調査報告書

（公表版）

令和７年１２月１６日

江津邑智消防組合

管理者江津市長　　中村　中　殿

江津邑智消防組合ハラスメント事案に関する

第三者調査委員会　　委員長　中井　洋輔

第１章　はじめに

第１　江津邑智消防組合ハラスメント事案に関する第三者調査委員会の目的

江津邑智消防組合ハラスメント事案に関する第三者調査委員会（以下「第三者委員会」という）は、江津邑智消防組合公平委員会（以下「公平委員会」という）により、江津邑智消防組合（以下「消防組合」という）内でハラスメント事案が発生したとの判定が下された事態を受け、上記組合におけるハラスメントの実態把握及び再発防止を目的として、江津邑智消防組合ハラスメント事案に関する第三者調査委員会設置条例に基づき設置されたものであり、本調査報告書は、上記組合におけるハラスメント事案に係る事実関係の解明に関することについて、第三者委員会による調査・検証結果を報告するとともに、調査・検証の過程で明らかになった問題点の改善策等を提言することを目的とするものである。

第２　第三者委員会の検討対象

要求者（以下「X」という）から公平委員会に対しては、パワーハラスメントに該当する事案として、事案１から事案８までの８つの事案が提出されたものの、公平委員会は、事案１についてはＹ等から数えきれない暴言や罵声によるパワーハラスメントを受けているとの総論的かつ主観的な記載であり、一部具体的な言動の記載はあるものの、それは事案５とほぼ重複すると判断して棄却し、事案２から事案８を検討対象とした。そのため、第三者委員会も、事案２から事案８を検討対象とし、個別事案の呼称についても、原則として公平委員会のものに依拠している。もっとも、事案３については、行為が行われた日時・場所の異なる２つの事象が混在していたため、当委員会は、検討の便宜上、事案３を２つに分け、それぞれ「事案３－１」「事案３－２」という独自の呼称を付与したうえで検討対象としている。

第３　第三者委員会の構成

第三者委員会は、以下の５名の委員から構成される。

委員長 中井洋輔（弁護士、中井総合法律事務所）

委員　　齋藤裕之（特定社会保険労務士、社会保険労務士法人さいとう事務所）

委員　　和田葉子（臨床心理士・公認心理師、島根大学出雲保健管理センター）

委員　　地主　礼（臨床心理士・公認心理師、社会医療法人清和会西川病院）

委員　　木暮　孝（弁護士、島根西部法律事務所。第三者委員会事務局長兼務）

第４　第三者委員会の調査経過

第三者委員会による調査は、令和６年８月２９日から令和７年１２月１日まで実施された。当委員会は、消防組合より提供された本事案に関する資料

を精査したほか、上記組合に対して、調査に必要であると思料した書類・データ等の提出及びこれに関する説明を求める方法で調査・検証作業を行った。調査期間中、合計１２回の委員会を開催して協議を重ねたほか、それに付随して、令和７年１月２７日から令和７年２月３日にかけて、全職員を対象とする無記名回答方式によるアンケート調査を、令和７年２月１２日から令和７年７月１７日にかけて、関係者に対して合計１３回のヒアリング調査を実施した。

第２章　消防組合におけるハラスメント事案の調査等結果報告

第１　パワーハラスメント該当性の認定基準について

１　消防組合におけるパワーハラスメント認定基準

消防組合におけるパワーハラスメント認定基準は、「平成２８年４月２０日訓令（乙）第２号　○職場におけるハラスメント防止等に関する要綱」第２条に規定されており、その内容は、「職務上の権限や地位等を背景にして、本来の業務の範囲を超えて、継続的に人格と尊厳を侵害する行為を行い、職員の勤務環境を悪化させること」というものである。

パワーハラスメントに関する通達について、平成２８年４月１日に従来の通達である「職場のパワーハラスメント対策の推進について」が一部改正されたため、上記要綱は、上記改正の際に定められたものと推察される。しかし、周知のとおり、各種ハラスメントに関する法整備は平成２８年以降も漸次進められている。すなわち、令和２年２月１０日には「雇均発　０２１０　第１号　労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充

実等に関する法律第８章の規定等の運用について（通称：パワハラ運用通達）」が発出され、令和２年６月１日より改正労働施策総合推進法（通称：パワハラ防止法）が施行され、同時に「令和２年厚生労働省告示第５号　事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（通称：パワハラ指針」）」が適用されている。

消防組合においては、パワーハラスメント該当性判断を、現在も旧法下の法規範である「平成２８年４月２０日　訓令（乙）第２号　○職場におけるハラスメント防止等に関する要綱」第２条に依拠していることが推察される。

２　第三者委員会が採用するパワーハラスメント認定基準

本件各事案は消防組合内で発生した事案であることから、パワーハラスメント該当性判断基準は、消防組合で採用されている規範である「平成２８年４月２０日　訓令（乙）第２号　○職場におけるハラスメント防止等に関する要綱」第２条を基準にすべきという考えも成り立ちうる。しかし、ある行為の適法性・違法性の判断は、行為時の法規範に従って判断されるべきであるところ、本件各事案はいずれも令和５年に発生した事案であるから、そのパワーハラスメント該当性判断は、令和５年時点の法規範であるパワハラ防止法、パワハラ運用通達、パワハラ指針を基準として行うべきである。

したがって、第三者委員会は、パワーハラスメントを、「職場において行われる、①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるもの」であり、①から③までの、いわゆるパワハラ三要件を全て満たすもの（パワハラ指針２⑴）であるという理解を前提に、消防組合内で発生したとされる下記個別事案に

つき、パワーハラスメント該当性の調査・検証を行うこととした。以下、第三者委員会による個別事案ごとの調査・検証結果について報告する。

第２　本事案の関係者

１　X（江津邑智消防組合職員有志の代表として、公平委員会に対し、勤務条件に関する措置要求を行った人物）

２　A（江津邑智消防組合職員）

３　B（江津邑智消防組合職員）

４　C（江津邑智消防組合職員）

５　D（江津邑智消防組合職員）

６　E（江津邑智消防組合職員）

７　F（江津邑智消防組合職員）

８　G（江津邑智消防組合職員）

９　H（江津邑智消防組合職員。現在は退職）

１０　Y（江津邑智消防組合職員。消防長）

１１　Z（江津邑智消防組合職員。事案８発生当時のＨの上司）

第３　個別事案におけるパワーハラスメント該当性の認定・判断

１　事案２

⑴　Xの主張の要旨

Aが東京で14時から始まる出張業務に参加するため、当初１泊２日で旅行命令を受けた。数日後、Yから「出張業務終了後、日帰りで帰れるから帰れ」と命令され日帰りとなった。無茶な行程と翌日 8 時半から勤務があり心身に負担がかかった。

⑵　公平委員会の判断

ア　事実認定の要旨

出張業務の終了予定時刻につき Y に誤認が認められ、十分に日帰りが出来るとの判断から変更指示したものと考えられる。

イ　パワーハラスメント該当性の判断

Y が泊付き公務出張を日帰りに変更指示したことはパワーハラスメントには該当しない。

⑶　第三者委員会の判断

ア　証拠関係

（ア）　A の東京出張に関する管外旅行命令

（イ）　「旅費事務の手引き」「旅費について」

（ウ）　A の証言

（エ）　A の上司の証言

（オ）　Y の証言

イ　事実認定

（ア）　当初１泊２日の予定とされていた出張日程が日帰りへと変更された事実

（イ）　消防組合では「公共交通機関等を利用して当日中に江津に帰着できない場合に後泊が可能となる」というルールが採用されている事実

（ウ）　Y は、本件出張の日程を１泊２日から日帰りへと変更することに関与した事実

ウ　パワーハラスメント該当性の判断

本事案における Y の関与の態様が不明であるものの、①管外旅行命令の最終決裁者として、業務上の出張日程の変更に関与することは、「優越的な関係を背景とした言動」にあたる。次に、②消防組合における宿泊のルールは、公共交通機関等を利用して当日中に江津へ帰着できない場合に可能とされているところ、本件出張は公共交通機関等を利用して当日中に江津へ帰着できるものであった。そのため、本件出張を日帰り出張とすることは、消防組合の宿泊ルールに適合するものであり、特段の事情のない限り、本件出張を日帰りとする判断は相当性を逸脱しているとまでは評価できない。本件出張は、日程変更に至る経緯や背景事情等に関する各職員の証言は異なるものの、いずれの職員の説明を前提としても上記特段の事情があったとは認定できず、Y の関与は、「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」には該当しない。以上より、「Y は、本件出張の日程を１泊２日から日帰りへと変更することに関与した事実」はパワーハラスメントには該当しない。

エ　本事案に関する意見提言等

A は出張の翌日８時３０分から通常勤務の予定であった。厚生労働省は、休息時間として９時間～１１時間を推奨しているところであるが、仮に帰着時間が日付の変わる頃になった場合、翌日の出署までの休息時間を十分確保できないと思われる。

近年、長時間労働によるメンタルヘルスの悪化や過労死といった社会問題への対策、ワーク・ライフ・バランスの確保といった理由から、勤務間インターバル制度の導入を国としても推奨しているところであるが、この

ような社会情勢を踏まえ、「宿泊は、公共交通機関等を利用して当日中に江津へ帰着できない場合に可」というルールが、果たして現在でも妥当性を有するものであるか、検証する機会をもつことも必要と考える。

2　事案３－１

⑴　Ｘの主張の要旨

市外で行われる大会へ職員が参加した。大会は当日急遽中止となり、職員は公用車で帰ることになった。帰署の途中、Ｙと同乗していた職員数名がウトウトしていたことに対し、Ｙは帰署したのち、「ウトウトしていたＢは、今後大会へは参加させない。Ｂをどうしても参加させたいのであれば、俺が同行しないので、Ｂと考えて結論を出せ。」と罵声を浴びせた。

⑵　公平委員会の判断

ア　事実認定の要旨

Ｙから注意されたのはＢであったが、実際には同乗していた他の職員も全員ウトウトしていた。加えて、Ｙは、Ｂをはじめとする複数の職員がいる場所で発言していたので、Ｂも直接発言を受けたと同様の状況だった。

イ　パワーハラスメント該当性の判断

Ｙは、車内でウトウトしていた職員はＢ以外にも数名いたにもかかわらず、複数の職員がいる前でＢを名指しで注意している。また、ウトウトしていたことを引き合いにＢを大会に出場させない、出場するなら自分が同行しないとの威圧的な発言やＢと考えさせて結論を迫る行為を行っていることなどから、パワーハラスメントに該当する。

