

首長ハラスメントを考える

21世紀職業財団・定塚由美子会長インタビュー

湊屋暁子
編集局

今年には自治体首長のハラスメントがよく話題になった。セクハラやパワハラは古くからある問題だが、法制化が進み、「組織にとっても損失」といった考えも広まって、組織が未然防止に動くことは当然となりつつある。だが、機運の高まりとは裏腹に、公務職場で首長のハラスメントが相次ぐとはどういうことだろう。本リポートでは2回に分けて、公益財団法人「21世紀職業財団」の取り組みを起点に、首長ハラスメントの防止や男女が平等に働ける環境づくりなどで自治体も参考になる、調査やシンポジウムの内容を報告する。今回は、財団の定塚由美子会長のインタビューをお届けする。

辞職につながるケースも

首長によるハラスメントとしてニュースになった例では、岐阜県岐南町が挙げられる。町長が町長室で女性職員の体を触ったり、「彼は氏はいるか」「体が安産型だ」と繰り返し発言したりしたとして、町の第三者調査委員会が町長の99の行為を「セクハラに当たる」と認定した。「クビだ」「降格だ」といった日常的な威圧的発言や、一存で会計年度任用職員の更新を拒む行為はパワハラと認

定した。

第三者委は町長のハラスメントを止められなかった組織の機能不全も指摘。その上で、町長に辞職を勧告した（「岐南町ハラスメント事案に関する第三者調査委員会調査報告書」より）。その後、当該町長は辞職した。この調査には約1240万円の費用がかかり、辞職した町長はこれの支払いを拒んだという。

これと似たことは、愛知県東郷町や岐阜県池田町でも起き、いずれも町長は辞職した。長野県宮

田村では、部下へのパワハラを指摘された村長が辞職願を提出し受理されている。沖縄県南城市では、市長の元運転手だった女性が市長によるセクハラを告発、裁判に発展した。市長側は否定しているが、沖縄県警は強制わいせつ罪で市長を書類送検。起訴を求める「嚴重処分」の意見を付けた。

「絶大な権力、自覚を」

これらの事態を重く見た総務省は、今年6月に「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」という文書を発出した。また、12月には行政職場で起きているハラスメントについて、地方自治体の一般職員に実態を尋ねる調査に着手した。対象は都道府県と政令市、市区町村の首長部局に属する職員約2万人で、抽出での調査。スマートフォンやパソコンで回答でき、人事担当課は経由しないとされている。首長のハラスメントが立て続けに起きているこ



インタビューに応じる定塚会長

とについて、定塚会長に意見を聞くと、「とても残念です」とまず述べた。「自治体の首長は人事や財政、地域全体への影響など絶大な権力を持っています。そのことを自覚して公正な行動を取ることが求められています」とも話した。

行政職員と違って、選挙で選ばれ住民の負託を受けていることが「自分は偉い」という錯覚を持ちやすいのかもしれないが、「それは許されない」と断じた。

昨年は3万4000人に防止研修

1986年に設立された財団は、主に二つの

事業を展開している。一つはハラスメント防止で、そのためのオーダーメイド研修や相談業務などを行っている。もう一つはダイバーシティ（多様性）の推進だ。研修の依頼は、パワハラが法制化された2019年に目立って増え、以降は緩やかな増加傾向にある。23年度は192の企業や団体に計526回の研修を実施し、受講者は3万4753人の上った。

依頼主は定期的に研修をしたいと考えているところが多い。会長も「1年に1回とか、人事異動や新人採用のタイミングでも必ず行うのがよいと思います」と勧める。

ハラスメントが実際に起きた場合の相談にも乗る。「調査や事実確認の方法、加害者の異動や処分の内容などについて助言を行います。また、相談窓口担当者に対する研修では、被害者の聞き取りは丁寧に行うよう伝えています」

首長ハラスメント「想定した規定必要」

自治体でのハラスメントというと、規定で想定しているのは職員が起こすパターンだ。ハラスメントをしないように、または、した場合は処分があり得ると、服務規定で定めている自治体は多い。だが、首長が加害者となった場合はどうなるのか。「自治体は、首長がハラスメントをした場合を想定した規定や、それに対応するための内部手続きを定めておくことも必要です」と会長は提案する。例えば東京都狛江市は、首長によるハラスメ

ントが事実認定された場合には、原則公表すると踏み込んだ条例を定めている。こうした努力は自治体が独自にできる。

また、「職員が事案を安心して相談できる人事委員会や公平委員会をきちんと機能させることや、外部窓口を設けることも必要です」と話し、幾つかの自治体は財団が運営する外部相談窓口を利用していても明かす。「中立で専門的な相談窓口が設けられていて、職員が報復や情報流出を恐れずに困り事を打ち明けられる、そういった先を自治体は用意しなければなりません」と会長は説く。そして財団もそれを実践している。外部相談窓口を設け、会長や事務局長によるハラスメントが万一起きた場合は、それを外部に相談できるような仕組みを整えている。「整備することで職員の安心感につながりますから」

