがあるはずだがそれもない、だから、セクハラ行為はない、というものと捉えられる。かかる弁解からは、古謝市長は、セクハラ行為に該当するか否かにおいては、相手が嫌がるかどうかを重要と考えていると思われる。

ウ しかし、いわゆる環境型セクシュアル・ハラスメント、すなわち、「労働者の意に反する性的な言動により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そ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ること」における「労働者の意に反する性的な言動」及び「就業環境を害される」の判断に当たっては、労働者の主観を重視しつつも、事業主の防止のための措置義務の対象となることを考えると一定の客観性が必要であるとし、具体的には、セクシュアル・ハラスメントが、男女の認識の違いにより生じている面があることを考慮すると、被害を受けた労働者が女性である場合には「平均的な女性労働者の感じ方」を基準とし、被害を受けた労働者が男性である場合には「平均的な男性労働者の感じ方」を基準とすることが適当である、とされている⁶。

⁶ 雇児発第 1011002 号 平成 18 年 10 月 11 日「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」第 3 の 1(3)イ⑥「性的な言動」及び「就

このように、セクハラに該当するか否かは、セクハラ行為を受けた者が嫌がったかどうかということを中心しつつも、まずは平均的な労働者の感じ方を基準とすべきであり、かかる判断基準について、古謝市長においては、前記のとおり、セクハラ対策防止が強く要請される地方公共団体の市長として、当然把握すべきところ、かかる理解や認識が欠如していたことが窺われると言わざるを得ない。

エ また、古謝市長が認めているセクハラ行為等に関する弁解にかんがみても、古謝市長のセクハラについての理解・認識の欠如が読み取れる。

① まず、古謝市長は、男性職員の脇の下を触る行為や腹筋を触らせる行為をしていたことは自ら認めている。脇の下を触る行為について、古謝市長は、「おちよくったり」、「頑張れよ」という意味合いで行うとしている。

そして、触られた職員の反応について、嫌がっていないかという問いに対しては、「ううん。中には選挙の反対の人もいますからね。」と答え、その後、アンケート調査におけるキス行為について、負けた選挙の期間中に、セクハラ市長と言って選挙の邪魔をしている職員がいたとの弁解を述べている（前記第4の8(3)）。

② この点に関して、D氏は、前記第4の7(1)記載のとおり、「男性でもやだ」、「(市長は)親しみや、コミュニケーションと思ってやっているかもしれないけど、そう言ってますけど、いやいや、間違いなく、僕ら裏では、知念村役場時代から、みんな、嫌だよなー、やめてほしいよなー、だ、気持ち悪いなあっていう話、しました。」と供述している（同7(1)）。

また、C氏は、前記第4の6(6)のとおり、「市長は、自分はみんなに持ち上げられてる、自分は誰からも好かれてるっていう感じで、多分、同意の下だと思ってるかのように、体を触ったりしているのではないか。」と供述している（同6(6)）。

③ このような職員らの供述にかんがみても、古謝市長から脇の下を触る行為などをされることについて、職員が同意しているとか、嫌がっていない、といったことは考え難い。

一般的に考えても、「平均的な労働者」において、職場において、そのトップの立場にある者から、脇の下を触るなどの行為をされることは、通常、「労働者の意に反する性的な言動」であり、「就業環

境を害される」行為と感ずるといえる。ましてや、強大な権限を有する市長からされることに対しては、その不快さや嫌悪感を表現し伝えることも困難なことも多く、なおさら身体的苦痛を募らせかねないのであって、そのことを全く理解しておらず、嫌がる者はいない、もし嫌がる者がいれば選挙に反対の者と捉えるという市長の弁解からは、セクハラ行為についての理解、認識の欠如が読み取れる。

- (7) さらに、古謝市長は、前述のとおり、セクハラ被害を訴えた女性職員に直接セクハラ被害の有無を尋ねたり、自宅を訪ねたりした行為も認めている。そして、総務課の職員全員に、セクハラ被害を訴えた職員が誰か、そういった申入れ、相談はあるのかを聞いたことも認めている。

これらの行為が、セクハラ被害を受けた職員に対して、更なる多大な精神的苦痛や恐怖感を生じさせ、さらにセクハラ被害を受けても訴えることができない状況を、事業主としてハラスメント行為対応の責務を負う市長自ら作出しているという極めて深刻な問題ある行為であることも前述（第6の12）したとおりである。

かかる行為をしたことを、古謝市長は、女性職員に対するキスなどのセクハラ行為については否定するのとは対照的に、全く何の躊躇もなく供述しており、かかる行為が意味すること、どのような効果、影響を与えるのかということに全く理解がないということを実に示しているといえ、やはりセクハラ行為についての認識、理解が欠如していることがその弁解において実示されているといえる。

2 市長への権限集中と長期在任による影響

- (1) 市長には、前述のとおり、市の統括代表権（地方自治法147条）、事務管理・執行権（同法第148条、149条）、市職員の指揮監督権（同法第154条）、任免権（同法第172条第2項）といった多くの権限が集中している。

そして、古謝市長は、平成14（2002）年に合併前の知念村村長に就任、平成18（2006）年から南城市長を3期務め、令和4（2022）年から4期目就任となり現在に至っており、通算で19年以上、首長を務めている。

このように、強大な権限を有する状態が長期間に及ぶ中で、古謝市長に対して、市の幹部などがセクハラ行為に関して意見し注意するということになされず、セクハラ被害に遭った職員が総務課などに申し出ることも古謝市長からの不利益取扱いを恐れてできなくなっていたことが、

