

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_syukei.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 20 : 「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 21 : 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)

資料 22 : 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 23 : 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

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

(設置)

第1条 市長は、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パワーハラスメント、セクシャルハラスメントなど各種ハラスメントに関する法律に定める雇用管理上の措置に基づき、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、南城市ハラスメント事案（以下「ハラスメント事案」という。）に関する第三者委員会（以下、「委員会」と言う。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 委員会は、次に掲げる事項を行う。

- (1) ハラスメント事案の事実関係の解明に関すること。
 - (2) 再発防止策の提言等に関すること。
 - (3) 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。
- 2 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。

(組織)

第3条 委員会は、原則として5人の委員で組織する。

2 委員は、法律、医学、労働行政等に識見を有する者のうちから関係団体の推薦を得た者を市長が委嘱する。

3 委員長は、委員の互選により定める。

(委員長等の職務)

第4条 委員長は、委員会を統括し、会務を総理する。

2 委員会の会議は、委員長が招集し、その議長となる。

3 委員長に事故があるとき又は委員長が欠けたときは、委員長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。

(任期)

第5条 委員の任期は、委員会が設置された日から本件ハラスメント事案に係る報告が完了する日までとする。

2 委員が欠員となったときは、補欠委員を委嘱し、その任期は、前任者の残任期間とする。

(会議)

第6条 委員会は、委員長が必要に応じて招集する。

2 委員会の会議は非公開とする。

(委員会に関わる者の義務)

第7条 委員及びハラスメント事案に関する情報をその職務上知り得た者（以下、「委員等」という。）は、ハラスメント等による人権侵害の二次加害及び二次被害の防止に最大限の配慮を講じなければならない。

2 委員等は、中立性・公平性・客観性を保つように努めなければならない。

3 委員等は、知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

4 委員等はその任務が終了した後も秘密を保持する義務を有する。

5 委員等及び関係者は、当該ハラスメント事案に係る協力及び正当な対応をした者に対し、不利益な対応をしてはならない。

(意見の聴取等)

第8条 委員会は、本件ハラスメント事案の審議のために必要があると認めるときは、申し立てられた者及び関係者に対して委員会への出席、意見の聴取及び資料等の提出について協力を求めることができる。

(結果の報告)

第9条 委員長は、第2条に係る事項を終えたときには、その結果を文書により市長に報告しなければならない。

(委員への謝金及び費用弁償)

第10条 委員会の委員がその職務に従事した場合、謝金及び費用弁償を支払うこととし、その額は別紙のとおりとする。

(調査に係る費用負担)

第11条 調査において必要な費用が生じた際は、事前調整のうえ市の基準に基づき支払うものとする。

(庶務)

第12条 委員会の庶務については、総務部総務課において処理する。

(その他)

第13条 この要領に定めるもののほか、委員会の運営等に関し、必要な事項は、委員会が別に定める。

附 則

- 1 この要領は、令和6年7月19日から施行する。
- 2 この要領は、第9条による報告を完了した日限り、その効力を失う

別紙1

謝金及び費用弁償

(単位:円)

区 分	基 準		備 考
	単 位	上限金額	
弁護士	時 給	20,000	※市内委員については、費用弁償は謝金に含まれるものとする。
その他委員	時 給	13,000	

※謝金は会議及び関係資料作成等に要した時間に応じて支払うものとし、要した時間が30分に満たない場合は切捨て、30分を超過した場合は1時間とみなす。

※会議に要する費用弁償については下記のとおりとし、算定に係る起点は勤務先または自宅のどちらか近い方とする。

- | | |
|----------------|----------|
| (1) 那覇・南部地区 | 会議時間＋1時間 |
| (2) 中部地区 | 会議時間＋2時間 |
| (3) 北部地区(離島含む) | 会議時間＋3時間 |

資料 2

○南城市職員ハラスメント防止等規程

令和 5 年 3 月 1 5 日

訓令第 4 号

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 年南城市訓令第 7 号）の全部を改正する。

（趣旨）

第 1 条 この訓令は、良好な職場環境の確保、職員（臨時的任用職員及び非常勤職員を含む。以下同じ。）の利益の保護及び職員の勤務能率の発揮を目的として、ハラスメントの防止及び排除のための措置並びに当該行為に起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置に関し、必要な事項を定めるものとする。

（定義）

第 2 条 この訓令において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- （1） ハラスメント 次号から第 4 号まで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言動の総称をいう。
- （2） 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をいう。
- （3） 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をいう。
- （4） 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント 職場における職員に対する次に掲げるものをいう。

ア 次に掲げる事由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。

- （ア） 妊娠したこと。
- （イ） 出産したこと。
- （ウ） 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。
- （エ） 不妊治療を受けること。

イ 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。

- （5） 性的な言動 性的な関心や欲求に基づく言動（性別により役割を分担すべきとす

る意識又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動を含む。)をいう。

(6) ハラスメントに起因する問題 ハラスメントにより、職員の勤務環境が害されること及びハラスメントへの対応に起因して職員がその勤務条件につき不利益を受けることをいう。

(所属長の責務)

第3条 所属長は、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。この場合において、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そ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に配慮しなければならない。

(職員の責務)

第4条 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。

2 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。

(職員に対する指針)

第5条 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。

2 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。

(研修等)

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。

(外部相談窓口の設置)

第7条 削除

第8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（以下「外部相談窓口」という。）に委託し、設置することができる。

(苦情相談)

第9条 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。

(苦情相談への対応)

第10条 外部相談窓口は、当該外部相談窓口が受けた職員の苦情相談については、別に締結する委託契約に基づいて報告書を作成し、当該職員の同意が得られたものについて、市長に報告することとする。

2 総務課長は前項の規定による報告があったときは、その事実関係を確認し、当該報告に係る問題を迅速かつ適切に解決するよう努めるものとする。

(委員会の開催の要請)

第11条 総務課長は、次の各号のいずれかに該当する場合は、次条第1項の南城市ハラスメント調査委員会(同項を除き、以下「委員会」という。)の開催を要請するものとする。

(1) 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。

(2) 苦情相談をした職員が委員会の開催を希望したとき。

(委員会の設置等)

第12条 市長は、前条の規定による要請を受けた場合は、苦情相談に係る事案について、当該事案を適切かつ効果的に処理するため、南城市ハラスメント調査委員会を設置する。

2 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ものとする。

3 委員会は、委員長、副委員長及び別表に定める委員をもって組織する。

4 委員長は、総務部長をもって充てる。

5 副委員長は、総務課長をもって充てる。

6 別表第2に定める委員は、市長が任命し、任期は2年以内とする。

7 委員会は、委員長が招集し、委員長が会議の議長となる。

8 前各項に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が定める。

(委員長等の職務)

第13条 委員長は、会務を総理し、委員会を代表する。

2 委員長は、必要があると認めるときは、関係職員を会議に出席させ、意見を求めることができる。

3 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき、又は委員長が欠けたときは、

その職務を代理する。

(庶務)