⑶　第三者委員会の判断

ア　証拠関係

（ア）　X の証言

（イ）　B の上司①の証言

（ウ）　B の上司②の証言

（エ）　B の上司③の証言

（オ）　Y の証言

イ　事実認定

Y 等の証言から、Y による一連の発言は、職員が複数居合わせた場所で発せられ、B 本人が、上記 Y の発言を耳にした可能性も否定できない。しかし、上記各証言は、あくまでも B が Y 発言を直接耳にした「可能性」を示唆するものにすぎない。以上に加え、本件では、「Y 発言は、室内で Y と 2 人きりの状況で発せられた」旨の証言も存在していることから、Y による一連の発言を B が耳にした事実を認定することはできない。

Y による発言のあった場所、発言時の複数職員の居合わせの有無、発言の際の B の名前の適示の有無等につき、証言者ごとに証言内容が食い違っており、食い違う部分につき、いずれが正しくいずれが誤りかを判断する材料がないため、一方の証言のみを採用し真実に合致するものと認定することもできない。以上のことから、縮小認定的な考え方に基づき「Y は、出張から帰署後、B の上司に対して公務中に公用車の中で居眠りをしていた B のことを指導するように伝えた」という限度で事実の存在が認定できると判断した。

ウ　パワーハラスメント該当性の判断

パワーハラスメントの被害者とされているＢが、Ｙによる発言を直接耳にした事実を認定できない以上、Ｂ が Ｙ からパワーハラスメント発言を受けた事実を認定することはできない。

エ　本事案に関する意見提言等

先述のとおり、本件において、Ｙによる発言のあった場所、発言時の複数職員の居合わせの有無、発言の際の Ｂ の名前の適示の有無等につき、証言者ごとに証言内容が食い違っており、いずれの証言が真実に合致するかを認定することはできない。しかし、仮に、複数の職員が周囲にいる状況で、Ｙ が Ｂ の名前を適示しつつ、「もう大会等には参加させない、出場するんだったら、自分はもう行かない」という主旨の発言があったとすれば、それは、不適切発言であった可能性が否定できない。なぜなら、「自分はもう行かない」という主旨の発言は、受け手によっては、Ｙ の地位や権力を背景として、自身の主義主張を受入れさせようとするものと捉えられかねない発言だからである。なお、仮に Ｙ が、上記一連の発言を Ｂ に対して直接述べていた事実が認定されていた場合には、第三者委員会によるパワーハラスメント該当性の判断が異なっていた可能性があったことを付言しておく。

３　事案３－２

⑴　Ｘ の主張の要旨

通勤手当を貰っている Ｃ が研修に参加するため、公用車を使用して消防署に来た。その様子を Ｙ が見ており、「通勤手当を貰っている職員が公用車で来れば通勤手当の横領だ。」と Ｃ を犯罪者扱いした。

⑵　公平委員会の判断

ア　事実認定の要旨

Ｙは、「二重取り」みたいな発言はしたかも知れないと証言しており、発言したとされる言動は相違しているが発言したことは認めている。また、本来は自家用車で来るべき職員が別の署から公用車で出勤し、公用車で来るべき職員が自家用車で来たため、Ｃの上司に対して注意をしたと証言している。

イ　パワーハラスメント該当性の判断

「通勤手当の横領だ。」との発言についても、証拠資料は供述以外にはないが、直接Ｃに言わないまでも職員が複数認識しており、職員を侮辱する言動は業務を遂行する上で必要な言動であるとは言い難いことなどから、パワーハラスメントに該当する。

⑶　第三者委員会の判断

ア　証拠関係

（ア）　Ｘの証言

（イ）　Ｃの証言

（ウ）　Ｃの上司の証言

（エ）　Ｙの証言

イ　事実認定

Ｙが、Ｃが公用車に乗ってきたことに関し、周囲への問いかけをした文脈の中で「横領」「二重取り」という言葉を使った事実は認定できる。もっとも、本件の証拠構造に照らすと、ＹはＣが公用車で出勤してきた

事実につき「横領にあたる」と断定したうえで、C の行動を「通勤手当の横領だ」と指摘した事実は認定できない。公平委員会が事実認定の基礎とする供述は伝聞証拠であり、上記供述の信用性を補完する証拠はない。また、Y が「通勤手当の横領だ。」と断定的に述べたことを示す証拠は他にはない。以上のことから、Y が C に対して「通勤手当の横領だ。」と断定的に述べた事実を認定することはできない。よって、第三者委員会は、Y が自認する「C が公用車に乗ってきたことに関し、周囲への問いかけをした文脈の中で二重取り・横領という言葉を使用した」限度で事実の存在が認定できると判断した。

ウ　パワーハラスメント該当性の判断

Y が、①Y 室内で居合わせた職員に対して、C の行為が法的にどのような評価を受けるのかを質問・相談する文脈で「二重取り」「横領」という言葉を発することは、「優越的な関係を背景とした言動」に該当する。しかし、②周囲にいた職員に相談や意見を求める文脈で「二重取り」「横領」という言葉を発することは、社会通念に照らし、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものには該当しない。よって、「C が公用車に乗ってきたことに関し、周囲への問いかけをした文脈の中で二重取り・横領という言葉を使用した事実」はパワーハラスメントには該当しない。

エ　本事案に関する意見提言等

先述のとおり、第三者委員会は、本事案における Y 発言はパワーハラスメントには該当しないと結論づけるものであるが、このことは、「本事案における Y 発言には全く問題はなかった」との結論を示すもので

はない。特に、「横領」という言葉は、一般人の感覚からすれば、悪意をもって財産上の利益をせしめる場面や犯罪行為を示す場面で使われる重みのある言葉である。それゆえ、職場のルール違反を評価する言葉として、安易に「横領」という言葉が用いられたのであれば、それは、周囲の人間に不快な思いをさせ職場の就労環境を害する可能性もあり、場合によっては環境型パワーハラスメントにあたり得ることを付言する。

4　事案４

⑴　Ｘの主張の要旨

警察が主導して模擬家屋での火災検証をすることになった。消防組合も参加が決まっていた。実験の前日朝から九州に台風が近づいていたため、Ｙが Ｄ へ「台風が近づいてきとるけど、お前らまさかこのまま消火実験に参加するんじゃないだろうな。」と尋ねたところ、Ｄが行く旨を伝えた。するとＹは、「風が強い日に草焼きしないようにと消防が広報しといて、今から台風が来るのわかってて行くバカがどこにおるんだ。そんな判断もできないのか。」と叱責した。これを受け、Ｄ は警察に参加しない旨を伝えたが、警察は予定通り実施すると回答した。その後、警察は、別の団体へ協力依頼し、団体職員らが休暇返上で対応することになった。Ｄが警察に問い合わせをしてその事実を聞き、Ｙへ報告したところ、Ｙは「それはまずいだろう。江津消防が参加しないから、代わりに団体職員らが休暇返上して対応してもらうわけにはいかないだろう。明日は参加しろ」といった。Ｄは、「もう時間も遅いし、理由が台風が来るからと断っておいて、団体職員らが対応するから、やっぱり行きますとは言えないんじゃないですか」と伝えた。する

と Y は、「まぁ、最終的には D の判断で、しないなら週明けにすぐに D が警察と団体にことわりの連絡をしとけ。自分は盆休み明け後、あらためて各機関にことわりの連絡をするから」と言った。これを受けて、D は、週明け月曜に、各機関にことわりの連絡をしたが、これに対する Y からの謝罪や説明を D ですらもらっていない。

⑵　公平委員会の判断

ア　事実認定の要旨

Y に事情聴取を行ったところ、D に対して協力要請の中止を進言したと記憶しているとの証言であり、発言した言葉までは記憶にないが発言したこと自体は認めている。また、関係機関への中止連絡についても、D の起案で責任者も D であったため、すべての対応を任せ、自分も後日、関係機関に断りの連絡をしたと証言している。

イ　パワーハラスメント該当性の判断

当該事案は要求者 X がこのような発言を他の職員から見聞きしたというものであり、叱責を受けたとされるDは措置を求める要求者ではないため、当該事案を取り上げることはできず、事案 4 は却下する。

⑶　第三者委員会の判断

ア　証拠関係

（ア）　X の証言

（イ）　D の証言

（ウ）　D の部下の証言

（エ）　Y の証言

イ　事実認定

第三者委員会が、Dから事情聴取をしたところ、Xの供述にかかるY発言の存在を明確に否定した。また、Dの部下からも、同様の証言を得られた。以上のことから、Xの主張にかかる事実は存在しないとの結論に達した。

ウ　パワーハラスメント該当性の判断

Xの主張にかかる事実が存在しない以上、本件においてYによるパワーハラスメントがあったものと認定することはできない。

5　事案5

⑴　Xの主張の要旨

県外で訓練があり、消防組合からは、2泊3日の日程でE、Fを含む合計6名が参加した。E、Fは、出張から帰った後からコロナ感染の症状があり、陽性と診断された。そのため、E、Fは自宅療養となった。2人の上司からコロナ感染報告を受けたYは強く憤慨した。2人の現地での行動を聴取させ、上司に対して「あの2人は絶対に許さない」と牽制した。EとFの自宅療養が解除となり職場復帰した朝に、EとFは上司を通じてYに謝罪したい旨を伝えたものの、Yは「会いたくない、話したくない」と拒否した。その後、Eは上司に付き添われ、再度お願いし面会を許され、Y室で強く叱責された。一方、Fは謝罪の場すら与えられず、挨拶しても無視される状態であった。

⑵　公平委員会の判断

ア　事実認定の要旨

Ｙは、「あの２人は絶対に許さない」という言い方はしておらず、当該職員２名の現地での行動について、５類移行後とはいえ他の職員が懇親会などを自粛している中で、上司の許可を得ずに任意の懇親会に参加していたため、注意したと証言している。任意の懇親会に参加したことが新型コロナ感染症に感染した原因とは断定できない。また、出張先ではあるものの勤務時間外に関係機関の職員と交流のため懇親を行うことは、社会通念に照らし問題ある行動とまでは言えない。

Ｙは事情聴取では、「会いたくない、話したくない」という趣旨の発言はしておらず「会わなくて良いという意味合いで言ったもの」と証言している。また、Ｙは、Ｆを無視はしていないと証言している。もっとも、関係者から「現在は無視をされていないが、当時はＦへの無視があり、Ｆはそのことで悩んでいた」「謝罪したＥもしばらくは無視されていた」との証言が得られた。