以下の職員らの供述に表れている。

- (2)① 前記第4の4(2)記載のとおり、10年以上前、女性職員A氏において、出張随行の際のキス行為という被害に遭った後で、同じくセクハラ被害に遭った女性秘書と共に、当時の総務部長に相談し、具体的にセクハラ被害を受けたとは言ったものの、A氏は、かかるセクハラ被害の訴えをしたことが古謝市長に知られて、大変な部署への異動などの不利益取扱いを受けることを恐れ、被害自体に対する対応よりも、今後女性秘書も女性職員も出張随行することがないようにしてほしいということを訴えたとしている。相談された総務部長においても、セクハラ被害自体に対しては特に何かをやってくれたとかはなかった、と供述している。
- ② 古謝市長の弁解においても、前記第4の8(6)記載のとおり、2期目（平成22（2010）年～平成26（2014）年）において、出張随行した女性秘書ないし女性職員から、体を触られたとかキスされたという話が総務課からあり、女性秘書は気を付けた方がいい、女性職員と一対一だから出張随行はやめた方がいいという話があり、すぐ男性に替えたとしている。
- ③ 最も責任が重いのは古謝市長であるが、総務部長という立場にある者も当然ながら、セクハラ被害自体について適切に対処すべきところ全くせず、その後の出張への女性職員随行をやめるよう注意するにとどまっている。
- 職員においても、不利益取扱いを恐れて、被害自体への対応を求めないままとなっている。
- (3) 女性職員B氏においても、前記第4の5(5)のとおり、「市長は自分を守る人を近くに充てている。管理職は、市長を止めることができないし、守ろうとしかしない。」と、古謝市長のセクハラ行為について、意見や注意をする者はいないと供述しており、そして、自身のセクハラ被害について、管理職などに相談することはしていない。
- (4) 女性職員C氏においても、前記第4の6(6)のとおり、「市の幹部の人たちは、市長の過去のセクハラについて絶対知ってるのに、相談もしたってというのは聞いたのに、そういう市長を守ろうとしてるところがある」と、やはりB氏と同様の供述をしている。そして、自身のセクハラ被害について相談することができていない点も同様である。
- (5) 男性職員D氏も、前記第4の7(5)のとおり、ハラスメント防止条例の規定があるが、委員に相談するものはいない、相談すれば「飛ばされる」（異動させられる）、古謝市長が悪いこと（ハラスメント）をしている

のに、副市長らが盾となって、みんなで隠して、みんな怖いから黙ってきた、と供述している。

- (6) このように、古謝市長は、市長として強大な権限を有し長期間在任する中で、その地位を確固たるものとし、そのため市長によるセクハラ被害があっても副市長や管理職に意見や注意をする者はいない状態が作出されており、職員らも被害に遭っても相談できない状況が継続していたといえる。この点もまた、古謝市長による悪質かつ深刻なセクハラ行為等が多数行われ長年にわたり継続していたことの大きな原因といえる。

3 市長によるハラスメントへの対応不全

- (1) 前記第2の1のとおり、本市におけるハラスメント防止に関する規定として、南城市職員セクシュアル・ハラスメント防止等規程（資料21）が平成20（2008）年に定められ、令和5（2023）年に南城市職員ハラスメント防止等規程に改正されている。

いずれの規程においても、職員に対してハラスメントをしないよう注意しなければならないと定められているが（平成20年防止規程、防止規程ともに第4条第1文）、市長によるハラスメントを直接禁じる旨の規定はなかった。

規程制定の際に、市長によるハラスメント行為を想定していなかったと思われ、そのため、ハラスメントに関する苦情、相談についても、職員によるハラスメントへの対応について規定していたにとどまる（平成20年防止規程、防止規程ともに第7条以下）。

前記第2の3のとおり、市長に対してもハラスメントを行ってはならないと規定する防止条例が施行されたのは、令和6（2024）年8月になってからである。

- (2) 条例や規程において、市長によるハラスメントを想定した規定が無い場合であっても、セクハラ被害を受けた職員においては、平成20年防止規程及び防止規程において定める相談員や苦情相談窓口にご相談することができないわけではなく、セクハラ被害という深刻な問題に対して、かかる窓口等において適切な対応をすべきことは言うまでもない。

実際に、前記のとおり、出張随行の際のキス行為に関して女性職員A氏は総務部長に相談している。しかし、セクハラ被害自体についての対応はしないままとなった。

そして、前述のとおり、その他の職員においても、セクハラ行為について総務課や上司などへの相談はできていない。

それは、前記のとおり、強大な権限を有する古謝市長の長期在任による影響により、古謝市長によるセクハラ行為に対して、制度上も組織的にも本市が対応不全の状態に陥っていたことによると考えられる。

4 第三者（人事委員会）による紛争解決援助について周知されていなかったこと

- (1) 前述のとおり、総務省から地方公共団体におけるハラスメント防止に向けての適切な対応を要請する旨の同様の通達は近年繰り返し発せられているが、その中で、「第三者による紛争解決援助」として、「地方公務員については、関係法律における都道府県労働局による紛争解決援助及び調停に関する規定が適用されないが、中立的で専門的な人事機関として地方公務員法に基づき設置される人事委員会又は公平委員会への苦情相談が可能であるため⁷、これについても積極的に職員へ周知されたい⁸」としている。

かかる要請を受けて、沖縄県人事委員会は、各市町村に通知し、職員への周知を依頼している（資料22）。

- (2) 本市においては、地方公務員法第8条第2項に規定する「職員の苦情を処理すること」などの事務を沖縄県人事委員会に委託する規約を沖縄県と締結し、平成24（2012）年4月1日より施行している（資料23）。

人事委員会においては、同ホームページにおいて、「苦情相談の概要」としてパンフレットを掲載し⁹、沖縄県だけでなく、市町村（那覇市を除く）の職員をも対象として、セクシュアル・ハラスメント等に関する悩み事や苦情等について相談に応じることを周知している。人事委員会の「職員からの苦情相談に関する規則」¹⁰によれば、以下のように、セクハ

⁷ 地方公務員法第8条第1項第11号及び第2項第3号

⁸ 前掲総行女第32号令和5年12月27日「地方公共団体における各種ハラスメント対策への対応について」総務省自治行政局公務員部公務員課 女性活躍・人材活用推進室長
(https://www.soumu.go.jp/main_content/000920597.pdf)

⁹ 苦情相談パンフレット

https://www.pref.okinawa.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/016/664/kujyousoudannogaiyou.pdf