第14条 委員会の庶務は、総務部総務課において処理する。

(プライバシーの保護)

第15条 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。

(対応措置)

第16条 委員会は、調査及び審議の結果ハラスメントの事実を確認したときは、任命権者に第12条第2項に規定する報告を行う際において、必要かつ適切な措置を講じ、又は加害行為を行った一般職に属する職員の懲戒処分について南城市職員懲戒分限審査委員会に諮るよう求めるものとする。

(雑則)

第17条 この訓令に定めるもののほか、この訓令の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この訓令は、令和5年4月1日から施行する。

附 則（令和7年3月24日訓令第20号）

この訓令は、令和7年4月1日から施行する。

別表（第12条関係）

委員	人数
総務部長が推薦する職員	1人
教育部長が推薦する職員	1人
上下水道部長が推薦する職員	1人
職員団体が推薦する職員	1人

南城市職員ハラスメント防止等に関する指針

令和 6 年 4 月

南 城 市

目次

I	はじめに	1
II	用語の定義	2
III	職員の責務	9
IV	職員への周知	10
V	相談への対応	10
VI	再発防止の措置	11

I はじめに

(1) ハラスメントに対する市の姿勢と考え方

職場におけるハラスメントは、個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、職員が能力を十分に発揮することを妨げるものです。また、市にとっても職場秩序の乱れや職務の円滑な遂行の阻害につながり、市政の効率的な運営に重大な支障をきたすことになりかねません。

このため、市は、ハラスメントに該当する行為を徹底して排除し、その防止に努めることにより、ハラスメントのない安全で快適な職場環境を目指します。

(2) 本指針の策定にあたって

職場におけるハラスメントを防止するためには、すべての職員がハラスメントに関する正しい知識と具体的な対策等について共通の認識を持って職務に取り組み、ハラスメント対策に職場全体で取り組むことが重要です。

こうした考え方のもと、職員ひとりひとりの尊厳や人格が尊重され、快適に働くことができる職場環境を確保することを目的として、「南城市職員ハラスメント防止に関する指針」を策定しました。

Ⅱ ハラスメントの定義

1. ハラスメントとは

ハラスメントは「いやがらせ」や「いじめ」を意味する言葉で、発言や行動によって他者に不利益を与え、不愉快にさせることを指します。ハラスメントを行った側にそうした意図がなくても、相手に苦痛を与える、傷つける、不利益を与える行為などはハラスメントになります。

2. 職場におけるセクシュアル・ハラスメント

(1) 定義

セクシュアル・ハラスメントとは

他の者を不快にさせる職場における性的な言動、及び、職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動

「人事院規則 10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）」

用語の説明

①「他の者を不快にさせる」

職員が他の職員を不快にさせること、職員がその職務に従事する際に接する職員以外の者を不快にさせること及び職員以外の者が職員を不快にさせることをいいます。

②「職場」

職員が職務に従事する場所をいい、当該職員が通常勤務している場所以外の場所も含まれます。

③「性的な言動」

性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識又は性的指向もしくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれます。

職場におけるセクシュアル・ハラスメントには、男性から女性に対するものだけでなく、女性から男性に対するもの、同性に対するものも含まれます。

(2) 内容

職場におけるセクシュアル・ハラスメントには「対価型」と「環境型」があります。

①対価型セクシュアル・ハラスメント

職員の意に反する性的な言動に対する拒否や抵抗により、その職員が昇任、昇格の対象から除外される、客観的に見て不利益な配置転換などの不利益を受けることです。

②環境型セクシュアル・ハラスメント

職員の意に反する性的な言動により、職員の勤務環境が不快なものとなり、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、その職員が勤務するうえで見過ごせない程度の支障が生じることです。

(3) セクシュアル・ハラスメントに該当すると考えられる例

セクシュアル・ハラスメントに該当するかどうかについては、行為の受け手がどのように受け止めたかが重要となります。

職場におけるセクシュアル・ハラスメントになり得る言動として、例えば次のようなものがあります。

職場内外で起きやすいもの

①性的な内容の発言関係

ア 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

イ 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事
- ・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

②性的な行動関係

ア 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

イ 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

ア 性的な関心、欲求に基づくもの

- ・性的な関係を強要すること

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ・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

3. 職場におけるパワー・ハラスメント

(1) 定義

パワー・ハラスメントとは

職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的もしくは身体的な苦痛を与え、職員の人格もしくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるようなもの

「人事院規則 10-16 (パワー・ハラスメントの防止等)」

用語の説明

①「職務に関する優越的な関係を背景として行われる」言動

当該言動を受ける職員が、当該言動の行為者に対して抵抗または拒絶する

ことができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものをいいます。典型的なものとして、次に掲げるものが挙げられます。

- ・職務上の地位が上位の職員による言動
- ・同僚または部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な状況下で行われるもの
- ・同僚または部下からの集団による行為で、これに抵抗または拒絶することが困難であるもの

②「業務上必要かつ相当な範囲を超える」言動

社会通念に照らし、当該言動が明らかに業務上必要性がない、またはその態様が相当でないものをいい、例えば、以下に掲げるものが含まれます。

- ・明らかに業務上必要性がない言動
- ・業務の目的を大きく逸脱した言動
- ・業務の目的を達成するための手段として不適当な言動
- ・当該行為の回数・時間、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

このような言動に該当するか否かは、具体的な状況（言動の目的、当該言動を受けた職員の問題行動の有無・その内容・その程度、当該言動が行われた経緯・状況、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、職員の属性・心身の状況・行為者との関係性等）から総合的に判断するものとします。

(2) 内容

客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワー・ハラスメントには該当しません。

(3) パワー・ハラスメントに該当すると考えられる例/しないと考えられる例

職場におけるパワー・ハラスメントの状況は多様ですが、代表的な言動の類型としては以下の6つの類型があります。これらの例は限定列举ではなく、個別の事案の状況等によって判断が異なることもあり得ることに十分留意し、職場におけるパワー・ハラスメントに該当するか微妙なものを含め広く相談に対応するなど、適切に対応します。

以下の例については、優越的な関係を背景として行われたものであることが前提です。

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)	・殴打、足蹴りを行う ・相手に物を投げつける	・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)	・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	・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)	・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	・新規に採用した職員を育成するために、短期間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)	・長期間にわたる、肉体的苦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 ・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	・職員を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる ・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時よりも一定程度多い業務の処理を任せる
⑤過少な要求(業務上の合理性なく能力や経験	・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	・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

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)	・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	
⑥ 個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)	・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	・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

4. 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

(1) 定義

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントとは

職場における職員に対する妊娠、出産又は妊娠、出産、育児もしくは介護の制度の利用等に関する言動より、当該職員の勤務環境が害されること

「人事院規則 10-15 (妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等)」

用語の説明

① 「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」

職員の上司または同僚の言動によるものが該当します。「上司」とは、当該職員を事実上監督していると認められる者及び当該職員の人事に関する行為に関与する者も含まれます。「同僚」とは、職員と共に日常の執務を行う者で、部下を含みます。