イ　パワーハラスメント該当性の判断

証拠資料は当事者からの供述以外にないため、Ｙが発言した言葉自体は確証に至らないが、任意であるとは言え出張先において懇親会に参加したことで、新型コロナ感染症に感染したことは、Ｅ、Ｆの聴取から推定されたものにすぎず、直接の原因であったかは確認できないはずである。また、上司の許可を得ずに参加したことへの注意であれば、その旨を改善する内容の発言で足りるものであったと考えられる。そのことをもって、当該職員を無視する行動や威圧するような言葉は業務上必要かつ相当な範囲を超えていると言わざるを得ず、そのことで当該職員が日常業務の遂行に支

障をきたしていたと考えられ、職員の就業環境が害されたと言える。よってパワーハラスメントに該当する。

⑶　第三者委員会の判断

ア　証拠関係

（ア）　Ｘの証言

（イ）　Ｅの証言

（ウ）　Ｆの証言

（エ）　Ｅの上司の証言

（オ）　Ｆの上司①の証言

（カ）　Ｆの上司②の証言

（キ）　Ｙの証言

イ　事実認定

（ア）　Ｅに対する威圧的言動・無視の有無について

第三者委員会が、Ｅから事情聴取をしたところ、Ｅに対する威圧的言動や無視があった事実を本人が否定したことから、Ｅに対する威圧的言動・無視があった事実は認定できない。

（イ）　Ｆに対する威圧的言動・無視の有無について

（ｉ）ＹがＦに対して威圧的言動をしていない事実

ＹがＦに対して威圧的言動をしていることを示す証拠は存在しない。また、Ｆは、コロナ休養明けにＹに謝った際に「もういいから」みたいな対応をされてあまり相手にして貰えず、その後、お互い話しかけないような状態が２週間くらい続いたと証言している。Ｆの

上記証言は、裏を返せば、FがYから叱責・罵倒等の威圧的言動を受けなかったことを示唆するものであるから、YがFに対して威圧的言動をしていない事実が認定できる。

（ⅱ）YがFから謝罪を受けた際、Fを無視していない事実

F及びYの証言によると、YがFから謝罪を受けた際、YはFに対して通常より冷たい態度で接したものの、Fの謝罪に対し対応ないしは返答をしていることから、Yは、Fの謝罪を無視していない事実が認定できる。

（ⅲ）FがYに謝罪してから約2週間、YがFに話しかけなかった事実

Fの証言及び関係者の証言から認定できる。

（ⅳ）Fが仕事中にYと業務のことで話すことは基本的にはなく、話す内容は業務外の雑談・冗談等である事実

Y及びFの証言から認定できる。

（ⅴ）YとFは、私的関係において親密であった事実

Y及びFの証言から認定できる。

ウ　パワーハラスメント該当性の判断

（ア）Eに対するパワーハラスメントの有無について

Eに対する威圧的言動・無視をした事実が存在しない以上、本件において Y のEに対するパワーハラスメントがあったものと認定することはできない。

（イ）Fに対するパワーハラスメントの有無について

「FがYに謝罪してから約2週間、YがFに話しかけなかった」と

いう不作為が、パワーハラスメント該当行為と評価できるか検討する。

Ｆの証言によると、仕事中にＹと業務のことで話すことは基本的にはなく、話す内容は業務外の雑談等であるから、「Ｙが Ｆ に話かけてくれなくなった」とは「Ｙが業務関連性を欠く雑談の投げかけや冗談を言ってくれなくなった」ことを意味すると考えられる。そして、ＹがＦに対して、業務関連性を欠く雑談の投げかけや冗談を言う職務上の作為義務を負うとまでは考えられない。したがって、「Ｆが Ｙ に謝罪してから約２週間、Ｙが Ｆ に話しかけなかった」という不作為は、職務上の作為義務違反にはあたらず、②「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」という要素を欠くため、パワーハラスメントに該当しない。

6　事案６

⑴　Ｘの主張の要旨

Ｇは、Ｙの親族にあたる先輩職員とコンパに参加した。翌日、Ｇは寝坊し遅刻した。Ｇは、過去にも複数回寝坊による遅刻をしていたことから、Ｇを処分することになった。当初、Ｇは、先輩職員を庇うため、知人と飲んでいたと報告していた。しかし、処分すると決まり再度聞き取りを行ったところ、Ｙの親族と一緒にいたことが判明した。Ｙは、自身の権力や立場を利用して、このことが無かったものとして処理をし、処分は取り消された。

⑵　公平委員会の判断

ア　事実認定の要旨

Ｙへの事情聴取によれば、もともと処分はしていないとの証言であり、

口頭で注意をするように伝達したとのことである。懲戒処分等の記録簿を確認したが懲戒処分の痕跡は認められなかった。また、所属長にも事情聴取したところ、口頭注意するように指示を受けて遅刻した職員に口頭注意したとのことである。組合の基準によると、遅刻に関する処分は「勤務時間の始めまたは終わりに繰り返し勤務を欠いた場合」において、懲戒処分の種類は「戒告」に該当するとされている。事情聴取によれば、当該職員は過去に3回遅刻があったとのことである。遅刻の繰り返しがどの程度近接して行われたかにもよるが、懲戒処分にあたらない指導上の措置である「口頭注意」としたことは処分の取り消しあるいは処分適用の誤りであったとまでは言えない。

イ　パワーハラスメント該当性の判断

処分を取り消した事実は確認できず、口頭注意は懲戒処分に当たらない指導上の措置であり、措置要求制度の対象外であるので、これを取り上げることができず却下する。

⑶　第三者委員会の判断

ア　証拠関係

（ア）　Xの証言

（イ）　Gの上司①の証言

（ウ）　Gの上司②の証言

（エ）　Yの証言

イ　事実認定

関係者の証言から、Gに対して、懲戒処分にはあたらない口頭注意を行

った事実は認定できる。もっとも、G に対し懲戒処分を下すことが決定された事実及び上記決定が取消された事実を示す証拠は存在しないことから、Y が、一度決定された懲戒処分を取消した事実を認定することはできない。

ウ　パワーハラスメント該当性の判断

X の主張にかかる Y が懲戒処分を取り消した事実が認定できない以上、本件において Y によるパワーハラスメントがあったものと認定することはできない。

7　事案 7

⑴　X の主張の要旨

F は裁判員候補者に選任された。消防組合では、新しい消防車が入ることになっていたが、その担当責任者は F であった。F は、F の上司（以下、事案 7 において「上司」という）に裁判員裁判を断る意向を伝えたところ、上司から「公務員が模範にならないといけないから、Y と下話してくるから。」と言われ、Y も参加を了承した。F は、裁判員裁判に出席した。その後、F は職場復帰した初日の朝に、上司同席で Y 室に呼ばれた。Y は「なんでこんな新しい消防車が入る大切な時期にそんなものに出るんだ。組合をあげての大事な事業を控えてるのに、こんな直前に自分のことばかり考え、組合のことなど何も考えていない。自分の職責や立場を理解しているのか。何考えてるんだ」と強く叱責した。これに対し、上司は手のひらを返し、仲介したりフォローしたりすることなく、Y と一緒に F を叱責した。

⑵　公平委員会の判断

ア　事実認定の要旨

Ｆは裁判所から「裁判員等選任手続期日のお知らせ」を受けた後、辞退を希望する旨を上司に相談したところ、上司から公務員が模範にならないといけないとして出席をすすめられ、公権公務による証人等休暇の取得について起案し、Ｙも休暇を承認している。Ｆは裁判員となることへの不安から担当業務が疎かになってしまったが、上司らは、そうした状況を認識しながら業務の再分配や業務のサポート等を行わなかった。ＹはＦに対して裁判員裁判に出席したことを責める言動を行い、叱責の場に同席した上司もフォローをしなかった。

イ　パワーハラスメント該当性の判断

管理職としての役割は業務のマネジメントを行うものであるにもかかわらず、そうした対応を行わず、裁判員裁判から戻ってきた後に、Ｆに対して出席したことを責める言動は業務上必要な指導の範囲であったとは言い難い。また、叱責の場に同席した上司もフォローをしなかった点について、本来であれば、業務のマネジメントを怠った管理職の管理能力を指摘されるべきであり、Ｆからしてみれば理不尽さを感じ得ないものであり、精神的な苦痛を受け就業環境が害されたと言え、パワーハラスメントに該当する。

⑶　第三者委員会の判断

ア　証拠関係

（ア）　Ｘの証言

（イ）　令和４年１１月１７日付「裁判員等選任手続期日のお知らせ」

（ウ）　令和４年１１月１７日付「文書の性質（伺）公権公務による証人等休暇の取得について」

（エ）　平成２８年８月江津邑智消防組合「休暇制度の手引き」

（オ）　Ｆの休暇欠勤簿（２０２３年1月1日～２０２３年１２月３１日）

（カ）　関係者の証言

（キ）　上司の証言

（ク）　Ｆの証言

（ケ）　Ｙの証言

イ　事実認定

（ア）Ｆの裁判員裁判参加による業務上の支障のおそれはなかった事実

Ｆ及び関係者の証言から、Ｆが裁判員裁判参加を選択したことによって、Ｆの担当する消防車両導入業務に遅れ等の支障が生じるおそれはなかった事実が認定できる。

（イ）ＹがＦをＹ室に呼出して「①消防車両導入に関する苦労話と、②Fが裁判員裁判参加を選択したことに対する否定的な感想」を伝えた事実

公平委員会が、ＹがＦに対して叱責をした事実を認定していることを受けて、第三者委員会が、Ｙによる発言があった際に居合わせた当事者全員から聞き取り調査を行った。Ｆは「Ｙから報道されたような発言を受けた」等と証言し、上司は「新聞報道にあるような叱責があったということは一切なかった」等と証言し、Ｙの証言は、「叱責」に関して変遷が見られた。

そもそも、「叱責」とは相対的な評価概念であるため、まずは、Ｙの具体的発言内容を特定し、特定された発言内容に評価を加え、Ｙ の発言が「叱責」に該当するか判断するというプロセスが必要となる。そこで、本事案においてＹが具体的にどのような発言をした事実が認定可能か検討するに、①Ｆ、上司、Ｙの証言において、ＹがＦを呼出して「消防車両導入に関する苦労話」をしたという部分においては一致が見られることから、少なくとも「ＹがＦをＹ室に呼出して消防車両導入に関する苦労話をした事実」は認定できる。

次に、②Ｆ、上司、Ｙの証言内容及び証拠構造から、少なくとも「Ｙが、裁判員裁判を選択したことに対する否定的な感想をＦに伝えた事実」の存在は、合理的な疑いを差し挟む余地なく認定できる。