¹⁰ 職員からの苦情相談に関する規則（PDF 83.1KB）

https://www.pref.okinawa.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/016/664/h17kisoku11.pdf

ラ等への対応について規定している。

(職員相談員)

第3条 人事委員会は、前条の規定による苦情相談の迅速かつ適切な処理を行うため、人事委員会事務局に職員相談員を置く。

(事案の処理)

第4条 人事委員会は、苦情相談を行った職員（以下「申出人」という。）に対し、助言等を行うほか、関係当事者に対し、指導、あっせんその他の必要な措置を行うものとする。

(調査)

第5条 人事委員会は、申出人、任命権者その他の関係者に対し、必要に応じて、事情聴取、照会その他の調査を行うことができる。

(3) 本市においては、前述のとおり、古謝市長によるセクハラ行為等への対応不全状態に陥っているところ、中立的で専門的な人事機関たる人事委員会という第三者による紛争解決援助は有効な手段となりうる。

そして、本市においては、前掲通達（令和5年12月27日 「地方公共団体における各種ハラスメント対策への対応について」）における「セクシュアル・ハラスメントを防止するための取組」として、「3. 第三者による紛争解決援助 人事委員会・公平委員会への苦情相談が可能な旨の周知」について、「実施している」と回答している（同178頁）。

ところが、本委員会において、かかる回答を踏まえて、どのような周知をどの程度行っているかといったことを総務課に確認したところ、実際にはかかる職員への周知はなされていないことが判明した。

(4) このように、国や県からの再三の周知要請にもかかわらず、中立公平な外部機関としてセクハラ行為等の相談に応じる人事委員会について職員に周知されず、第三者による紛争解決援助が機能していなかったことも、古謝市長による悪質かつ深刻なセクハラ行為等が多数行われ長年にわたり継続していたことの原因の一つといえよう。

第8 再発防止策の提言等について

1 はじめに

最後に、本委員会の所管事務である、ハラスメント事案に関する「再発防止策の提言等」、「雇用管理上の対応措置を行うに必要な助言等」（設置要領第2条1項2号、2項）について述べる。最初に述べたとおり、本委員会の所管事務である「ハラスメント事案の事実関係の解明」（同条項1号）については、古謝市長によるセクハラ行為を対象とし、上記のとおり、事実関係の解明やその原因の検討を行った。再発防止策及び雇用管理上の対応措置としても、直接的には、古謝市長によるセクハラ行為についての提言となるが、かかる提言は、本市におけるハラスメント事案一般についての再発防止及び雇用管理上の対応措置に繋がるものとする。

2 「雇用管理上の対応措置を行うに必要な助言等」について

- (1) 所管事項についての設置要領記載の「雇用管理上の対応措置」については、具体的には、「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の指針」（平成18年10月11日）（厚生労働省告示第615号）¹¹における、以下の職場におけるセクシュアル・ハラスメントを防止するために事業主が雇用管理上講ずべき措置が参考となろう。

ア 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

イ 相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備

ウ 職場におけるセクハラに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ① 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ② ①により、職場におけるセクシュアル・ハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、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うこと。
- ③ ①により、職場におけるセクシュアル・ハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと

（措置を適正に行っていると認められる例）

- a 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。あわせて、事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向

¹¹ <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000605548.pdf>

けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪等の措置を講ずること。

b 法第18条¹²に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を行為者に対して講ずること。

④ 改めて職場におけるセクシュアル・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。

エ アからウまでの措置と併せて講ずべき措置

相談者のプライバシー保護措置や不利益取扱い禁止の周知

(2) 上記措置は、行為者が職員である場合を想定した内容であるが、本件のように行為者が市長である場合においても、セクハラの実事が確認できた場合の行為者に対する措置として、上記ウ③abの記載内容を考慮していく必要がある。

3 古謝市長が辞職し、今後市政に関与しないこと

(1) 前述のとおり、強大な権限を有する市長においては、一方で、セクハラ対策について重大な責務を負い、自ら関心と理解を深めるよう努めるものとされている。

そして、前述の防止条例の冒頭の記載のとおり、ハラスメントは、被害者の能力発揮を著しく制限し、当事者相互の信頼関係を破壊し、組織全体の円滑な業務遂行を阻害し、ひいては行政サービスの低下による市民への不利益をもたらしかねない重大な人権侵害行為なのである。

にもかかわらず、前述のとおり、古謝市長は、複数の職員に対して、長期にわたって多数のセクハラ行為等を行っていたと判断でき、さらには、セクハラ被害を訴える職員に直接接触し、セクハラ被害を訴える者について総務課に尋ねるといった行動も認められる。かかる古謝市長においては、セクハラ行為についての理解、認識が欠如していると言わざ

¹² 男女雇用機会均等法

(調停の委任)

第18条 都道府県労働局長は、第16条に規定する紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者（以下「関係当事者」という。）の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第6条第1項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせるものとする。

2 第11条第2項の規定（不利益取扱いの禁止）は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

るを得ない。引いては、市長としての資質、能力についても大いに問題があるといえる。

- (2) そして、前述のとおり、かかる古謝市長の長期在任により、ハラスメント相談対応は機能不全状態に陥っており、相談される側において適切な対応はなされず、被害を受けた職員らにおいても相談はできない状態にあった。

後述するように、防止条例が制定され、市長を含む全ての本市に勤務する者に対してハラスメントを禁止するものの（防止条例第7条第1項）、市長によるハラスメント対応については不十分な点がある。

少なくとも、古謝市長によるセクハラ被害を受けた職員らにおいては、古謝市長が市長として在任し続ける限り、相談することが困難な状態が継続するものと思われる。

- (3) セクハラ被害を受けた職員らにおいては、その行為自体による精神的苦痛のみならず、古謝市長の存在自体も精神的苦痛であり、さらには異動や配置転換などの不利益取扱いの懸念も払拭できない状態であって、就業環境は著しく悪化している状態が継続しているといえる。セクハラ被害を目撃したり聞いたりした職員においても、古謝市長に対する不信や嫌悪感から、就業環境に悪影響が及んでいることは明らかである。