(2) 内容

ア 制度等の利用への嫌がらせ型

正当な理由なく、妊娠、出産等に関する制度、または措置の利用に関する言動により、勤務環境が害されるもの

イ 状態への嫌がらせ型

妊娠又は出産等に関する言動により、勤務環境が害されるもの

(3) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに（該当すると考えられる例/しないと考えられる例）

業務分担や安全配慮等の観点から客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、ハラスメントには該当しません。

該当すると考えられる例

- ・不利益取扱いの示唆

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

- ・業務上の必要性に基づかない制度の利用等の阻害

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

- ・繰り返し嫌がらせをすること

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

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

制度等の利用を希望する職員に対する変更の依頼や相談は、強要しない場合に限られます

Ⅲ 職員の責務

1. 管理監督者の責務

所属長その他職員を管理監督する地位にある者は、職員が職場で快適に働くことができ、また、職員がその能力を十分に発揮できるよう良好な職場環境を確保・維持する責務があり、以下の点に留意してハラスメントの防止及び排除に取り組むものとします。

(1) ハラスメントの未然防止

自らの言動や部下の言動がハラスメントに該当しないか十分に注意を払い、職場におけるハラスメントの未然防止に努めること。

(2) 良好な職場環境の確保

職員がその能力を十分に発揮することができるよう、円滑なコミュニケーションがとれる良好な職場環境を確保すること。

(3) ハラスメントへの迅速な対応

職員からハラスメントに関する相談を受けた時には、人事担当部署と連携し、相談者のプライバシーに十分配慮しながら必要な調査を行い、事案の内容に応じて、迅速かつ適切に対応すること。

(4) プライバシーの保護

ハラスメントに対する相談の申し出をした職員、当該相談等に係る調査への協力をした職員が職場において不利益を受けることがないように配慮すること。

2. 職員の責務

職員は、以下の点に留意してハラスメントの防止及び排除に努めるものとします。

(1) 快適な職場環境づくりに取り組む

円滑なコミュニケーションづくりを心掛け、自らの言動によって他人に不快な思いをさせることやハラスメントを生じさせることが無いように努めること。

(2) 個人の尊厳を守る

職務上の適正な指導の範囲を逸脱し、人格の否定や個人の尊厳を害する行動を行わないこと

(3) 職場内のハラスメントを放置しない

ハラスメント行動がみられた場合は放置せず、上司や相談員等に相談したり、被害者に声をかけたりするなど、被害者の支援に努めること。

(4) ハラスメントを受けた時には、勇気を出して行動する

ハラスメントに関する言動を受け流しているだけでは、必ずしも状況は改善されないということを認識したうえで、はっきりと自分の意思を相手に伝えたり、信頼できる人や相談員に相談したりなど、勇気を出して行動すること。

IV 職員への周知

ハラスメントを未然に防止するためには、全ての職員が本指針を理解し、ハラスメントを行わない、許さないという共通認識を持ち、行動することが重要です。そのため、ハラスメントの防止について、職員に対して繰り返し周知徹底を図ります。

周知に加えて、ハラスメントに関する基本的な考え方や意識の定着を図ることを目的とし、定期的に研修を実施します。

V 相談に対する対応

職員からのハラスメントに関する相談等に対応するため、ハラスメント相談員を配置します。

相談員は、相談者が心理的な苦痛を感じることをないよう、相談を受ける際、相談者の心身の状況や当該ハラスメントの言動が行われた際の状況等の聞き取りに十分配慮し、ハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に応じるとともに、職務を続ける不安や悩みの解決に向けて支援します。

また、相談にあたっては、相談者や関係者のプライバシーの保護と知りえた秘密の厳守を徹底するとともに、相談したことにより不利益な取り扱いを受けないよう対応します

VI 再発防止の措置

職場におけるハラスメントの事案が生じた際には、ハラスメントを行ってはいならない旨の再度の周知徹底や研修の実施、職場環境の改善など、適切な対応を行います。

ハラスメント事案が解決した後も同様の問題が発生することがないように、関係部署と連携して発生原因の究明に努めます。また、職員の理解を深め、再発防止につなげます。

資料 4

南城市ハラスメント防止条例

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にとどまらず、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。

(目的)

第1条 この条例は、市長等、議員及び職員が身分、職位及び職責にかかわらず、互いに信頼し、人権を尊重することで、もって職場におけるハラスメント防止のための措置及びハラスメントに起因する問題への被害者に配慮した適切な対応を行うことにより、それぞれの能力を発揮することができる良好な職場環境を確立することを目的とする。

(定義)

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 市長等 市長、副市長及び教育長をいう。
- (2) 議員 市議会議員をいう。
- (3) 職員 地方公務員法（昭和25年法律第261号）第3条第2項に規定する一般職に属する職員（同法第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員、同法第22条の3第4項に規定する臨時的任用職員及び地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成14年法律第48号）の規定に基づき任期を定めて採用された職員を含む。）で、本市に勤務する者をいう。
- (4) ハラスメント セクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント、パワー・ハラスメントその他の誹謗、中傷、風評等により人権を侵害し、又は不快にさせる行為をいう。
- (5) 職場 職員がその職務を遂行する場所（出張先その他職員が通常業務を遂行する場所以外で実質的に職場と同視すべき場所等を含む。）をいう。

(市長等の責務)

第3条 市長は、職員がその能力を十分に発揮できる職場環境を確保するため、市長等及び職員に対しハラスメントの防止に関する研修等を行い、ハラスメントに対応する相談、調査及び審議等に関する体制を整備するとともに、ハラスメントに起因し職員の職場環境が害され、又は職員に不利益が生じた場合は、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

2 副市長は、市長を補佐し、前項に規定する措置等をともに実施しなければならない。

3 教育長は、教育行政の運営において、この条例の目的を実現するよう、その職務を遂行しなければならない。

(議長の責務)

第4条 議長は、議員に対しハラスメントを防止するため必要な研修等を行い、ハラスメントに起因する問題が生じた場合は、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

(議員の責務)

第5条 議員は、市民の代表者として、市政に携わる権能及び責務を自覚するとともに、常に高い倫理観を持ち、ハラスメントの防止に努めなければならない。

(職員及び所属長の責務)

第6条 職員は、互いの人格を尊重し、職務遂行上の対等なパートナーであることを認識し、ハラスメントの防止に努めなければならない。

2 所属長は、良好な職場環境を確立するため、ハラスメントの防止に努め、ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、迅速かつ適切に対処するとともに、ハラスメントに係る調査等に協力しなければならない。

(ハラスメントの禁止)

第7条 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。

2 前項の規定は、市の各機関を役務の提供先とする労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第2条第2号に掲げる派遣労働者、市の各機関と業務委託契約その他の契約を締結している事業等に従事する労働者及び企業、団体等から派遣されている行政実務研修員に対する関係においても同様とする。