以上のことから、Ｙは、ＦをＹ室に呼出して、「①消防車両導入に関する苦労話と、②F が裁判員裁判参加を選択したことに対する否定的な感想（以下「苦労話と否定的感想」とする）を伝えた事実」が認定できる。

（ウ） Ｙ は、F が裁判員裁判参加を選択することにつき消極的な気持ちを持っていたにもかかわらず、上司が参加の可否につき相談に行った際には、Ｆの意思に任せるべき旨の助言をしていた事実

Ｙ及び上司の証言から、上記事実の存在を認定できる。

（エ） 裁判員等選任手続期日当日にＦに与えられた休暇期間は１日である事実

「令和４年１１月１７日付「文書の性質（伺）公権公務による証人等

休暇の取得について」には、「１月６日の１日のみを証人等休暇とする。」と明記されているうえ、２０２３年1月１日～２０２３年１２月３１日のＦの休暇欠勤簿には、２０２３年1月６日は公権公務休暇として１日休みの記載がされていることから、消防組合としては、令和５年１月６日にＦに対して休暇期間１日の公休を与えた事実が認定できる。なお、「休暇制度の手引き」によると、証人等休暇における休暇期間は、「そのつど必要と認められる日又は時間　※出頭を求められた期間及び当該官公署へ出頭し、帰庁するために要する期間」とされており、日単位で休暇を与えることも可能であることから、Ｆに対して休暇期間１日の公休を与えることは、消防組合の休暇のルールに反するものではない。

（オ）　裁判員等選任手続期日当日の朝である令和５年１月６日、ＹがＦを職場に呼出し業務への従事を命じた事実

Ｆの休暇欠勤簿（２０２３年1月１日～２０２３年１２月３１日）の記載及び当事者の証言から認定できる。

（カ）　休暇取得中の職員の呼出しは原則として禁止されている事実

「休暇制度の手引き」によると、休暇期間中は、正規の勤務時間を正当に勤務しないことが認められている状態であるため、順次指令により自動で呼出しがかかったとしても原則対応の必要はない状態であり、電話等により呼出しをかける場合にはその点を留意して可能な限り休暇取得中の職員への呼出しは避けるように求めている旨定めていることから認定できる。

ウ　パワーハラスメント該当性の判断

（ア） Y が、F を Y 室に呼出して「苦労話と否定的感想」を伝えた行為について

Y が、F を Y 室に呼出して「苦労話と否定的感想」を伝えた行為は、①「優越的な関係を背景とした言動」であることは明らかである。

次に、上記行為が、「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」と評価できるか検討する。Y は、F の裁判員裁判参加選択により消防車両導入業務に遅れ等の支障が生じるおそれはなかったにもかかわらず、Y 室に F を呼出して「苦労話と否定的感想」を伝えている。消防車両導入業務に何らかの支障が生じるおそれがなかった以上、そのおそれがあったことを前提とする助言・指導等を行う必要はないことから、Y が、F を Y 室に呼出して「苦労話と否定的感想」を伝えた行為は、②「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」と評価できる。

そして、上記行為が、「労働者の就業環境が害されるもの」にあたるか検討するに、F の裁判員裁判参加による業務上の支障のおそれはなかったにもかかわらず、Y は、上記おそれが発生したことを前提とする発言を行っていることから、F が業務上の支障のおそれを発生させたと誤認していたと考えられる。そして、Y は、上記誤認に基づき、F に対して「苦労話と否定的感想」を伝えたものと考えられるが、これは、Y が F に対して事実無根の濡れ衣を着せたに等しいものと評価できるのであり、F が Y の上記言動により精神的苦痛を受けたことは想像に難くない。

加えて、Y は、事前に F の上司が F の裁判員裁判参加について相談

した際には、F が裁判員裁判参加を選択することにつき中立的な気持ちを持っている旨を伝えておきながら、裁判員裁判手続が終結した後になって、F の選択に対する否定的な感想を伝えている。上司が事前に示した見解に適合する選択をしたにもかかわらず、事後になって、その上司から選択を否定的に評価される事態が今後も起こると考えた場合、F は、自己の判断で業務上の選択を行うことに躊躇や不安を感じるようになる。このような状況は、就業環境により F の能力発揮に重大な悪影響が生じている状況であり、③「労働者の就業環境が害されるもの」の要件を満たす。

以上より、Y が、F を Y 室に呼出して「苦労話と否定的感想」を伝えた行為は、パワーハラスメントに該当する。

（イ） 裁判員等選任手続期日当日の朝、Y が、F を職場に呼出し業務への従事を命じた行為について

まず、Y が、F を職場に呼出し業務への従事を命じた行為は、①「優越的な関係を背景とした言動」であることは明らかである。

次に、上記行為が、「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」と評価できるか検討する。休暇取得中の職員の呼出しは原則として禁止されているため、公休取得中の F の突然の呼出しが業務上必要かつ相当な範囲内にあるといえるためには、上記呼出しを正当化できる事由が必要であると考える。

そこで、上記事由の有無を検討する。第三者委員会は、Y への事情聴取の際、裁判員等選任手続期日の朝に F を呼出して仕事をさせる必要

性の有無について尋ねたものの、休暇取得中のＦを急遽呼出して仕事に従事させることを正当化できる事由は何ら認められなかった。また、関係者も、公休取得中のＦを急遽呼出さざるを得ない事情はなかった旨証言している。したがって、Ｙによる上記呼出し行為を正当化できる事由は存在せず、上記呼出し行為は、可能な限り休暇取得中の職員への呼出しは避けるように求める休暇制度の手引きの趣旨を逸脱するものであって、Ｙに認められた広範な裁量権を考慮してもなお、Ｙに認められた休暇取得時の職務免除の取消権を濫用するものと評価できる。よって、Ｙが、Ｆを職場に呼出し業務への従事を命じた行為は、②「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」と評価できる。

そして、事前に１日の公休が与えられていたにもかかわらず、始業開始時間の約３０分前になって突如電話で呼出しを受けて急遽業務に従事させられた場合に精神的苦痛を感じることは言うまでもなく、労働者に認められた休暇取得権を不当に害されたものでもあるから、Ｙが、Ｆを職場に呼出し業務への従事を命じた行為は、③「労働者の就業環境が害されるもの」にあたることは明らかである。

以上より、裁判員等選任手続期日の朝、Ｙが、Ｆを職場に呼出し業務への従事を命じた行為は、パワーハラスメントに該当する。

エ　本事案に関する意見提言等

上司は、「当時、Ｆは大きなため息を頻繁についており、ため息の理由は、周囲の気を引くためであった」と認識していた旨証言している。しかし、Ｆの証言は、上司の認識を裏付けるものではなかった。

F が大きなため息を頻繁についていた事実の有無やその理由はともかく、上記認識を持つに至ったのであれば、F に対して直接ため息の理由を尋ねる等の状況確認を行うことが通常の対応かと思われる。しかし、上司が、F の状況確認をすることなく「F は周囲の気を引くためにため息をついていた」と曲解し注意が必要であると判断したのであれば、その根底には、F とのコミュニケーション不足やそれに伴う相互理解・意思疎通の欠如等が存在する可能性が考えられる。そして、相互理解・意思疎通の欠如等の原因が、組織風土・文化・慣習等に起因するものであるならば、これらの欠如等は、F とその上司との間以外にも広く存在する可能性も否定できない。

8　事案 8

⑴　X の主張の要旨

交通事故多数傷病者事案があり、検証会があった。全署所が視聴・参加するウェブ形式で開催された。H は、Z から、検証会の事前準備や当日の司会進行役を行うように指示を受けた。Z は事前準備について「誰も一切手伝うな。H に全部させろ。口出しはするな。」と他の職員に伝えたため、H は全て自分一人で事前準備をすることとなった。検証会は 1 時間半くらいのものであったが、途中で Z が「この検証会を先程から 1 時間以上拝見していますが、私は H が何をしたいのか、何を言いたいのか全く分かりませんし、論点がずれています。」と発言し、そこから Z が進行を代わり、最後は検証会をまとめて結語した。これがきっかけとなり、H は依願退職となった。

⑵　公平委員会の判断

ア　事実認定の要旨

Ｚからの事情聴取によれば、検証会のすべての業務を一人に任せておらず、Ｈにやってほしかった部分の仕事まで部下にやらせていたので、それを注意するために他の職員に手伝わないように指示したと証言している。以前にも Ｈ に任せた業務を全て部下にさせていたので、それを改善するために指示したと証言しており、やってほしかった仕事のレベルもそんなに難しいものではなく、問題なくできると思っていたと証言している。検証会当日の状況について、Ｚは、途中で論点がどんどん逸れていったので、論点を修正するために自分で進行役を代わって論点を修正した、検証会もほとんど終わりの時間だったため、最後 Ｈ に司会を戻したとの証言をしている。この点について確認するため検証会をウェブ上で傍聴していた職員に聞き取り調査を行ったところ、論点は最初の方から既に逸れ始めていた印象があったが、逸れ始めていたことに気付いたのであれば、その時点で論点を修正すべきだったのではないかと話している。こうした証言から Ｈ が大勢の職員の前で自尊心を傷つけられたと思うことは容易に想像できる。加えて、これまでの仕事のやり方を指導改善するため、Ｈ一人に任せたとの証言であるが、検証会当日までに作成された資料の確認や進行のすりあわせ、説明内容の確認等を事前に行わなかったのは、上司としての対応や指導方法に問題があると言わざるをえない。Ｚ自身の証言でも、この行為が辞職の一因となった可能性は否定しないが、自分の思いや指導が相手に伝わらなかったことが残念であると発言している。

イ　パワーハラスメント該当性の判断

パワーハラスメントを受けたとされる職員 H は既に退職しており、措置要求できる要求者に該当しないため、本件を取り上げることはできず却下する。ただし、一連のパワーハラスメントの是正という観点からすると、当該事案も上司から他の職員に手伝わせないことを指示した点や検証会当日まで何も打合せをせず、当日に大勢の職員の前で自尊心を傷つけるような言動を行ったことは、人間関係の切り離し、あるいは嫌がらせにあたる。こうした行為が、特定の職員に対して日常的に行われていたとすれば、当事者は相当な精神的ストレスを抱えていたと想像できる。