前述のように、雇用管理上講ずべき措置として、セクハラの実事が確認できた場合の行為者に対する措置として、「被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪等の措置を講ずること」が挙げられている。本件において、行為者は市長であり、被害を受けた職員らとの関係とは、すなわち本市における就業環境といえ、それは上記のとおり極めて悪化していると考えられるが、古謝市長が在任する限りその改善は困難と考えられる。

- (4) 以上を踏まえると、古謝市長によるセクハラ行為を防止し、雇用管理上の対応措置としての就業環境の改善のためには、古謝市長が辞職し、今後市政に関与しないことが最も有効であると考ええる。

4 防止条例について

- (1) 防止条例制定について

古謝市長のセクハラ報道等を受け、防止条例を制定したことは評価すべきである。

すでに定められていた防止規程は、職員がハラスメントをしないよう注意しなければならないと定められているが（防止規程第4条第1文）、

市長は対応指針を定めるなどは義務付けられているものの、直接ハラスメントを禁じる旨の規定ではなかったためである（防止規程第5条、第6条）。

防止規程

第4条第1文 職員は、次条第1項の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。

第5条第1項 市長は、職員がハラスメントをしないようにするために職員が認識すべき事項及びハラスメントに起因する問題が生じた場合において職員に望まれる対応等について、指針を定めるものとする。

第2項 市長は、職員に対し、前項の指針の周知徹底を図らなければならない。

第6条 市長は、ハラスメントの防止等を図るため、職員に対し、必要な研修等を実施するよう努めなければならない。

これに対して防止条例では、市長を含む全ての本市に勤務する者に対してハラスメントを禁止している（防止条例第7条第1項）。

防止条例

第7条第1項 市長等、議員、職員及びその他本市に勤務する全ての者は、ハラスメントが個人の尊厳を不当に傷つけ、人権侵害に当たることを理解し、他者に対しハラスメントを行ってはならない。

市長等の特別職公務員は地方公務員法の懲戒処分の対象外であり、ハラスメントを行ったことを理由に懲戒処分をすることはできないが¹³、

¹³ 地方公務員法（一般職に属する地方公務員及び特別職に属する地方公務員）

第三条 地方公務員（地方公共団体及び特定地方独立行政法人（地方独立行政法人法（平成十五年法律第百十八号）第二条第二項に規定する特定地方独立行政法人をいう。以下同じ。）の全ての公務員をいう。以下同じ。）の職は、一般職と特別職とに分ける。

2 一般職は、特別職に属する職以外の一切の職とする。

3 特別職は、次に掲げる職とする。

一 就任について公選又は地方公共団体の議会の選挙、議決若しくは同意によることを必要とする職

一の二 地方公営企業の管理者及び企業団の企業長の職

二 法令又は条例、地方公共団体の規則若しくは地方公共団体の機関の定める規程により設けられた委員及び委員会（審議会その他これに準ずるものを含む。）の構成員の職で臨時又は非常勤のもの

二の二 都道府県労働委員会の委員の職で常勤のもの

三 臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらの者に準ずる者の職（専門的な知識経験又は識見を有する者が就く職であつて、当該知識経験又は識見に基づき、助言、調査、診断その他総務省令で定める事務を行うものに限る。）

三の二 投票管理者、開票管理者、選挙長、選挙分会長、審査分会長、国民投票分会長、投票立会人、開票立会人、選挙立会人、審査分会立会人、国民投票分会立会人その他総務省令で定める者の職

四 地方公共団体の長、議会の議長その他地方公共団体の機関の長の秘書の職で条例で指定するもの

明示にハラスメントを禁止することにより一定の抑止効果が期待できる。なおアンケート調査においても、ハラスメント防止対策としてどのような取り組みが必要だと考えますかとの質問に対して、43名（5%）が議会におけるハラスメント防止条例の制定と回答しており、本市職員の要請にも叶うものである。

(2) 防止条例の改正点等について

南城市ハラスメント調査フローにおいては、特別職及び議員からハラスメント被害を受けた旨の相談がされた場合、第三者委員会の設置が必

五 非常勤の消防団員及び水防団員の職

六 特定地方独立行政法人の役員

（この法律の適用を受ける地方公務員）

第四条 この法律の規定は、一般職に属するすべての地方公務員（以下「職員」という。）に適用する。

2 この法律の規定は、法律に特別の定がある場合を除く外、特別職に属する地方公務員には適用しない。

（懲戒）

第二十九条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、当該職員に対し、懲戒処分として戒告、減給、停職又は免職の処分をすることができる。