(外部相談窓口)

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。

(相談申出等の手続)

第9条 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でハ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。

2 前項の規定による申出は、現実にはハラスメント事案が発生した場合に限らず、その発生のおそれがある場合にも行うことができる。

3 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。

(第三者委員会)

第10条 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。

2 委員の人選に当たっては、見識を有する専門機関へ依頼し、委員会を構成するものとする。

(プライバシーの保護及び秘密の保持)

第11条 外部相談窓口の相談員及び第三者委員会の委員は、ハラスメントの当事者及び関係者のプライバシーに十分配慮し、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

(不利益取扱いの禁止)

第12条 市長等、議員又は職員は、ハラスメントに関する相談等を申出したことを理由として、当該職員に対し不利益な取扱いをしてはならない。

(申出件数の公表)

第13条 市長は、ハラスメントに関する当該年度の前年度の申出件数を公表するものとする。

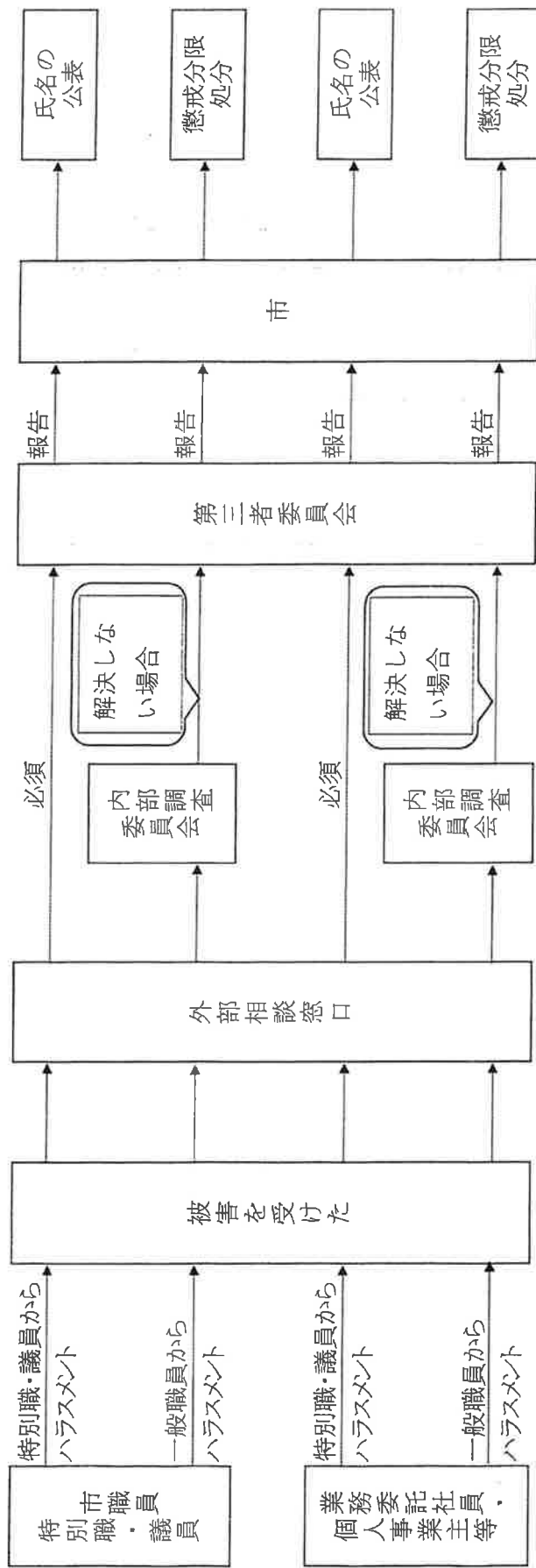
(委任)

第14条 この条例の施行に関し必要な事項は、市長又は議長が別に定める。

附 則

この条例は、公布の日から施行する。ただし、第8条及び第9条の規定は、令和6年10月1日から施行する。

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

行政職給料表

(令和6年4月1日現在)

等級	標準的な職務	合計		職制度の段階		
		(人)	(%)	(人)	(%)	段階
1 級	定期的な業務を行う主事又は技師の職務	41	12.0	88	25.7	係員級
2 級	知識又は経験を必要とする業務を行う主事又は技師の職務	47	13.7			
3 級	2 主任主事又は主任技師の職務	82	23.9	82	23.9	主任級
	1 主査又は技査の職務	34	9.9	41	11.9	主査級
4 級	2 高度の知識又は経験を必要とする業務を行う主査又は技査の職務	7	2.0			
	1 係長の職務	37	10.8	82	23.9	係長級
5 級	主幹又は技幹の職務	45	13.1			
6 級	1 会計管理者、課長、議会事務局次長及び副参事の職務	35	10.2	38	11.1	課長級
	2 南城市行政組織規則(平成18年南城市規則第4号)第3条に規定する組織の長の職務	3	0.9			
7 級	部長、議会事務局長、政策調整監及び参事の職務	12	3.5	12	3.5	部長級
合計		343	100.0			

資料 10

南城市職員各位

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

南城市ハラスメント事案に関する第三者委員会

この度、南城市役所内のハラスメントに関し、専門的な知見から事実関係の解明や再発防止策の提言等を行うべく、「南城市ハラスメント事案に関する第三者委員会」（以下「第三者委員会」と言います。）が設置されました。

すでに本市においては、「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」による「ハラスメントに関するアンケート調査」が実施されております。その「アンケート集計結果」と「特別職によるハラスメントの具体的内容について」が公表されておりますが、その中で、古謝景春現市長からのハラスメントがあったとの職員の方からの回答が9件あります。第三者委員会においては、アンケート調査実施や当委員会設置に至る経緯（それらの発端が古謝市長のセクハラ疑惑であること等）や上記アンケート調査結果の内容、当委員会委員数等にかんがみ、古謝市長によるハラスメントがあったのかどうか、その事実関係の解明について調査していくことを考えております。そこで、職員の皆さまにおいて、古謝市長によるハラスメントに関して、第三者委員会委員による個別の聞き取り調査に応じてよいという方がいらっしゃいましたら、下記内容をご確認の上、下記連絡先までご連絡下さい。

なお、ご連絡をいただいた職員の方の氏名等については、外部相談窓口においても、第三者委員会委員においても、知り得た秘密として、漏洩が禁じられ守秘義務が課せられておりますことを申し添えます。

1 聞き取り調査の対象となる方

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（上記アンケート調査において回答があった9件の方に限りません。）

2 応募期間：令和6年12月13日ころまでを目途とします。

3 聞き取り調査を担当する第三者委員会委員

委員長 赤嶺真也（弁護士）

副委員長 田村ゆかり（弁護士）

委員 青山喜佐子（特定社会保険労務士）

委員 比嘉紀枝（公認心理師・臨床心理士）

- 4 連絡先：社会保険労務士法人T I Sが運営するハラスメント相談窓口
(南城市ハラスメント防止条例第8条に定める外部相談窓口)