⑶　第三者委員会の判断

ア　証拠関係

（ア）　X の証言

（イ）　H 作成のメール

（ウ）　検証会についての報告文書

（エ）　検証会資料

（オ）　令和５年５月２５日付「文書の性質（伺）辞職願について」

（カ）　H の辞職願

（キ）　職員出勤簿（２０２３年）・休暇欠勤票

（ク）　検証会をウェブ上で傍聴していた職員①の証言

（ケ）　検証会をウェブ上で傍聴していた職員②の証言

（コ）　検証会をウェブ上で傍聴していた職員③の証言

（サ）　H の退職手続に携わった職員の証言

（シ）　Z の証言

イ　事実認定

（ア）　Z が H を検証会の責任者に任命し、検証会の事前準備と当日の司会進行役を指示した事実

H 作成のメール、検証会についての報告文書及び Z の証言から認定できる。

（イ）　検証会資料が未完成であることを疑わせる状態である事実

検証会資料の記載から認定できる。

（ウ）　Z は、検証会資料が完成していると認識していた事実

Z の証言から認定できる。

（エ）　H は、検証会に司会進行役として臨んだ事実

検証会についての報告文書の記載から認定できる。

（オ）　Z が、H の検証会資料の編集作業につき、他の職員が手伝うことを禁止することによって、H 一人で行わざるを得ない状況を作った行為（以下「Z が、H の資料編集作業につき、他の職員が手伝うことを禁止した行為」という）

Z が他の職員に対して、H の検証会の事前準備につき一切手伝わないように指示した証拠はなく、上記指示をした事実は認定できない。もっとも、Z は、検証会資料の編集作業につき、H 一人で行うこととし、他の職員が手伝うことを禁止していた旨の証言をしており、上記証言は不利益事実の承認にあたるため、Z が認める限度で事実の存在を認定できる。

（カ）　検証会で、Z が H を否定的に評価する発言をしたと感じた職員が存

在する事実

検証会での発言につき、発言者とされる Z は「新聞で書かれていたようなことを言った記憶は全くない。」と述べて明確にXの主張にかかる発言の存在を否定している。もっとも、検証会をウェブ上で傍聴していた職員①及び②は、検証会において、Z が H を否定的に評価する発言をしたと感じた旨の証言をしていることから、上記事実を認定できる。

（キ） Hは、令和５年５月１９日の午前中を除き、検証会翌日から退職まで休暇を取得した事実

職員出勤簿（２０２３年）・休暇欠勤票より認定できる。

（ク） Hは令和５年６月３０日付で自己都合により退職した事実

職員出勤簿（２０２３年）、H の辞職願及び令和５年５月２５日付「文書の性質（伺）辞職願について」より認定できる。

ウ パワーハラスメント該当性の判断

（ア）Z が、H の資料編集作業につき、他の職員が手伝うことを禁止した行為及び（イ）検証会における Z の言動について、パワーハラスメント該当性を検討する。

（ア） Z が、H の資料編集作業につき、他の職員が手伝うことを禁止した行為について

まず、Z が、H の資料編集作業につき、他の職員が手伝うことを禁止した行為は、①優越的な関係を背景とした言動にあたるのは明らかである。

次に、上記行為が「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」にあた

るか検討する。Z は、検証会資料の編集作業を H 一人で行わざるを得ない状況を作った理由につき、H は以前より自分に任された業務を他人に丸投げするという問題行動があり同僚や部下から苦情等を受けることがあったものの、H 自身、その点は改善したいという意思があったので、H の成長を促すための教育的指導として行った旨の説明をしている。上司が部下に対して、成長を促す目的で、本人の苦手業務や負荷のかかる業務の遂行を命じることは明らかに業務上の必要性がないとは言えない。しかし、そのような業務の遂行を命じる場合には、通常、部下が致命的な失敗をしないように陰から本人を見守り適宜声をかけて進捗状況を確認し、場合によってはアドバイスを与える等の配慮やフォローが不可欠であり、そのような配慮やフォローを一切行わなかった場合には、指導としての相当性を欠くものであり、②「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」に該当する。

H は、検証会資料作成・編集作業が不得意であったと推認されるのであり、不得意作業につき他者に援助を求めることを禁止された状況で一人で行うことは、H にとって大きな負荷が伴うものである。それゆえ、Z による配慮やフォローが不可欠な状況であったと考えられる。また、H が資料を未完成の状態で検証会に臨んだにもかかわらず、Z は、完成していると誤認していた事実が存在するとすれば、Z が、H が致命的な失敗をしないように陰から見守り適宜声をかけて進捗状況を確認し、場合によってはアドバイスを与える等の配慮やフォローを一切行わなかった事実が推認される。しかし、H が資料を未完成の状態で検証会に臨

んだ事実は、あくまで合理的に推認される事実にすぎない。資料が未完成であるか否かはＨに確認する以外に確かめる術がないが、Ｈの事情聴取が実現しなかった以上、資料が未完成であるとは断定できず、Ｈが資料を未完成の状態で検証会に臨んだ事実を認定することもできない。その他、Ｚが、Ｈが致命的な失敗をしないように陰から見守り適宜声をかけて進捗状況を確認し、場合によってはアドバイスを与える等の配慮やフォローを一切行わなかった事実を認定するに足る証拠はない。したがって、ＺがＨに対して行った指導が、②「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」にあたると認定することはできない。

以上より、Ｚが、Ｈの資料編集作業につき、他の職員が手伝うことを禁止した行為がパワーハラスメントにあたると認定することはできない。

（イ）　検証会におけるＺの言動について

まず、検証会におけるＺの言動は、職場の上司や責任者としての言動であるから、①優越的な関係を背景とした言動にあたる。

次に、Ｈによる検証会の司会進行が上手く行かなかった事実があったとすれば、検証会の議論を軌道修正等する目的でＺが割って入るかたちで発言をする必要があったことは否定できない。もっとも、議論の軌道修正等の目的を達成するために、多くの職員の面前でＨの人格や能力等を否定する発言をする必要は皆無である。したがって、検証会の最中、ＺがＨの司会進行の様子等に関して、その人格や能力等を否定する発言をしていた事実が存在するのであれば、その発言は、②「業務

上必要かつ相当な範囲を超えたもの」にあたると考えられる。そこで、本件に関する各種証拠を踏まえ、H の人格や能力等を否定する発言をした事実の存在が認定し得るか検討するに、検証会において、Z が H を否定的に評価する発言をしたと感じた職員が複数存在する事実から、Z が検証会において H の人格や能力等を否定する発言をした事実の存在を合理的に推認できる。しかし、発言に対する受け止め・評価は、各人の価値観等に左右される相対的概念であり、参加者の中には発言の不適切性を感じなかった職員も存在する。また、H の事情聴取が実現しなかったため、検証会における Z の発言を H がどのように受け止めたかを知ることも出来ない。さらに、第三者委員会は、検証会に参加した複数の職員に対して、検証会での Z の具体的発言内容を質問したものの、その内容についての証言を得ることができず、具体的発言内容の特定には至らなかったが、発言内容の特定を欠いたまま、発言内容に対し一定の評価を加え結論を下すことには躊躇を覚えざるを得ない。

以上より、検証会における Z の言動につき、パワーハラスメントに該当すると認定することはできない。

エ　本事案に関する意見提言等

（ア）　H は検証会資料作成や編集が不得意であったり、研修の司会進行やまとめ役が不得意であったりしたことが推測される。この点につき、Z はどの程度の認識を有していたのかは必ずしも明らかでないため仮定の話にならざるを得ないが、仮に、H がこれらの業務が不得意であることを認識しつつも H に対する周囲からの援助を禁止し、あわせて自ら

も配慮やフォローを一切行わなかったのであれば、結果として H に対して過大な要求を行っていた可能性がある。また、不得意であることに気付くことなく H に対する周囲からの援助を禁止し、あわせて自らも配慮やフォローを一切行わなかったのであれば、日常における部下とのコミュニケーション不足やそれに伴う相互理解・意思疎通の欠如等が存在する可能性が考えられるのであり、事案 7 に関する意見提言等で述べたとおり、これらの欠如等は、組織における上司と部下の関係において広く存在する可能性も否定できない。

「適材適所」という言葉があるが、組織の指導者的立場や管理職的立場にある職員におかれては、日頃からのコミュニケーションを通じ、部下の性格・能力・適性等の理解を深めることに意を用い、その個性に応じた教育・指導・配慮等を行われることを切に願うものである。

（イ） H本人から退職の理由を聞き取ることが出来なかったため、退職と検証会との因果関係を認定することはできないが、検証会が失敗に終わったことを受けて自信喪失していたと思われること、検証会の翌日から退職までほぼ全日休暇取得していることから、Hは、検証会が失敗したことが原因となり退職を決意したとの推測が働く。仮に、この推測が正しいとすれば、Z のHに対する指導・教育方法に何らかの問題があったことが推認される。消防組合において、H に対する指導・教育方法のどの部分に問題があったか、どのようにすれば H が退職に至る事態を防ぐことができたのかという点につき検証作業が未了なのであれば、すみやかに検証作業を実施して、今後、同種事案が発生しないための対策を

講じられることを期待するものである。

第３　結論

事案２から事案８のうち、事案２から事案６及び事案８については、パワーハラスメントに該当する事実は認められなかった。

事案７については、Ｆ は裁判員候補者に選ばれ、公権公務による証人等休暇取得の手続を経て、裁判員等選任手続期日である令和５年１月６日、休暇期間１日の公休を取得していたにもかかわらず、Ｙ は、令和５年１月６日の朝になってＦを職場に呼出して業務に従事させた事実が認められる。また、Ｙは、裁判員等選任手続期日を終え職場復帰したＦをＹ室に呼出して、消防車両導入に関する苦労話とＦが裁判員裁判参加を選択したことに対する否定的な感想を伝えた事実が認められる。上記各事実は、職場において行われる、①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、パワーハラスメントに該当する。

第３章　全職員対象アンケート調査結果報告

実施期間：令和７年１月２７日～令和７年２月３日

実施対象：江津邑智消防組合全職員（１２９名）

実施方法：全職員を対象とする無記名回答方式

回答数　：１０８（回答率８３．７２％）

第１ アンケートの質問事項

はじめに、御回答者御自身についてお伺いします

Q1.　あなたのおおよその勤続年数をお教えください。（○は１つだけ）

1. 半年未満	4. 3 年以上～5 年未満	7. 15 年以上～20 年未満
2. 半年～1 年未満		8. 20 年以上
3. 1 年以上～3 年未満	5. 5 年以上～10 年未満	
	6. 10 年以上～15 年未満	