一 この法律若しくは第五十七条に規定する特例を定めた法律又はこれらに基づく条例、地方公共団体の規則若しくは地方公共団体の機関の定める規程に違反した場合

二 職務上の義務に違反し、又は職務を怠つた場合

三 全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあつた場合

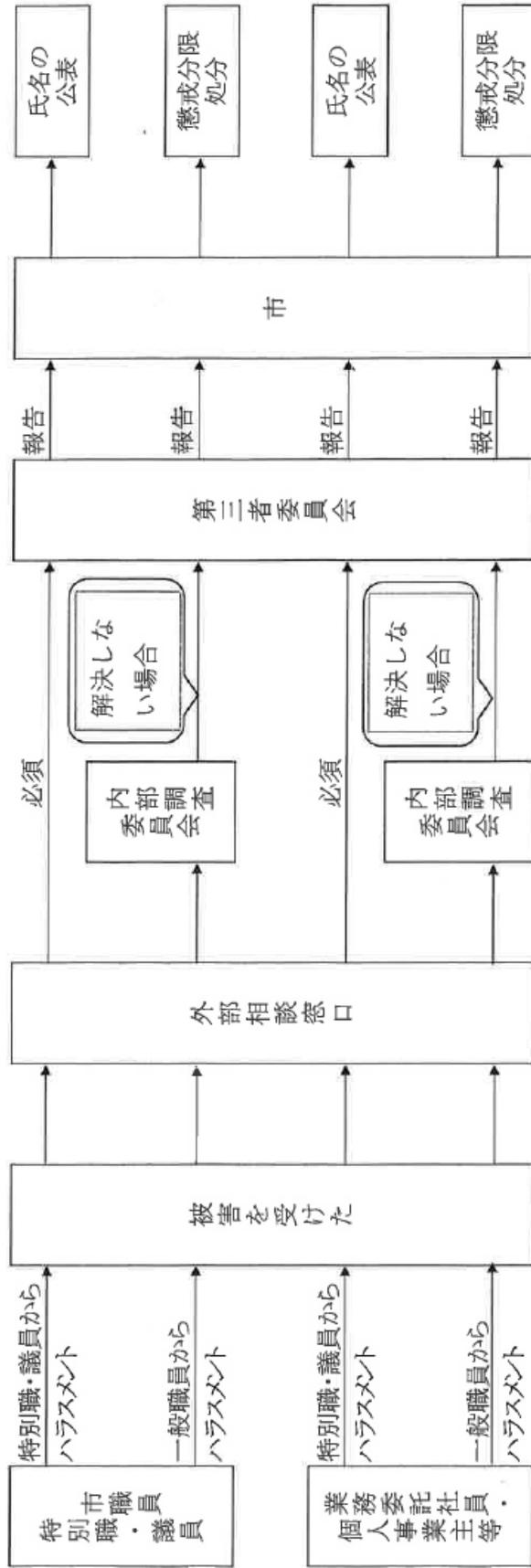
2 職員が、任命権者の要請に応じ当該地方公共団体の特別職に属する地方公務員、他の地方公共団体若しくは特定地方独立行政法人の地方公務員、国家公務員又は地方公社（地方住宅供給公社、地方道路公社及び土地開発公社をいう。）その他その業務が地方公共団体若しくは国の事務若しくは事業と密接な関連を有する法人のうち条例で定めるものを使用される者（以下この項において「特別職地方公務員等」という。）となるため退職し、引き続き特別職地方公務員等として在職した後、引き続いて当該退職を前提として職員として採用された場合（一の特別職地方公務員等として在職した後、引き続き一以上の特別職地方公務員等として在職し、引き続いて当該退職を前提として職員として採用された場合を含む。）において、当該退職までの引き続き職員としての在職期間（当該退職前に同様の退職（以下この項において「先の退職」という。）、特別職地方公務員等としての在職及び職員としての採用がある場合には、当該先の退職までの引き続き職員としての在職期間を含む。次項において「要請に応じた退職前の在職期間」という。）中に前項各号のいずれかに該当したときは、当該職員に対し同項に規定する懲戒処分を行うことができる。

3 定年前再任用短時間勤務職員（第二十二条の四第一項の規定により採用された職員に限る。以下この項において同じ。）が、条例年齢以上退職者となつた日までの引き続き職員としての在職期間（要請に応じた退職前の在職期間を含む。）又は第二十二条の四第一項の規定によりかつて採用されて定年前再任用短時間勤務職員として在職していた期間中に第一項各号のいずれかに該当したときは、当該職員に対し同項に規定する懲戒処分を行うことができる。

4 職員の懲戒の手續及び効果は、法律に特別の定めがある場合を除くほか、条例で定めなければならない。

須である旨記載されている（下記参照）。

南城市ハラスメント調査フロー



しかし、防止条例の条文上では、市長は一定の場合に第三者委員会を設置することができる旨の規定が設けられているのみで、特別職等からハラスメント被害を受けた旨の相談がされた場合に第三者委員会の設置が必須であるとは読み取れない。

この点、アンケート調査において、ハラスメントを受けた等の回答があったうち、加害者が特別職であるとの回答が30名（30%）、議員であるとの回答が5名（5%）あることから、一般職員から見て地位の優越性の度合いが高いと思われる特別職等からハラスメント被害を受けた旨の相談がされた場合、第三者委員会の設置を必須とすることは有用と言える。

防止条例

第10条第1項 市長は、ハラスメントの事実関係の申出があった場合、円滑かつ公正な解決を図るため、第三者委員会を設置することができる。

この点、下記他自治体の条例等を参照し、防止条例の改正又は下位規範となる規則等の制定を行うことが強く求められる。

愛知県豊明市「豊明市長等及び職員のハラスメント防止等に関する条例」

第11条第1項 ハラスメントを行ったとされる者が市長等である事案等の適切な処理及び解決について審議するため、豊明市ハラスメント審査会（以下「審査会」という。）を置く。

また、防止条例においては、外部相談窓口がハラスメント申出について調査が必要と判断したときの報告は市長に対して行うこととなっており（防止条例第9条第3項）、既述のとおり第三者委員会の設置を行うのも市長となっている（同第10条第1項）。

防止条例

第9条第3項 外部相談窓口は、申出について調査が必要と判断した場合、速やかに市長に報告しなければならない。

このような規定は一般的ではあるが、市長からハラスメントを受けたとの訴えがあった場合の対応としては、適正な手続きがなされたか疑念をもたれかねない。そのため、他自治体の条例等を参照し、防止条例の改正等を行うことが強く求められる。

愛知県豊明市「豊明市長等及び職員のハラスメント防止等に関する条例」

第16条 ハラスメントを行ったとされる者が市長である事案においては、この条例の規定による権限の行使は、地方自治法（昭和22年法律第67号）第152条¹⁴の規定に準じて副市長等がその職務を代理する。

¹⁴ 地方第二百五十二条 普通地方公共団体の長に事故があるとき、又は長が欠けたときは、副知事又は副市町村長がその職務を代理する。この場合において副知事又は副市町村長が二人以上あるときは、あらかじめ当該普通地方公共団体の長が定めた順序、又はその定め

