

知事に関するハラスメント相談にかかる調査報告書について（概要）

令和6年7月に三重県のハラスメント相談窓口に寄せられた知事の言動に関する相談について、令和6年12月6日に専門的な知見を持つ3名の外部調査委員による調査が開始され、令和7年2月28日に調査報告書が提出された。

1 外部調査委員

- 倉田 巖圓（くらた いつまる）氏（弁護士）※委員長
 - 中川 かおり（なかがわ かおり）氏（弁護士）
 - 前野 優紀（まえの ゆき）氏（特定社会保険労務士）
- ※三重弁護士会及び三重県社会保険労務士会から推薦を得て調査を委託

2 調査報告書の概要

知事及び相談者を含む関係職員延べ60名へのヒアリング調査等により確認できた事実について、パワハラの該当性の検討と判断が行われた。主な内容は以下のとおり。

（参考）厚生労働省の指針によるパワハラの変態

職場において行われる「⑦優越的な関係を背景とした言動」であって、「④業務上必要かつ相当な範囲を超えた」ものにより、「⑤労働者の就業環境が害される」ものであり、⑦から⑨までの要素を全て満たすもの。

（1）確認できた事実

①知事の秘書官に対する発言に関すること

知事は、知事レク（以下「レク」）がスムーズに進行しない場面等において、レクに来た部局職員の面前で、秘書官に対し、「これは秘書官の責任ですね」、「秘書官の前さばきができていないからですね」などと発言した。

②レクの実施に関すること

レクが指定された時刻に開始されなかったこと、レクの予定がなかなか入らないこと、レクのスケジュールが度々変更やキャンセルされること、レクにおいてなかなか結論が出ないこと、レクが複数回に及ぶ場合に継続したレクができないことがあった。

（2）パワハラ該当性に対する検討と判断

上記（1）①②のそれぞれの項目について、ヒアリング調査等の結果をもとに検討したところ、知事の発言が「優越的な関係を背景とした」ものであると認められるものの、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」ものや「職員の勤務環境が害される」ものとはまでは評価できない。

以上により、パワハラには該当しない。

（3）付言

ヒアリングの結果、多くの職員が現在のレクの実施状況に絡み、仕事へのモチベーション低下を訴えたことをふまえ、レクの絶対量が多い現状や知事と職員とのコミュニケーションに関して改善の余地があるとの意見が付された。