勤務先における職場の人間関係についてお伺いします

Q2.　あなたは、現在の職場の人間関係について、どのように感じていますか。（○は１つだけ）

1. 大変良好だと思う
2. 良好だと思う
3. どちらともいえない
4. 良好ではない

パワハラの御経験についてお伺いします

この調査ではパワハラを「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」としています。
上司から部下に対して行われる行為だけでなく、先輩と後輩、同僚同士などの間において、地位や経験や人数など様々な優位性を背景に行われる行為を含んでいます。また、業務上必要な注意や指導は含まず、業務上不要又は過剰で適正でないと思われる範囲で行われたものがパワハラになります。御回答に当たって参考にしてください。

Q3.　あなたは本消防組合において、この３年間にパワハラを受けたと感じたことはありますか。
勤務期間が３年に満たない場合は、入社してからの期間についてお答えください。（○は１つだけ）

1. あなた自身がパワハラを受けたことがある→Q4 に進む
2. パワハラを受けたことはない→Q8 に進む

Q4.　あなたが受けたパワハラは以下の 6 つのタイプのどれに該当するかお教えください。複数の職場でパワハラを受けた経験がある場合は、最も新しい職場で受けたものについてお教えください。（○はいくつでも）

1.　暴行・傷害(身体的な攻撃)
2.　脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)
3.　隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)
4.　業務上明らかに不要なこと、遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求)
5.　業務上の合理性なく、能力や経験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(過小な要求)
6.　私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)
7.　その他(具体的に　　)

Q5.　Q4 で回答いただいたパワハラは具体的にどのようものでしたか。（自由記述）

Q6.　Q4 で回答いただいたパワハラについて、行為をした人とあなたとの関係として当てはまるものをすべてお教えください。
（○はいくつでも）

1.　上司から部下へ
2.　先輩から後輩へ
3.　正職員から正職員以外へ
4.　正職員の同僚同士
5.　部下から上司へ
6.　後輩から先輩へ
7.　正職員以外から正職員へ
8.　正職員以外の同僚同士
9.　その他（具体的に　　）

Q7.　Q4 で回答いただいたパワハラを受けてどのような行動をしましたか。（○はいくつでも）

1.　人事等の組合内の担当部署（相談窓口を除く）に相談した
2.　組合内の相談窓口に相談した
3.　組合内の同僚に相談した
4.　組合内の上司に相談した
5.　労働組合に相談した
6.　組合が設置している相談窓口・産業医に相談した
7.　組合とは関係のない医師やカウンセラーなど専門家に相談した
8.　弁護士に相談した
9.　公的な機関（労働基準監督署や都道府県労働局など）に相談した
10. しばらく会社を休んだ
11. その他（具体的に　　）
12. 何もしなかった

Q8.　あなたは本消防組合において、この 3 年間にあなた以外の人がパワハラを受けているのを見たり、他の人から相談を受けたりしたことはありますか。
勤務期間が 3 年に満たない場合は、入社してからの期間についてお答えください。（○は 1 つだけ）

1.　パワハラを見たり相談を受けたことがある →Q9 に進む
2.　パワハラを見たり相談を受けたことはない →Q13 に進む

Q9.　あなたが見たり、相談を受けたパワハラは以下の 6 つのタイプのどれに当てはまるかお教えください。
パワハラを見たり、相談を受けた経験が複数ある場合は、最も新しい職場でのものについてお教えください。（○はいくつでも）

1.　暴行・傷害(身体的な攻撃)
2.　脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)
3.　隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)
4.　業務上明らかに不要なこと、遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求)
5.　業務上の合理性なく、能力や経験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(過小な要求)
6.　私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)
7.　その他(具体的に　　)

Q10.　Q9 で回答いただいた、あなたが見たり、相談を受けたパワハラは具体的にどのようものでしたか。（自由記述）

Q11.　Q9 で回答いただいた、あなたが見たり、相談を受けたパワハラについて、パワハラをした人と被害者との関係として当てはまるものをお教えください。　（○はいくつでも）

1.　上司から部下へ
2.　先輩から後輩へ
3.　正職員から正職員以外へ
4.　正職員の同僚同士
5.　部下から上司へ
6.　後輩から先輩へ
7.　正職員以外から正職員へ
8.　正職員以外の同僚同士
9.　その他（具体的に　　）

Q12.　Q9 で回答いただいたパワハラを見たり、相談を受けたりした後、あなたはどのような行動をしましたか。
（○はいくつでも）

1.　被害者の話を聞いた
2.　被害者にアドバイスをした

3. 自分自身が相談窓口などに知らせた／相談した
4. その他（具体的
に　　）
5. 何もしなかった

Q13.　あなたは本消防組合において、この 3 年間に、部下、同僚、上司などにパワハラをしたかもしれない、と感じる言動をしたことはありますか。
勤務期間が 3 年に満たない場合は、入社してからの期間についてお答えください。（○は 1 つだけ）

1. パワハラをしたと感じたことがある
2. パワハラをしたことはない

Q14.　管理職の方にのみ聞きます。
最近 3 年間を振り返ったときに、部下や業務を指導している者に対して、したことがあるものをすべてお教えください。（○はいくつでも）

1. 部下のミスについて強い調子で叱責する
2. 問題がある文書等について、書類を投げつけるなどして修正を命じる
3. 部下を叱責しながら頭など身体を叩く
4. 叱責の際に降格などの人事上の処分に言及する
5. 職場の職員がいる前で机を叩いたり、声を荒げたりして指導する
6. 「そんな態度でよく仕事ができるな」などと嫌みを言う
7. 終業後の飲み会や休日の予定に付き合うことを部下に強く指示する
8. ささいなミスについて、しつこく指導する
9. 会議室に一人だけで電話番をさせる、など本来業務から疎外する
10. 「説明しても分からない」などの理由で打合せから外す
11. 業務の相談をしているとき、パソコンや資料に向かったままで視線を合わさない
12. 明らかに期限に間に合わないと分かっていて、資料の作成を命じる
13. 仕事を進める上で必要な情報を故意に与えない
14. 能力に見合わない程度の低い業務を継続的に命じる
15. 突然、プロジェクトの責任者を外し、全く経験のない業務を与える
16. 個人的な趣味・嗜好について必要以上に聞く
17. 何度も遅刻を繰り返す部下に対し、同僚の前で叱責する
18. 上記に当てはまるものはない

Q15.　管理職の方にのみ聞きます。
パワハラに関連して、あなた御自身が普段から気を付けたり、気にしていることはありますか。当てはまるものをすべてお教えください。（○はいくつでも）

1. あなた自身が、パワハラと言われるようなことをしないように、注意している
2. あなたの部下が、パワハラと言われるようなことをしないように、注意している
3. 部下、同僚の気持ちを傷つけないように、言い方や態度に注意している
4. 個人のプライバシーに関わることは、聞かないようにしている
5. 飲み会などへの参加を、強要しないようにしている
6. 気になることがあっても、部下／同僚などに注意することを控えるようにしている
7. （まんべんなく）周りの人と意識的に会話をするようにしている
8. その他(具体的に　　)
9. 特にない

本消防組合のパワハラへの取組についてお伺いします

Q16　本消防組合のパワハラの予防・解決に向けた対応についてお伺いします。以下のそれぞれの項目は、あなたの職場にどの程度当てはまりますか。（○は１つずつ）

	そう思う	どちらとも いえない	そう思わない	分からない
1. 本消防組合では、パワハラをしてはいけない行為とし、働きやすい職場環境づくりにつとめていると思う	1	2	3	4
2. 本消防組合では、パワハラを受けたとき、見たり聞いたりしたときに、誰あるいはどこに相談すればよいのか、明確になっている	1	2	3	4
3. 本消防組合では、パワハラを受けたとき、見たり聞いたりしたときに、安心して相談できる状況になっていると思う	1	2	3	4
4. 本消防組合では、パワハラが疑われる行為について、相談を受け付けた場合などに、当事者や関係者へのヒアリングなど、実態の把握を行っていると思う	1	2	3	4
5. 本消防組合では、パワハラ行為を確認した際に、行為者に相応の処分をするなど対処していると思う	1	2	3	4
6. 本消防組合では、パワハラ行為を確認した際に、被害者の要望を聞いたり、ケアをするなどの対処をしていると思う	1	2	3	4
7. 本消防組合の経営者・管理職は、パワハラに該当する行為をしないよう意識していると思う	1	2	3	4
8. 本消防組合の従業員は、パワハラに対する理解、認識がしっかりしていると思う	1	2	3	4

Q17.　あなたは本消防組合が、パワハラについて、従業員に説明したり、研修等を行うなどの予防・解決のための取組を行っていると思いますか。（○は１つだけ）

1. 積極的に取り組んでいる
2. 取り組んでいる
3. ほとんど取り組んでいない
4. 全く取り組んでいない
5. 分からない

Q18.　あなたは、本消防組合が、パワハラの予防や解決のための取組をする必要があると思いますか。（○は１つだけ）

1. 積極的に取り組むべき
2. 取組は必要だが慎重に進めるべき
3. 取り組む必要はない
4. 分からない

Q19.　あなたが、本消防組合がパワハラの取組を進めることについて、Q18 のようにお答えになった理由をお教えください。（自由記述）

Q20.　あなたは、パワハラ予防・解決のための取組として、本消防組合が実施した方がよい、又は力を入れた方がよいと思うものはありますか。あなたがよいと思うものをすべてお教えください。（○はいくつでも）

1.　「パワハラを起こさせない」というトップのメッセージ、意思表示
2.　罰則規定などのルール強化
3.　実態把握などのアンケート調査
4.　研修の実施
5.　パワハラ防止・予防のポスター掲示
6.　専門の相談窓口の整備
7.　その他（　　）

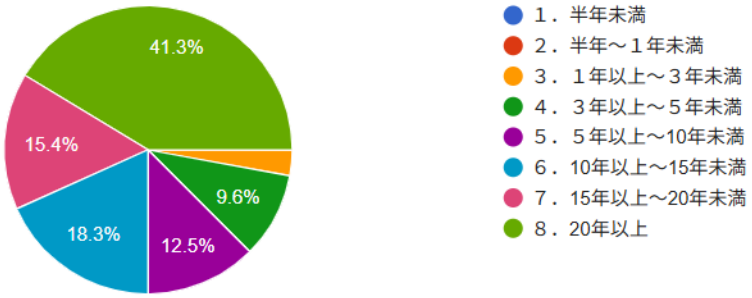
Q21.　パワハラ、いじめ・嫌がらせへの取組に関し、本消防組合への要望があれば御記入ください。（自由記述）