沖縄県八重瀬町職員ハラスメント防止条例

第8条第3項 第三者委員会は、法律、医学、労働行政等に見識を有する者のうちから町長が選任する。

第5項 第3項の場合において、町長が関係当事者となるときは、他の特別職その他適切な者がその職務を代理する。

なお、第三者委員会の設置に当たっては、各種関係団体から委員候補者の推薦を受けるために時間を要し、今回のように必ずしも適任と言えない候補者が推薦された場合に再度の推薦手続きを必要とする場合はさらに時間を要することが予測される。そのため、毎年度委員候補者の選任を行ってにおいて、第三者委員会に付託すべき事案が発生した場合には速やかに設置を行うとの運用もありうる。

5 外部相談窓口について

防止条例において、外部相談窓口を設置するものとされている（防止条例第8条）。

防止条例

第8条 市長は、申出に対応し、その円滑かつ公正な解決を図るため、外部相談窓口を設置するものとする。

第9条第1項 職場におけるハラスメントを受けた者は、市の設置する外部相談窓口にはラスメントの相談を書面、口頭又はこれに準じた手段により申出ることができる。

かかる定めに従って、令和6年10月1日から外部相談窓口が設けられており、社会保険労務士に対してWEB申し込みの方法で相談することができるようになってきている（「ハラスメント相談窓口ご利用案内」参照）。なお、相談の際に氏名を記入する様式となっているが、匿名での相談も受け付ける旨明記されている（資料19）。

この点、アンケート調査において、ハラスメント防止対策としてどのような取り組みが必要だと考えますかとの質問に対して、外部相談窓口の設置

がないときは席次の上下により、席次の上下が明らかでないときは年齢の多少により、年齢が同じであるときはくじにより定めた順序で、その職務を代理する。

② 副知事若しくは副市町村長にも事故があるとき若しくは副知事若しくは副市町村長も欠けたとき又は副知事若しくは副市町村長を置かない普通地方公共団体において当該普通地方公共団体の長に事故があるとき若しくは当該普通地方公共団体の長が欠けたときは、その補助機関である職員のうちから当該普通地方公共団体の長の指定する職員がその職務を代理する。

③ 前項の場合において、同項の規定により普通地方公共団体の長の職務を代理する者が不在ときは、その補助機関である職員のうちから当該普通地方公共団体の規則で定めた上席の職員がその職務を代理する。

との回答が110名（14%）あることから、外部相談窓口の設置はかかる職員の要望に叶うものである。また同じくアンケート調査において、ハラスメントを受けた等の後にどのような対応をとりましたかとの質問に対して、ハラスメント相談窓口（当時は本市内部の相談窓口）に相談したとの回答がわずか3名（3%）であることから、相談窓口の拡充は必要である。

しかし、令和6（2024）年10月1日の設置後、令和7（2025）年3月31日までの外部相談窓口への相談件数は0件とのことである（本委員会による職員への聞き取り調査のための連絡を除く）。

ハラスメントの相談窓口を労働・社会保険問題の専門家である社会保険労務士に委任することは有用である。

そのため、今後外部相談窓口がより活用されるため、本市から職員宛に案内している「ハラスメント相談窓口ご利用案内」を定期的に本市において使用されているグループウェアシステムGaroon（ガルーン）の掲示板に案内する、パソコンが支給されていない職員に対しては紙で案内する等続けるべきである。アンケート調査において、南城市にはハラスメントに関する苦情相談窓口（当時は本市内部の相談窓口）があるのを知っていましたかとの質問に対し、知らなかったとの回答が186名（66%）に上ることから、ハラスメント相談窓口の案内は一度きりではなく、年度ごとなど繰り返し案内する必要がある。

また、職員が外部相談窓口を利用するためのハードルを下げるべく、外部相談窓口を担当する社会保険労務士法人がハラスメントについての研修を担当して認知度を上げるなどの方策も考えられる。

6 本市内部の対応体制等について

(1) はじめに

まず本市内部の相談体制については、もともと防止規程によって本市職員がハラスメント防止相談員としてハラスメント相談に応じることとされていたが、外部相談窓口の設置に伴い、令和7年4月1日に防止規程を改正し、内部相談窓口を廃止している。

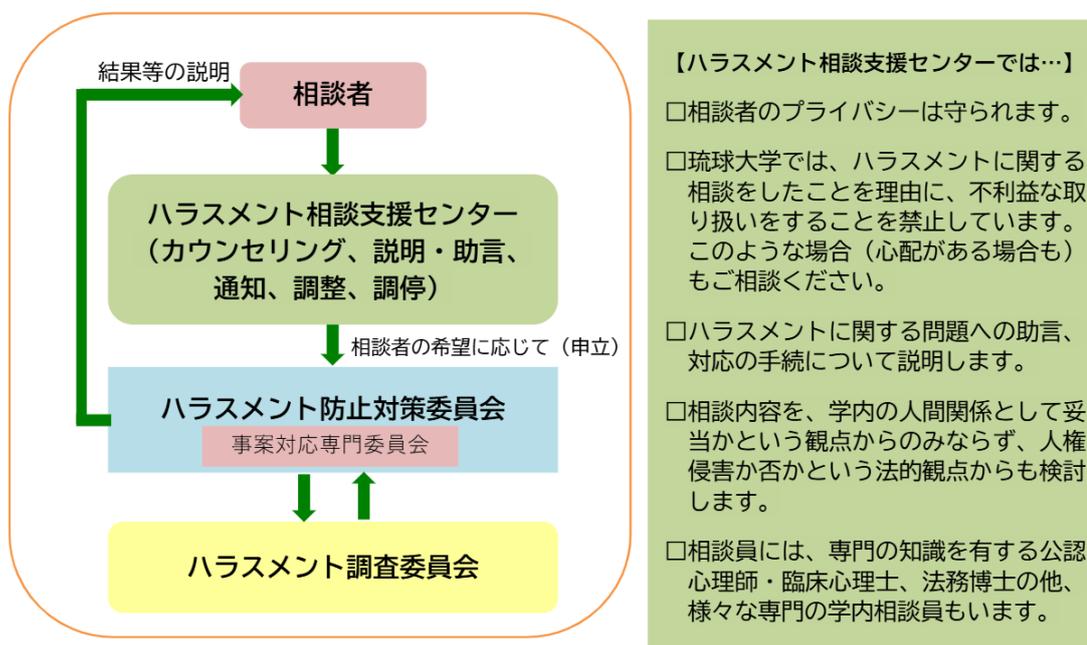
ハラスメント対応について専門知識等を有しない総務課等の職員がハラスメント相談に応じることが難しかったこと、ハラスメント相談をする職員としても周りに知られたくないとの希望を持ち本市の職員に相談することに抵抗を感じる者が多かったことが職員の聞き取り等から伺えるため、内部相談窓口を設けず外部相談窓口にて対応することには一定