<https://tisoffice.jp/harassment>

・連絡方法：ハラスメント相談窓口のパスワード入力画面にパスワードを入力の上、お名前、メールアドレス、相談内容欄に「聞き取り調査の件」と記載して下さい。社労士法人担当者から、総務課等を介さず直接第三者委員会委員長に連絡されます。

なお、上記連絡先ではなく、直接、委員への連絡をご希望の方は下記までご連絡ください。

赤嶺真也法律事務所 弁護士 赤嶺真也 (第三者委員会委員長)

住所 〒900-0021 那覇市泉崎 2-22-1 ファミール泉崎ハーバービュー202号

電話 098-835-3880 FAX 098-835-3881

受付時間 平日9:00～18:00

でいご法律事務所 弁護士 田村ゆかり (第三者委員会副委員長)

住所 〒900-0022 那覇市樋川 1-13-36 でいごビル4階

電話 098-851-8153 FAX 098-851-8153

受付時間 平日9:00～18:00

- 5 聞き取り調査の場所等：ご希望に応じて、委員長又は委員の法律事務所もしくはzoom等により行います。

・聞き取り調査についてご質問等ありましたら同様に上記までご連絡下さい。

ハラスメントとは？

- ① セクシュアル・ハラスメント：他の者を不快にさせる性的な言動、及び、職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動
- ② パワー・ハラスメント：職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的もしくは身体的な苦痛を与え、職員の人格もしくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるようなもの
- ③ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント：職場における職員に対する妊娠、出産、育児又は介護の制度の利用等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（以上人事院規則10-10・15・16）

参考 南城市ハラスメント事案に関する第三者委員会について
(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より抜粋)
【第三者委員会の所掌事務】

第三者委員会は、ハラスメント事案の事実関係の解明に関すること、再発防止策の提言等に関すること等、また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こととされています（設置要領第2条）。

【二次被害等の防止】

委員等は、ハラスメント等による二次被害の防止等に最大限の配慮を講じなければならない、中立性・公平性・客観性を保つように努めなければならない、任務終了後も知り得た秘密を他に漏らしてはならない、ハラスメント事案に係る協力及び正当な対応をした者に対し、不利益な対応をしてはならないとされています（設置要領第7条）。

【意見の聴取等】

委員会は、ハラスメント事案の審議のために必要があると認められるときは、申し立てられた者及び関係者に対して委員会への出席、意見の聴取及び資料の提出について協力を求めることができるとされています（設置要領第8条）。

資料 1 1

南城市職員各位

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 1 2 月 1 9 日

南城市ハラスメント事案に関する第三者委員会

職員の皆さまには、当委員会より、1 1 月 2 6 日付の「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」と題する書面を送付させていただいております。そこで記載しましたように、聞き取り調査の応募期間は、1 2 月 1 3 日ころまでを目途とさせていただいております。ただ、その周知の仕方が十分であったかどうか、期間としては短くなかったか、再検討した結果、応募期間を延長して令和 7 年 1 月 1 5 日ころまでとし、周知方法としても、掲示板への掲示とともに、本庁舎職員の方々には印字した紙をお一人お一人に配付するということにし、改めてお知らせする次第です。

前回お知らせにも記載していますように、当委員会では、既に行われたアンケート調査結果や当委員会が設置された経緯等を踏まえて、基本的に、古謝市長によるハラスメントがあったのかどうか、その事実関係の解明について調査していくことを考えております。そこで、職員の皆さまにおいて、古謝市長によるハラスメントに関して、第三者委員会委員による個別の聞き取り調査に応じてよいという方がいらっしゃいましたら、下記内容をご確認の上、下記連絡先までご連絡下さい。

なお、ご連絡をいただいた職員の方の氏名や、その話された内容などについては、外部相談窓口においても、第三者委員会委員においても、知り得た秘密として、漏洩が禁じられ守秘義務が課せられており、外部相談窓口や当委員会委員以外には知られないように厳重に注意しておりますことを申し添えます。

記

1 聞き取り調査の対象となる方

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（上記アンケート調査において回答があった 9 件の方に限ります。）

2 応募期間：令和 7 年 1 月 1 5 日ころまでにご連絡下さい。

3 聞き取り調査を担当する第三者委員会委員

委員長 赤嶺真也（弁護士）
委員長代理 田村ゆかり（弁護士）
委員 青山喜佐子（特定社会保険労務士）
委員 高橋正明（医師）
委員 比嘉紀枝（公認心理師・臨床心理士）

- 4 連絡先：社会保険労務士法人T I Sが運営するハラスメント相談窓口
（南城市ハラスメント防止条例第8条に定める外部相談窓口）

<https://tisoffice.jp/harassment>

- ・連絡方法：ハラスメント相談窓口のパスワード入力画面に以下のパスワード
tis-talkroom

を入力の上、お名前、メールアドレス、相談内容欄に「聞き取り調査の件」と記載して下さい。社労士法人担当者から、総務課等を介さず直接第三者委員会委員長に連絡されます。

また、上記連絡先ではなく、直接、委員への連絡をご希望の方は以下の法律事務所までご連絡ください。

赤嶺真也法律事務所 弁護士 赤嶺真也（第三者委員会委員長）
住所 〒900-0021 那覇市泉崎 2-22-1 ファミール泉崎ハーバービュー202号
電話 098-835-3880 FAX 098-835-3881
受付時間 平日9:00～18:00

でいご法律事務所 弁護士 田村ゆかり（第三者委員会委員長代理）
住所 〒900-0022 那覇市樋川 1-13-36 でいごビル4階
電話 098-851-8153 FAX 098-851-8153
受付時間 平日9:00～18:00

- 5 聞き取り調査の場所等：ご希望に応じて、委員長又は委員長代理の法律事務所もしくはzoom等により行います。

・聞き取り調査についてご質問等ありましたら同様に上記委員長又は委員長代理の法律事務所までご連絡下さい。

以上

南城市 古謝 景春 市長
上記代理人 [REDACTED] 弁護士

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 2 1 日

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



- 1 貴職より、令和 7 年 2 月 1 7 日に電話で、当委員会が実施する古謝景春市長（以下「市長」）へのハラスメント行為に関する聞き取り調査（以下「本件調査」）において、弁護士立会ないし同準立会（以下、弁護士立会）の申入れがありました。その理由は、概要、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ものであったと認識しています（現在、刑事事件、民事事件となっている件に係るものではないか、ということも話されていましたが、この点については、その件については当委員会の調査対象ではないと回答したとおりです。上記電話があった際に、貴職からの書面での申入を求めましたが、2 1 日午前 1 0 時の時点で貴職からの申入書の提出はないので、回答するに至った次第です。）