今年こうした首長ハラスメントの流れを受けて、幾つかの市や町は、ハラスメント防止条例の制定へと動いた。奈良県生駒市や鳥取県倉吉市、そして先に触れた岐阜県池田町などだ。池田町はホームページで「池田町の総意をもって、ハラスメントとの決別を宣言します。（略）今日から変わる！池田町は変わる！」と表明している。

法制化の流れ

セクハラやパワハラをなくす動きは、法制化と

月間1500万人以上が『時事ドットコム』
アクセスする総合ニュースサイト

共にある。女性に労働市場の門戸を開いた男女雇用機会均等法（1985年成立、86年施行）は、1次改正（97年）でセクハラを事業主の配慮義務とし、2次改正（2006年）で事業主の措置義務にするなど、厳しくなった。パワハラは2019年の労働施策総合推進法改正で事業主に防止を義務付けた。法律が指す「事業主」とは地方自治体も対象とする。

しかし、どちらの法律もハラスメント行為自体を禁じているわけではなく、措置を講じない事業主があっても罰則は科していない。それに、セクハラやパワハラが企業で起きた場合は労働局が当該企業を指導して解決に導けるとしたが、自治体への指導は対象外だ。

これらの法律で首長ハラスメントをしつかり抑止できていないことについて、会長は「これまで性善説に立っていた」と振り返り、『法律ができれば、当然、公務員トップは法を守るもの』という考えが前提にありました」と認める。しかし、現に首長ハラスメントは起きている。地方公務員特別職にある首長の加害がある以上、対応は必須だと考える。

会長は労働省（現厚生労働省）出身。均等法1次改正時は同省婦人局婦人労働課長補佐で、セクハラ防止を初めて法に盛り込む仕事に携わった。「当時はこの言葉さえ十分に理解されていませんでした。今はそれが『してはならないこと』と社会に認識されて定着しました。そのことは喜ばし

いです」

自治省（現総務省）公務員部公務員課や内閣官房内閣人事局内閣審議官（女性活躍、勤務時間等担当）、厚労省人材開発統括官を経て、20年に厚労省を退官。23年から財団で会長を務める。

人的資本管理、公務部門も

近年は企業を中心に「人的資本管理」の考えが重視されてきている。組織で働く社員の採用や育成、評価、報酬、労務管理など、社員のあらゆる側面を戦略的に計画・実行し、評価する経営手法だ。働く人を大事にして健康や満足度を高めることが組織の利益にもつながると考える。

「公務部門はその視点が甘い」と会長は指摘する。「行政組織の人事課は人を異動させているだけですね」と人から冷やかされたこともあります。公務員はやりがいのある仕事ですし、志のある若手も入っている。職員をきちんと育成し、ハラスメントのない職場でよい仕事をしてもらえるよう、公務部門の人事管理も変わっていかなくてはなりません」と話す。

そのためには、自治体職員が被害に遭った人を見て見ぬふりせず、いい職場を作っていこうというマインドを持つことや、住民が自治体を監視して意見を出すことも大事だと話す。役所にハラスメントがはびこっていれば、質の高い行政サービスを市民に行うことができず、市民も不利益を被るからだ。（続）

霞が関かいわい タイアップ効果に期待

厚生労働省

厚生労働省は11月下旬、医療の安全性向上に向けた取り組みについて普及啓発する「医療安全推進週間」を実施した。毎年、語呂合わせで「いい医療に向かってGO」の11月25日を含む1週間に展開。「医療にはリスクが付きもの」との認識に立ち、「患者が自身の気付きを積極的に伝えることが医療事故のリスク低減につながる」などと呼び掛けている。

一方、厚生労働行政モニターアンケート調査では、推進週間を知っている人は約1割にとどまったといい、幹部は「認知度向上が課題」と受け止める。こうした中、今年は12月6日に全国公開された米倉涼子さん主演の映画「劇場版ドクターX」とのタイアップが実現。「医療の安全のこと、一緒に考えてみませんか」とのメッセージと共に、米倉さん演じる外科医・大門未知子が登場するポスターや啓発動画などを作製した。

先の幹部は「医療事故はセンサーショナルに報じられる一方、医療の安全性を高める普段の地道な取り組みは目立ちにくい」と指摘。「エンターテインメント性のある医療映画をきっかけにまずは知ってもらえれば」と話し、タイアップ効果に期待を寄せていた。