の合理性がある。

ただ、ハラスメント相談の対応としては相談に応じることだけではなく様々な段階があり、またハラスメント相談への対応経験を積むことなく、職員で構成される調査委員会というより難しい調査や評価を求められる役割を担うことは困難と思われる。

ここで、沖縄県内において組織としてハラスメント対策に注力し、対策を確立している国立大学法人琉球大学の取り組みを紹介する。なお、紹介に当たっては同大学担当部署の承諾を得ている。

琉球大学におけるハラスメント相談について



- 【ハラスメント相談支援センターでは…】
- 相談者のプライバシーは守られます。
 - 琉球大学では、ハラスメントに関する相談をしたことを理由に、不利益な取り扱いをすることを禁止しています。このような場合（心配がある場合も）もご相談ください。
 - ハラスメントに関する問題への助言、対応の手続について説明します。
 - 相談内容を、学内の人間関係として妥当かという観点からのみならず、人権侵害か否かという法的観点からも検討します。
 - 相談員には、専門の知識を有する公認心理師・臨床心理士、法務博士の他、様々な専門の学内相談員もいます。

○ハラスメント相談支援センターの業務

項目	内 容	条 文
相 談	ハラスメント等に関すると思われる相談に応じる	防止対策に関する規則第20条第1項第1号
説 明 助 言	本学におけるハラスメント対応の手続について説明する。必要に応じ、カウンセリングを実施、被害防止又は被害拡大防止のための法律上・事実上の助言を行う。	防止対策に関する規則第20条第1項第2号
通 知	相手方又は部局等の長に対し、ハラスメントの疑いがある（この時点ではハラスメントの認定がなされていないため）相談があった旨を通知する。この際、相談者の希望に応じ、相談者を匿名にする、相談内容を一般化する（個人が特定できないようにして）等の方法をとることもある。 例：女性の院生に対して、差別的発言があったので「その旨を教員に周知して欲しい」という内容の通知を出す。	防止対策に関する規則第20条第1項第3号①
調 整	部局等の長に対し、調整を依頼し、その調整に関与する。 例：所属研究室を変えるための調整を行う。	防止対策に関する規則第20条第1項第3号②
調 停	ハラスメントとは決めずに、相手方との調停を行う。 例：センター職員が仲介して、両当事者の話し合いを行う。	防止対策に関する規則第20条第1項第3号③
防止対策委員会への引継ぎ	相談内容について、ハラスメント防止対策委員会に適切な措置（相手方に対する懲戒処分等）を求める場合には、防止対策委員会宛ての申立書作成の援助を行う。	防止対策に関する規則第20条第1項第4号

出展：琉球大学ハラスメント相談支援センター

<https://hsc.jim.u-ryukyu.ac.jp/>

(2) 琉球大学におけるハラスメント対策の紹介①ハラスメント相談支援センター

琉球大学では、学内におけるハラスメントに起因する問題を専門的に扱う組織として、平成27（2015）年にハラスメント相談支援センターを設立した。相談支援センターは、他の部局等から独立した学長直下の運営推進組織となっており、琉球大学の構成員（教員、職員、学生）は所属部局等内での関係性を気にすることなく相談・利用することができる。相談者への相談対応、相談者の希望を踏まえた環境調整等に加え、ハラスメントを未然に防ぐための研修を実施してきた。また平成29（2017）年からは、後述するハラスメント再発防止のための研修を実施している。

相談支援センターの業務としては、「琉球大学におけるハラスメント相談について」記載のとおり、相談（ハラスメント等に関すると思われる相談に応じる）だけではなく、説明助言（琉球大学におけるハラスメント対応の手續について説明する。必要に応じ、カウンセリングを実施、被害防止又は被害拡大防止のための法律上・事実上の助言を行う）、通知（相手方又は部局等の長に対し、ハラスメントの疑いがある（この時点ではハラスメントの認定がされていないため）相談があった旨を通知する。この際、相談者の希望に応じ、相談者を匿名にする、相談内容を一般化する等の方法をとることもある。）、調整（部局等の長に対し、調整を依頼し、その調整に関与する）、調停（ハラスメントとは決めずに、相手方との調停を行う）、防止対策委員会への引継ぎ（相談内容について、ハラスメント防止対策委員会に適切な措置（相手方に対する懲戒処分等）を求める場合には、防止対策委員会宛の申立書作成の援助を行う）と多岐に渡っている。

(3) 琉球大学におけるハラスメント対策の紹介②ハラスメント再発防止プログラム

琉球大学のハラスメント相談支援センターにおいては、ハラスメント防止対策委員会においてハラスメント行為を行ったことが認定された者等に対し、ハラスメント再発防止プログラムを実施している。

これは、ハラスメント行為を行う者は、しばしば加害性の自覚がないことがあり、ハラスメント行為の認定及び懲戒処分等だけでハラスメント行為者の行動を変容させることが難しいため、ハラスメント行為が形を変えて再現されることも少なくないことから、再発防止を促す研修受講が必要との考え方に基づくものである。

ハラスメント再発防止プログラムは、週1回の頻度で実施され、8回連続して行われる。その後、1か月後と6か月後にフォローアップを行い、全10回実施される。

プログラム実施者は、ハラスメント相談に携わってきた心理系・法律系の専門性を持つ教員複数名であり、法的観点からの講義に加え、認知行動療法を中心とした対話による内容で構成されている。認知行動療法とは、考え方（認知）と行動に焦点を当てた心理療法であり、医療分野だけでなく司法（刑務所、少年院、保護観察等）や教育分野でも用いられる手法である。ハラスメントにつながる一連の考えや行動はパターン化して「癖」のようになっていることから、受講者の認知と行動の癖や偏りを中心に扱っている。