当委員会で協議した結果、以下述べるとおり、上記申入れには応じられないと判断しました。したがって、本件調査は、当初予定通り、3 月 4 日（火）9 時半から 1 1 時の予定で実施いたします。

- 2 本件調査の日程調整は 1 月から行い、委員全員が参加可能な日時を複数挙げたうえで市長と調整して決定したものです。

今回、貴職から挙げられた日程（3 月 6 日午後 3 時以降と 7 日午後 1 時以降）では、委員全員の参加ができません。改めての調整となると、委員会の活動は相当程度遅れることになります。かかる点からも予定通り 4 日に実施する必要があります。

- 3 そして、以下述べるとおり、本件調査においては、弁護士立会の必要性も許容性も認められないと判断しております。
- 4 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ています。

その必要性についてはご承知のことと思いますが、詳しくは、例えば最近では、日弁連の「取調べの在り方を抜本的に見直し、全ての事件における全過程の録音・録画を実現するとともに、弁護人を立ち会わせる権利を確立することを求める決議」（2 0 2 4 年 6 月 1 4 日）などに記載のとおり

です。

一部引用しますと、「捜査機関が嫌疑を向けた市民を長時間取調室に留め置き、捜査機関の心証に合致する供述を獲得する取調べが行われてきた。ときに、その手段として、不利益を告知し、不安を覚えさせ、精神的苦痛を与える言動が用いられてきた。そのような違法・不当な取調べによって作られた供述証拠は、刑事裁判の事実認定を誤らせ、多くのえん罪を生み出してきた」、そこで、「裁判員制度対象事件及び検察官独自捜査事件について逮捕又は勾留された被疑者の取調べの録音・録画が義務付けられた。しかし、2019年6月に同制度が施行された後も、違法・不当な取調べは後を絶たない」のであり、「黙秘権を行使している被疑者を長時間取調室に拘束し続け、人格を否定する言動や威圧的な言動を繰り返し、重い精神的苦痛を与える取調べや、捜査機関の心証に合致しない供述をしている被疑者に不利益を告知し、不安を覚えさせて供述の変更を強要する取調べが行われている」という状況下で、「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」として、弁護士立会の権利を確保すべき、とされています。

- 5 一方、当委員会は、「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」（以下「設置要領」）に基づいて、「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」に設置されており（設置要領第1条）、5人の委員は市長により委嘱されています。

その所管事務は、「ハラスメント事案の事実関係の解明」や「再発防止策の提言」であり、「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。」とされています（設置要領第2条）。

そして、委員会は、「本件ハラスメント事案の審議のために必要があると認めるときは、申し立てられた者及び関係者に対して委員会への出席、意見の聴取及び資料等の提出について協力を求めることができる」とされており（設置要領第8条）、かかる規定に基づいて、本件調査がなされることとなります。

- 6 かかる第三者委員会の調査に関しては、日弁連の「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」（2021年3月19日）において、以下のように規定されています。

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。

- 7 第三者委員会の聞き取り調査に関しては上記のとおりであって、これが、強制力を有する捜査機関によってなされる、犯罪の嫌疑をかけられ捜査対象となっており身体拘束がなされている場合を主に想定した被疑者に対する取調べとは全く異なることは言うまでもありません。したがって、被疑者に対する取調べにおいて前述のように想定して対処すべき事態（上記で述べたような長時間の取調べによる拘束、威圧的な言動の繰り返し、供述の変更を強要する取調べ等）はおおよそ考えられないのであり、弁護士立会の必要はないといえます。
- 8 加えて述べると、当委員会の設置要領においても、第三者委員会の聞き取り調査に際して弁護士立会を想定しているとは思われませんし、日弁連の前掲指針においても、また、同じく第三者委員会に関する日弁連のガイドラインである「企業等不祥事における第三者委員会ガイドライン」（2010年7月15日改訂2010年12月17日）、「いじめの重大事態の調査に係る第三者委員会委員等の推薦依頼ガイドライン」（2018年9月20日）においても、聞き取り調査の際に対象者の弁護士が立会することを想定した記述は見当たらないといえます。さらには、本件と同様に地方公共団体の首長による職員へのハラスメント行為について第三者委員会が設置された比較的最近の事案（岐阜県池田町、同県岐南町、愛知県東郷町）において、いずれも首長への聞き取り調査がなされていますが、これらの調査報告書を見ても、弁護士が立会したというようなことはうかがわれません。
- このように、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と考えます。
- 9 以上の次第でありますので、市長の聞き取り調査においては、弁護士立会は認められないと判断し、予定通り、3月4日9時半より、市長に対して聞き取り調査を実施いたします。

以 上

資料 1 3

F A X 送 信 書

令和 7 年 2 月 2 1 日

赤嶺真也法律事務所

弁護士 赤嶺 真也 先生

(fax : 0 9 8 - 8 3 5 - 3 8 8 1)

電 話

F A X

弁護士

<件名>

南城市第三者委員会の件

拝啓 時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

標記事件につき、下記書面をお送りいたします。ご査収下さい。

敬具

記

- ・ 申入書（弁護士立合への承諾について。2月19日付） 1通（1枚）
（表紙を含め送信数2枚）

<連絡事項>

本日午前に、赤嶺先生から頂いた「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」に、当職から未だ申入書の提出がないとの記載があったため、F A X 送信いたします。

なお、申入書は2月19日付けで郵送しました。

また、追加の申し入れ書を2月25日（火）までには、送る予定です。

よろしくお願いいたします。

以上

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 様

令和7年2月19日

申 入 書

(弁護士立会への承諾について)

古謝景春代理人弁護士
同弁護士

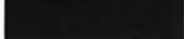
- 1 貴委員会は、令和7年1月24日付ハラスメントに関する聞き取り調査協力のご依頼書のとおり、南城市役所内におけるハラスメントに関する特別委員会が実施したハラスメントに関するアンケート調査の結果を受けて、同内容に関して聞き取り調査を行い、その調査の一環として、他方当事者である市長に対して聞き取り調査を実施する予定だと伺っております。
- 2 ところで、古謝景春南城市市長は、現在、上記ハラスメントのアンケートが実施された発端となる事件について民事訴訟が提起されています。また、刑事事件として書類送検される等、強制わいせつ被疑事件の被疑者として取り調べを受けています。そのため、刑事弁護を依頼された当職らにおいては、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ます。
特に、本件はハラスメントといった被害者の被害感情が混じりやすく、また、テーマも最近話題のハラスメントに関するもので世間の追及が厳しくなっていることから、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ません。
- 3 そこで、当職らとしては、委任者である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、弁護士の立ち合いを認めてほしいと思います。

具体的には、市長の聞き取りの際に隣に座り、市長が助けを求めたときのみ市長に対してアドバイスをします。当職らから第三者委員会に対して発言をすることはありません。

第三者委員会による聞き取り調査も、調査対象者に不利益を与えることから、憲法31条の適正手続保障が要求され、その具体的内容として弁護士による立会権が認められるべきと解されます。