第２　アンケート個別質問の回答結果

Q1．あなたのおおよその勤続年数をお教えください。

グラフをコピー

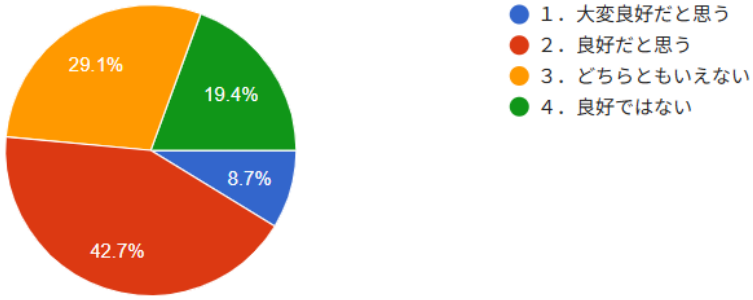
104 件の回答



Q2．あなたは、現在の職場の人間関係について、どのように感じていますか。

グラフをコピー

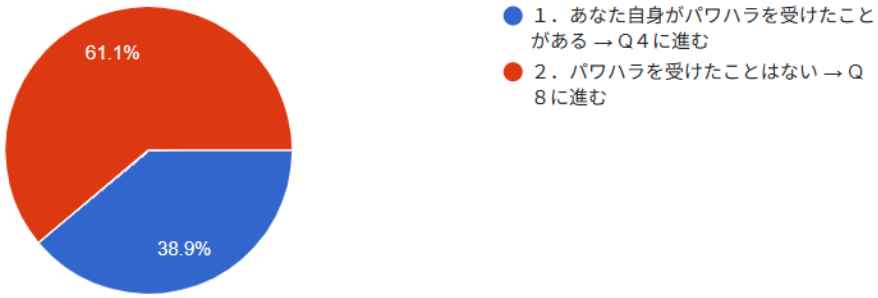
103 件の回答



Q3．あなたは本消防組合において、この３年間にパワハラを受けたと感じたことはありますか。勤務期間が３年に満たない場合は、入社してからの期間についてお答えください。

グラフをコピー

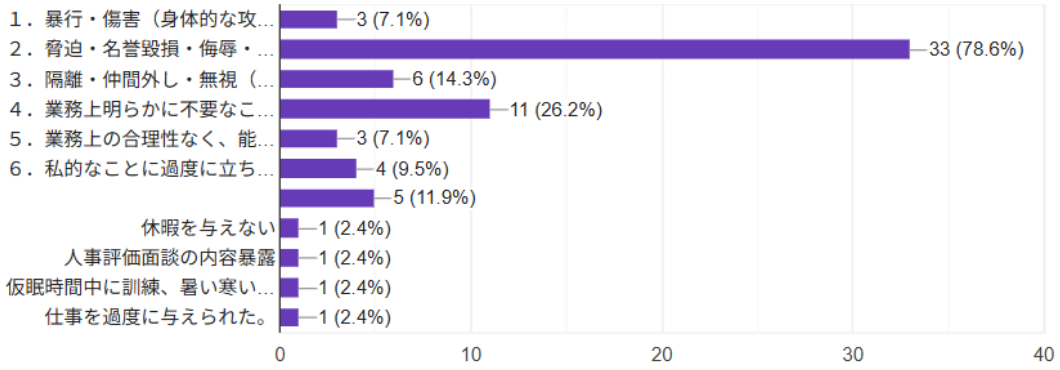
108 件の回答



Q4．あなたが受けたパワハラは以下の6つのタイプのどれに該当するかお教えください。複数の職場でパワハラを受けた経験がある場合は、最も新しい職場で受けたものについてお教えください。（複数選択可）

グラフをコピー

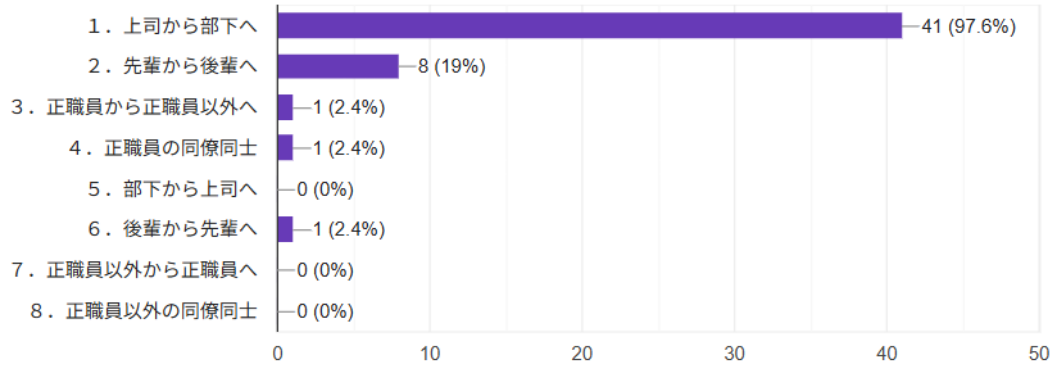
42 件の回答



Q6．Q4 で回答いただいたパワハラについて、行為をした人とあなたとの関係として当てはまるものをすべてお教えください。（複数選択可）

グラフをコピー

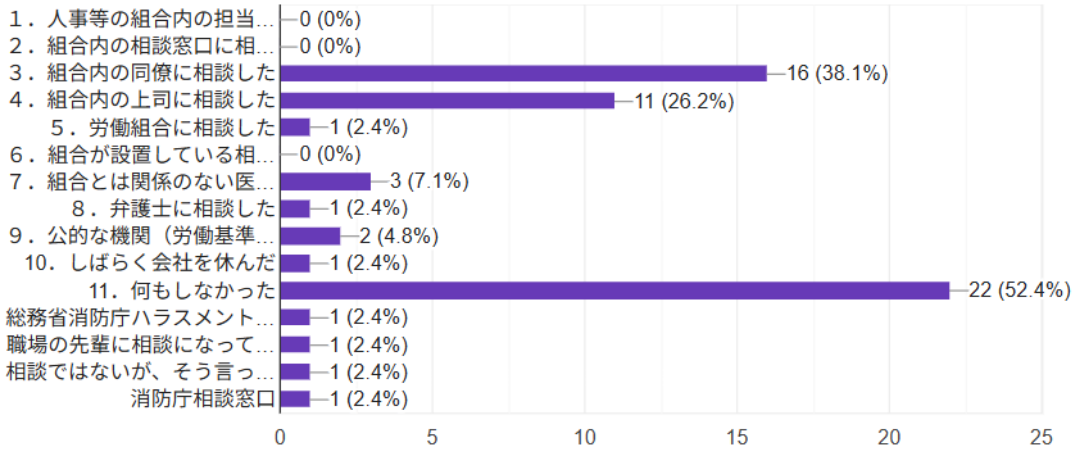
42 件の回答



Q7．Q4で回答いただいたパワハラを受けてどのような行動をしましたか。（複数選択可）

グラフをコピー

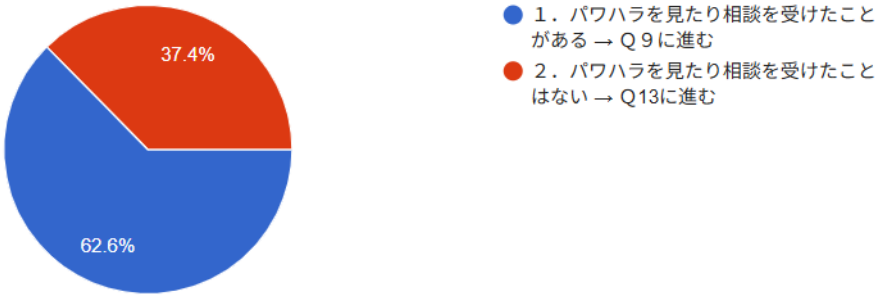
42 件の回答



Q8．あなたは本消防組合において、この３年間にあなた以外の人がパワハラを受けているのを見たり、他の人から相談を受けたりしたことはありますか。
勤務期間が３年に満たない場合は、入社してからの期間についてお答えください。

グラフをコピー

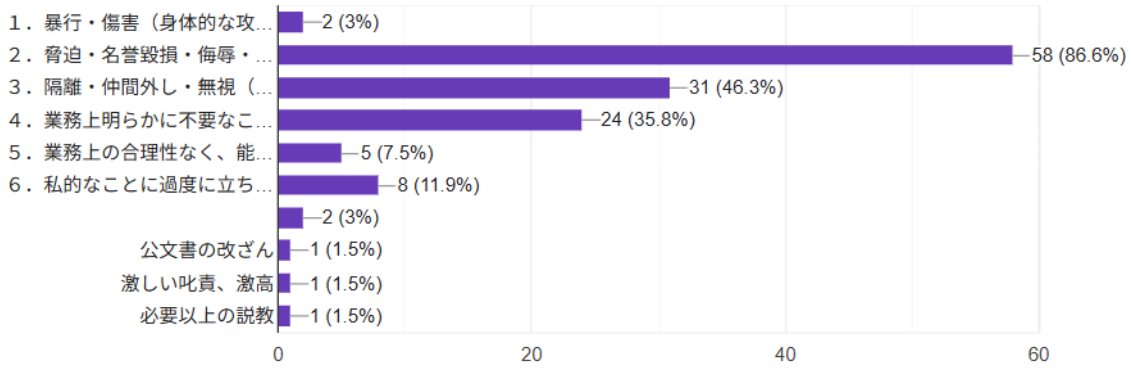
107 件の回答



Q9．あなたが見たり、相談を受けたパワハラは以下の６つのタイプのどれに当てはまるかお教えください。
パワハラを見たり、相談を受けた経験が複数ある場合は、最も新しい職場でのものについてお教えください。（複数選択可）