(4) 琉球大学におけるハラスメント対策の紹介③ヒューマンライツセンター

琉球大学では、ハラスメント・性暴力・セクシュアリティに起因する人権問題に関する教育研究推進組織として、「琉球大学ヒューマンライツセンター」を令和6（2024）年4月に設立した。ヒューマンライツセンターでは、ハラスメント相談支援センターと連携し、誰もが差別や暴力にさらされることなく、安全にかつ安心して学び、働くために上記3つの人権問題に関する教育・研究を展開し、これらの成果を社会へ還元することにより、地域の中核拠点として地域社会へ貢献することを目的としている。

(5) 本市内部の対応体制の検討

人的・資金的な制約もあり、本市に琉球大学と同じ体制をとるべきであるとは言いがたいが、参考にできる部分は取り入れてより良いハラスメント対応体制を築くべきである。

たとえば、外部相談窓口から報告があった場合の対応は本市で行うことになるが、相談への対応だけでなく、説明助言、通知、調整、調停、本市では調査委員会又は第三者委員会の設置という様々な段階があることは今後の対応に際して参考になると思われる。

また、今回第三者委員会を設置したように、外部の専門家の助力を積極的に得て対応することが望ましい。

ハラスメント対応を確立することで、職員の労働環境をより良くし、ひいては本市の住民に対してより良いサービスを提供できる組織になることを、本委員会としても望んでいる。

7 ハラスメントに関する研修

本調査報告書第2で述べたとおり、本市においてはハラスメントに関する研修が頻度・内容とも十分行われているため、今後も研修を継続すべきである。

また、アンケート調査において、ハラスメント防止対策としてどのような取り組みが必要だと考えますかとの質問に対して、特別職・管理職への研修との回答が131名（17%）、議員への研修との回答が67名（8%）あったことから、一般職員から見て地位の優越性が高い特別職、管理職、議員等も研修の対象とすることが有用と思われる。

8 第三者（人事委員会）による紛争解決援助についての周知

前記第7の4のとおり、本市職員について、沖縄県人事委員会へのセクハラ等に関する苦情相談が可能であり、中立公平な外部機関への相談として有用な方法として、職員への周知を徹底して行うべきである。

9 その他

第4「聞き取り調査」の末尾に掲載している、市長室に入る廊下外側にある衝立について、古謝市長に聞いたところ、前記第4の8(9)のとおり、市長室の中が見えないようにした方がいいということで古謝市長が新調したとのことであった。これに対して、中が見えないようにしたいなら、ドアを閉めればいいのか、と問うたところ、その点は認めつつ、「でも日頃はもうずっとオープンなんですよ」と不可解な説明をしている。オープンにするのであれば、衝立をなくし、必要があるときだけドアを閉めればいいのかである。にもかかわらず、衝立を置いているのはむしろ、市長室の中が見えないようにするためのようにも思われる。ここでも古謝市長の弁解は不合理というほかない。

いずれにしても、この衝立は無くても構わないのであるから、即時撤去し、オープンな市長室とすべきである。

資料（web上で公開されているものについてはそのURLを記載する）

資料1：南城市ハラスメント事案に関する第三者委員会設置要領

資料2：南城市職員ハラスメント防止等規程

資料3：南城市ハラスメント防止等に関する指針

資料4：南城市ハラスメント防止条例

資料5：南城市ハラスメント調査フロー

資料6：地方公務員法第58条の3第2項の規定に基づく等級及び職制上の段階ごとの職員数（令和6年4月1日現在）

資料7：ハラスメントに関するアンケート調査のお願い

https://www.city.nanjo.okinawa.jp/userfiles/files/gikai/hara_taisyou.pdf

資料8：アンケートの集計結果

https://www.city.nanjo.okinawa.jp/userfiles/files/harasumennto_syuukei.pdf

資料9：特別職等によるハラスメントの具体的内容

https://www.city.nanjo.okinawa.jp/userfiles/files/harasumennto_sasikae.pdf

資料10：古謝景春市長によるハラスメントの有無、事実関係解明に関する聞き取り調査についてのお知らせ（令和6年11月26日付）

資料11：古謝景春市長によるハラスメントの有無、事実関係解明に関する聞き取り調査についての再度のお知らせ（令和6年12月19日付）

資料12：ハラスメントに関する聞き取り調査の際の弁護士立会について（令和7年2月21日付）

資料13：FAX送信書（令和7年2月21日付）

資料14：申入書（弁護士人立会への承諾について）令和7年2月19日付

資料15：ハラスメントに関する聞き取り調査の際の弁護士立会についての通知2（令和7年2月28日付）

資料16：令和5年度南城市市勢要覧

<https://www.city.nanjo.okinawa.jp/shisei/kouho/shiseiyoran/1687926501/>

資料17：古謝景春の略歴

<https://koja-k.jp/my/profile>

資料18：市長のプロフィール（南城市ホームページ→市政・広報→市長の部屋（古謝景春）→市長のプロフィール

<https://www.city.nanjo.okinawa.jp/shisei/sityou/1645408434/>

資料19：ハラスメント相談窓口ご利用案内

資料 2 0 : 「琉球大学におけるハラスメント相談について
(下記の中の「支援メニューリーフレット」から表示)

<https://hcsc.jim.u-ryukyu.ac.jp/regulations/>

資料 2 1 : 南城市職員セクシュアル・ハラスメント防止等規程 (平成 2 0 年 3
月 3 1 日訓令第 7 号)

資料 2 2 : 令和 5 年度「措置要求及び審査請求の状況等に関する調査」の結果
を踏まえた地方公共団体における措置要求、審査請求及び苦情相談
の適正な運用等について (通知)

資料 2 3 : 南城市と沖縄県との間の公平委員会の事務の委託に関する規約