以上

南城市 古謝 景春 市長

上記代理人  弁護士
同  弁護士

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

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



- 1 貴職らより、令和 7 年 2 月 19 日付「申入書」が郵送で 21 日正午過ぎに届いており、拝見いたしました（同申入書のファックス送信書には、追加の申入書を 25 日までに送付予定とありましたが、28 日正午時点でまだ送付は確認できません）。

同申入書では、古謝景春市長（市長）が「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」貴職らにおいて、「同事件及び関連する事件について防御を図る必要がある」、「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」とされています。

- 2 かかる申入れに対しては、令和 7 年 2 月 21 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」（「通知 1」と言います。）に記載したことが妥当するものといえ、やはり、本件調査において、弁護士立会（準立会を含む）を認めることはできないと判断しております。

- 3 繰り返しになる部分もありますが改めて理由を述べますと、まず、市長が被疑者とされる強制わいせつ被疑事件（当該刑事事件）は、報道によれば、市長の元運転手が、2022 年 12 月 9 日に市長宅近くの車内で市長に胸を触られたという事案とされています。

本件調査で対象となるハラスメント事案（本件対象事案）は、当然ながら当該刑事事件とは全く別の事案であり、当該刑事事件に「関連する事件」とも言えません。

したがって、当該刑事事件の「刑事弁護を依頼された」貴職らにおいて、「同事件及び関連する事件について防御を図る必要」があるとしても、貴職ら当該刑事事件の刑事弁護人において、本件対象事案についてまで防御を図る必要があるとはいえず、貴職らの主張は全く理由のないものといえます。

- 4 また、本件調査が、「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、「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」などと主張されていますが、通知1でも述べましたように、当然ながら当委員会は、捜査機関ではありませんし、捜査機関でたびたび問題になるような自白強要ということも考えられません。

捜査機関による自白強要は、その強制力や身体拘束、長時間の取調べといったことなどが前提となっているのであり、市長自ら委嘱し、弁護士、医師、社会保険労務士、公認心理師といった専門家で構成される当委員会による本件調査には全く妥当しないことは言うまでもありません。

また、本件調査においては録音をする予定であり、質疑応答内容は記録され検証可能であり、調査予定時間は1時間半と予定しております。捜査機関の取調べは、録音録画がされる場合が極めて限定され、また、その時間も1日に3時間、5時間、それ以上と長時間に及び、かつ何日も続くということが有り得るのであり、こういった点でも全く異なります。

- 5 以上のとおりであり、上記申入れには応じられません。したがって、本件調査は、当初予定通り、3月4日(火)9時半から11時に、市長室(予定)において実施することを改めてお伝えしますので、市長は、同日時に指定の場所においでください。

仮に、市長が上記日時に出席されず本件調査が予定通り実施されなかった場合、当委員会としては、かかる対応については、市長が、当委員会が設置要領に基づき、「ハラスメント事案の事実関係の解明」や「再発防止策の提言」といった所管事務を果たすべく行おうとした調査を正当な理由なく拒否したものと判断し、事案解明や再発防止策の検討において、問題視、重要視することになる可能性があるということと共に、市長が本件調査を拒否した理由や経緯について、貴職らからの申入書の記載等を明らかにしつつ、記者会見等で説明することになると考えられるということを申し添える次第です。

以 上

労働法の専門家である社労士が運営する ハラスメント相談窓口 ご利用案内

当市では、南城市役所で働くみなさまの職場環境の向上を目指し、パワハラ・セクハラ・マタハラなどの各種ハラスメントを積極的に予防します。

令和6年10月1日より、労働法の専門家である社会保険労務士に依頼し、各種ハラスメントの相談受付を行う窓口を開設しました。相談者のプライバシーを保護した上で、社会保険労務士と連携し、ハラスメントの再発防止策に努めますので、ぜひ、ご活用ください。

相談窓口活用の流れ

- ① 社会保険労務士法人TISが運営する『ハラスメント相談窓口』へ右のバーコード又は下記のURLからアクセスする。

<https://tisoffice.jp/harassment>



- ② パスワード入力画面になったら、パスワード『※※※※※』を入力する。
- ③ ご相談内容入力画面から、お気軽にご相談ください。
(※名前は匿名でも構いません)

○南城市職員セクシュアル・ハラスメント防止等規程

資料 2 1

平成20年3月31日

訓令第7号

(趣旨)

第1条 この訓令は、良好な職場環境の確保、職員(臨時的任用職員及び非常勤職員を含む。以下同じ。)の利益の保護及び職員の勤務能率の発揮を目的として、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除のための措置並びに当該行為に起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置に関し、必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 この訓令において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

(1) 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

(2) セクシュアル・ハラスメントに起因する問題 セクシュアル・ハラスメントにより、職員の勤務環境が害されることが及び当該行為への対応に起因して職員がその勤務条件につき不利益を受けること。

(所属長の責務)

第3条 所属長は、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、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、セクシュアル・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。この場合において、セクシュアル・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その他セクシュアル・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。

(職員の責務)

第4条 職員は、次条第1項の指針に定めるところに従い、セクシュアル・ハラスメントをしないように注意しなければならない。

2 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セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、セクシュアル・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。

(職員に対する指針)

第5条 総務企画部長は、職員がセクシュアル・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当該行為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、指針を定めなければならない。

2 総務企画部長は、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。

(研修等)

第6条 総務企画部長は、セクシュアル・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。

(苦情相談等への対応)

第7条 各部の長は、総務企画部長の定めるところにより、セクシュアル・ハラスメントに関する苦情の申出及び相談(以下「苦情相談」という。)が職員からなされた場合に対応するため、苦情相談を受ける職員(以下「相談員」という。)を配置し、必要な体制を整備するものとする。

2 相談員は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認及び当該苦情相談に係る当事者に対する助言等により、当該問題を迅速かつ適切に解決するよう努めるものとする。この場合において、相談員は総務企画部長が苦情相談への対応について定める指針に充分留意しなければならない。

3 相談員は、苦情相談の内容又は苦情相談に係る解決の程度から判断して必要と認めるときは、次条に規定する苦情処理委員会の開催を要請するものとする。

4 苦情処理委員会の開催要請については、前項の規定にかかわらず、苦情相談を行った職員もこれを行うことができる。

(苦情処理委員会の設置)

第8条 前条第3項及び第4項の規定により苦情処理委員会の開催を要請された事案について、関係者から事情の聴取を行う等の必要な調査を行い、その措置を審議し、関係者に対して必要な指導、助言等を行うことにより、セクシュアル・ハラスメントに関する苦情又は相談に対し、適切かつ効果的に対応するため、苦情処理委員会(以下「委員会」という。)を設置する。

2 委員会は、副市長、各部の長をもって組織し、必要があると認めるときは、その他委員を委員長が指名することができる。

3 委員会に委員長及び副委員長を置き、委員長には副市長を、副委員長には総務企画部長をもって充てる。

4 委員会は委員長が招集し、会議の議長となる。

5 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき、又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

6 委員長は、必要があると認めるときは、職員を会議に出席させ、意見を求めることができる。

7 委員会の庶務は、総務企画部総務課において処理する。

8 前各項に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が定める。

(プライバシーの保護)

第9条 相談員、委員会の委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を徹底し、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。

(補則)

第10条 この訓令に定めるもののほか、セクシュアル・ハラスメントの防止等に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

この訓令は、平成20年4月1日から施行する。

資料 2 2

人 委 第 402 号
令和6年10月15日

関係市町村長
関係一部事務組合管理者
関係広域連合の長

} 殿

沖縄県人事委員会事務局長
(公 印 省 略)

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）

みだしのことについて、令和6年10月11日付け総行公第89号にて総務省自治行政局公務員部公務員課長から通知がありますので送付します。

また、総務省ホームページにおいても公開されていますので併せてお知らせします。

（URL）

https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/koumuin_seido/kimu-jyoken_saiyou-siken.html

沖縄県人事委員会では、沖縄県及び公平委員会の事務を受託している団体の措置要求、審査請求及び苦情相談について、関係法令等に基づき処理を行っているところです。

職員への周知については、別添のとおり沖縄県人事委員会のホームページで行っているところですが、貴職におかれましても、改めて職員に周知していただきますようお願いいたします。

【担当】

沖縄県人事委員会事務局

職員課審査担当 川満、仲村、垣貫

電話：098-866-2546

FAX：098-866-2546

総行公第89号

令和6年10月11日

各都道府県総務部長

(市区町村担当課扱い)

各人事委員会事務局長

全国人事委員会連合会長

全国公平委員会連合会長

殿

総務省自治行政局公務員部
公務員課長
(公印省略)

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、審査請求及び苦情処理の適正な運用等について

各地方公共団体の協力により実施した「令和5年度における地方公務員の措置要求及び審査請求の状況等に関する調査」について、結果を取りまとめましたので通知します。

措置要求及び審査請求については、職員の正当な権利・利益を保護し、公正かつ適正な人事行政の確保に資する制度として大きな役割を果たしてきたところです。また、苦情処理については、措置要求及び審査請求に必ずしも至らないような職員の苦情を早期に把握し、事態の深刻化を防ぐ制度として重要な役割を果たしています。

近年、会計年度任用職員制度の運用、パワーハラスメント対策の法制化を含む各種ハラスメントへの対策の強化や、段階的な定年引上げ、育児・介護との両立支援制度の改正など、地方公共団体の人事行政を取り巻く状況は大きく変化しています。

これに伴い、職員が安心して相談等を行うことができる中立的かつ専門的な人事機関としての人事委員会及び公平委員会の役割は一層重要なものになっています。

各人事委員会及び公平委員会におかれましては、近年の状況等も踏まえ、引き続き措置要求、審査請求及び苦情について公正かつ迅速な処理を行うことに加え、職員に対する各種制度の周知を充実させることなど、職員が各種制度を活用しやすい環境整備についても適切に対応していただくようお願いします。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村（一部事務組合を含む。）に対してもこの旨周知いただきますようお願いします。

なお、本通知については地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対して情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第59条（技術的助言）及び地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4（技術的な助言）に基づくものです。

記

1 措置要求及び審査請求への対応

- (1) 措置要求及び審査請求については、年度によって差はあるものの、概ね新規の要求・請求件数と同程度の処理がなされている。両制度ともに職員の正当な権利・利益を保護する目的であることを踏まえ、引き続き公正かつ迅速に対応いただきたいこと。
- (2) 審理開始困難事案（注）については、各団体において関係当事者との話し合いや審査継続意思の確認などを進めていただいているものと認識しているが、依然として、未処理となっている事案が存在する団体においては、引き続き事案の状況に応じて計画的に対応いただきたいこと。

（注） 審理開始困難事案とは、職員団体等による同一内容の大量措置要求等で、要求者側の都合等によりその審理開始が困難となっているもの又は職員団体等による違法な争議行為に対する処分に係る審査請求で、請求者側の都合等によりその審理開始が困難となっているもののうち、令和6年3月31日現在未処理期間が10年以上の事案を指す。なお、個人による措置要求又は審査請求であっても、職員団体主導でなされたものである場合にはこれに該当する。

2 苦情処理

苦情処理については、新規の相談件数及び処理件数が過去9年間毎年度増加している。令和5年度の新規の相談内容は、「パワーハラスメント」が最も多くなっている。パワーハラスメントをはじめとする各種ハラスメントについて人事委員会又は公平委員会への相談が可能であることを積極的に職員に周知するなどして、職員の様々な苦情を早期に把握し、事態の深刻化を防ぐことができるよう、引き続き相談しやすい環境の整備について一層配慮いただきたいこと。

3 各制度の職員への周知

職員が制度を利用するためには、まず人事委員会及び公平委員会が中立的かつ専門的な人事機関として、措置要求、審査請求及び苦情を受け付けていることを認識する必要がある。

昨年度から、全国の人事委員会及び公平委員会の設置状況について総務省ホームページに掲載している（※）。職員への周知に当たってはこれを活用するとともに、庁内イントラネットや団体ホームページへの掲載、職員に向けたパンフレットの配布など様々な方法により、幅広く周知が行われるよう取り組んでいただきたいこと。

（※）人事委員会・公平委員会の設置状況（勤務条件・採用試験等（総務省ホームページ））
[https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/koumuin_seido/kimmu-
jyoken_saiyou-siken.html](https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/koumuin_seido/kimmu-
jyoken_saiyou-siken.html)

また、会計年度任用職員についても、これらの制度の対象となることから、募集・任用の際には、人事委員会又は公平委員会への相談等が可能であることを説明するとともに、各種制度の周知に当たっては、会計年度任用職員についても対象となることを明記するなど、必要な周知が行われるよう留意いただきたいこと。

【連絡先】 総務省自治行政局公務員部公務員課
公務員第四係 三木、阿部、小林
電話 03-5253-5544（直通）

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

(公平委員会の事務の委託)

第1条 地方公務員法（昭和25年法律第261号）第7条第4項の規定に基づき、南城市（以下「甲」という。）は、同法第8条第2項に規定する公平委員会の事務を沖縄県（以下「乙」という。）に委託する。

(管理及び執行の方法)

第2条 乙が前条の規定により委託を受けた事務（以下「委託事務」という。）の管理及び執行については、乙の条例、規則及び人事委員会規則その他の規程の定めるところによる。

(経費)

第3条 委託事務を処理する場合において要する経費は、乙が支弁する。ただし、その費用は、甲が負担するものとする。

(その他必要な事項)

第4条 この規約に定めるもののほか、委託事務の処理に関し必要な事項は、甲と乙とが協議して定める。

附 則

この規約は、平成24年4月1日から施行する。