グラフをコピー

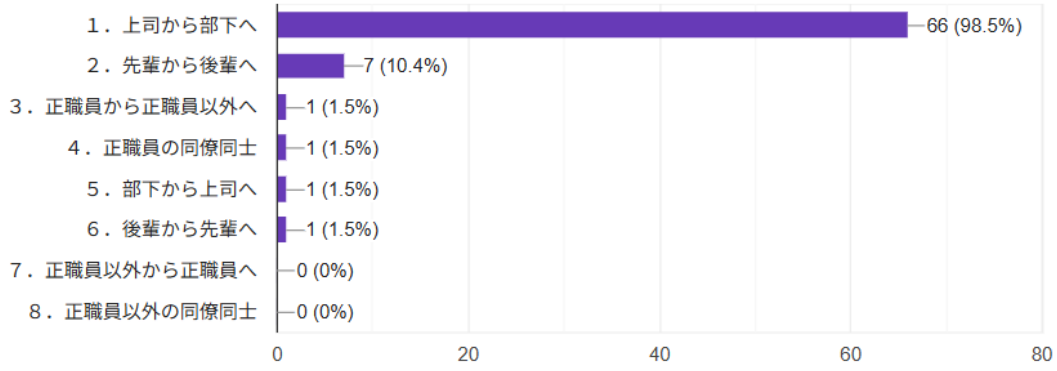
67 件の回答



Q11．Q9で回答いただいた、あなたが見たり、相談を受けたパワハラについて、パワハラをした人と被害者との関係として当てはまるものをお教えください。（複数選択可）

グラフをコピー

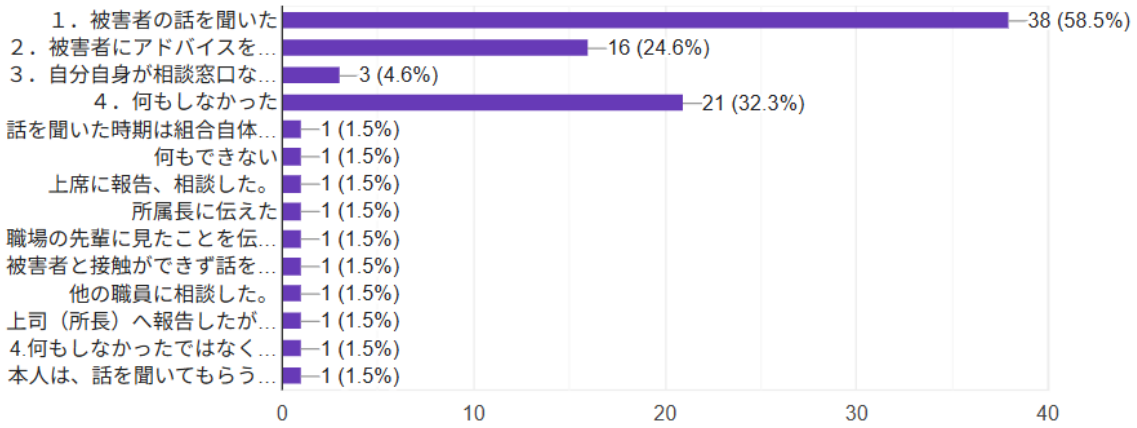
67 件の回答



Q12．Q9で回答いただいたパワハラを見たり、相談を受けたりした後、あなたはどのような行動をしましたか。（複数選択可）

グラフをコピー

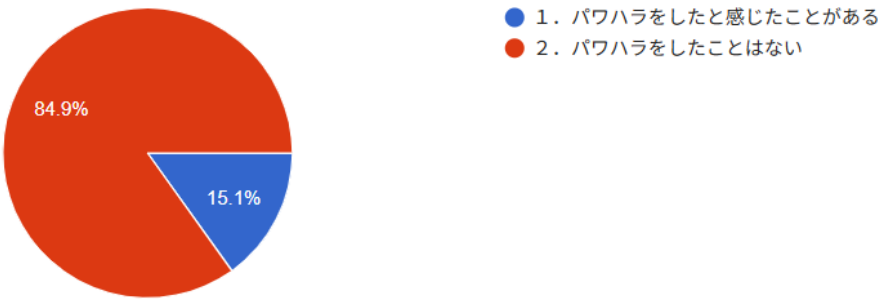
65 件の回答



Q13．あなたは本消防組合において、この３年間に、部下、同僚、上司などにパワハラをしたかもしれない、と感じる言動をしたことはありますか。
勤務期間が３年に満たない場合は、入社してからの期間についてお答えください。

グラフをコピー

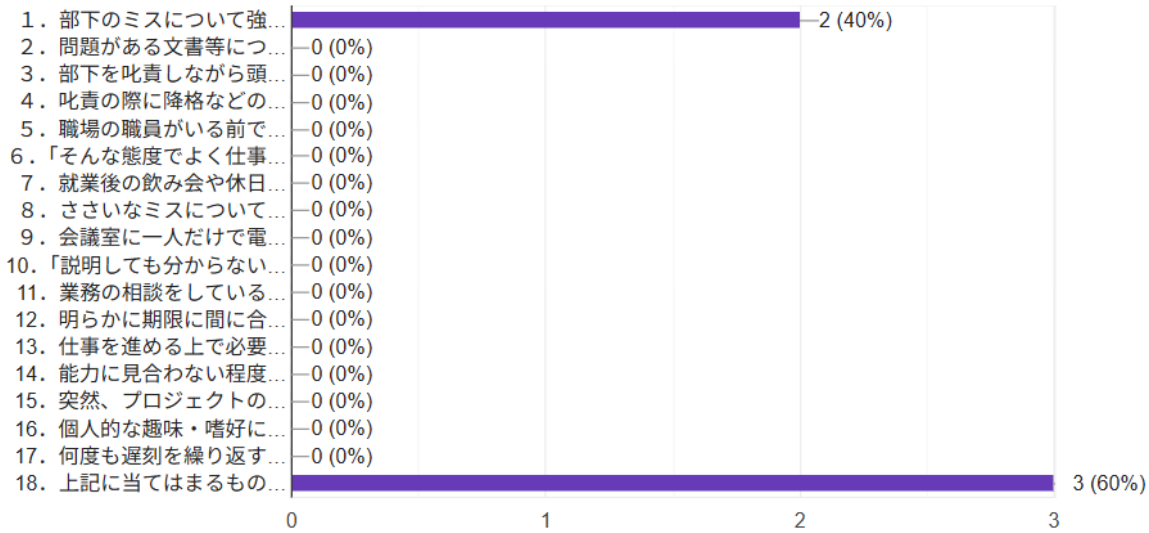
106 件の回答



Q14．管理職の方にのみ聞きます。
最近３年間を振り返ったときに、部下や業務を指導している者に対して、したことがあるものをすべてお教えください。（複数選択可）

グラフをコピー

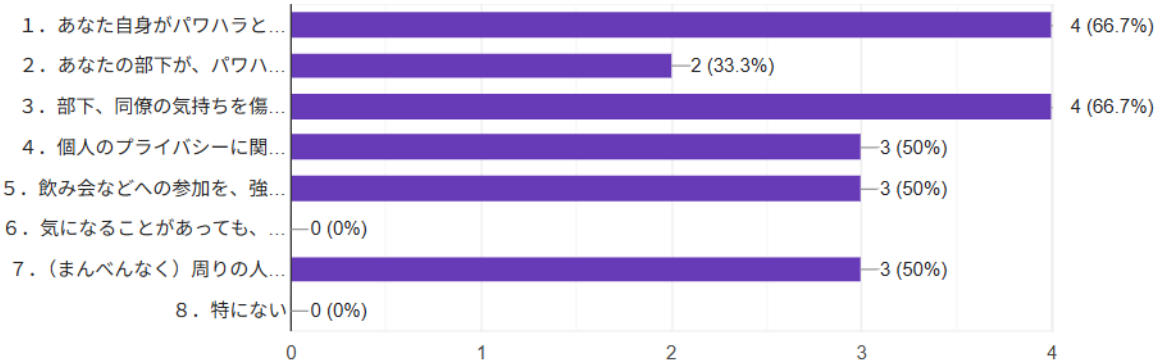
5 件の回答



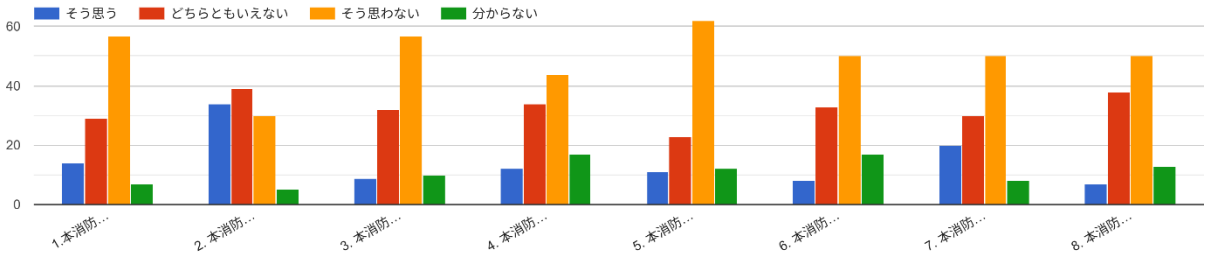
Q15．管理職の方にのみ聞きます。
パワハラに関連して、あなた御自身が普段から気を付けたり、気にしていることはありますか。当てはまるものをすべてお教えください。（複数選択可）

グラフをコピー

6 件の回答



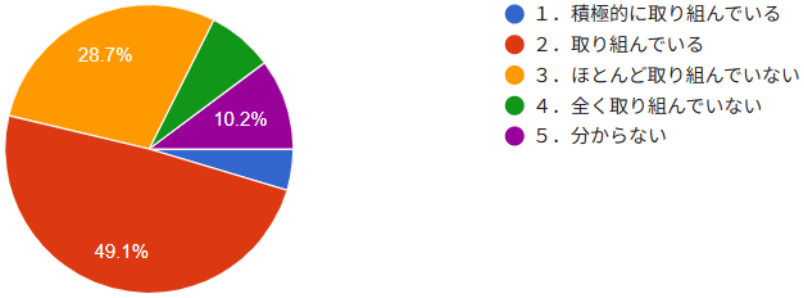
Q16．本消防組合のパワハラの予防・解決に向けた対応についてお伺いします。以下のそれぞれの項目は、あたなの職場にどの程度当てはまりますか。



Q17．あなたは本消防組合が、パワハラについて、従業員に説明したり、研修等を行うなどの予防・解決のための取組を行っていると思いますか。

グラフをコピー

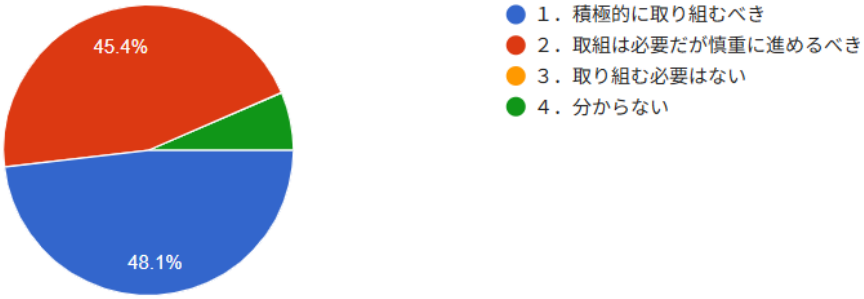
108 件の回答

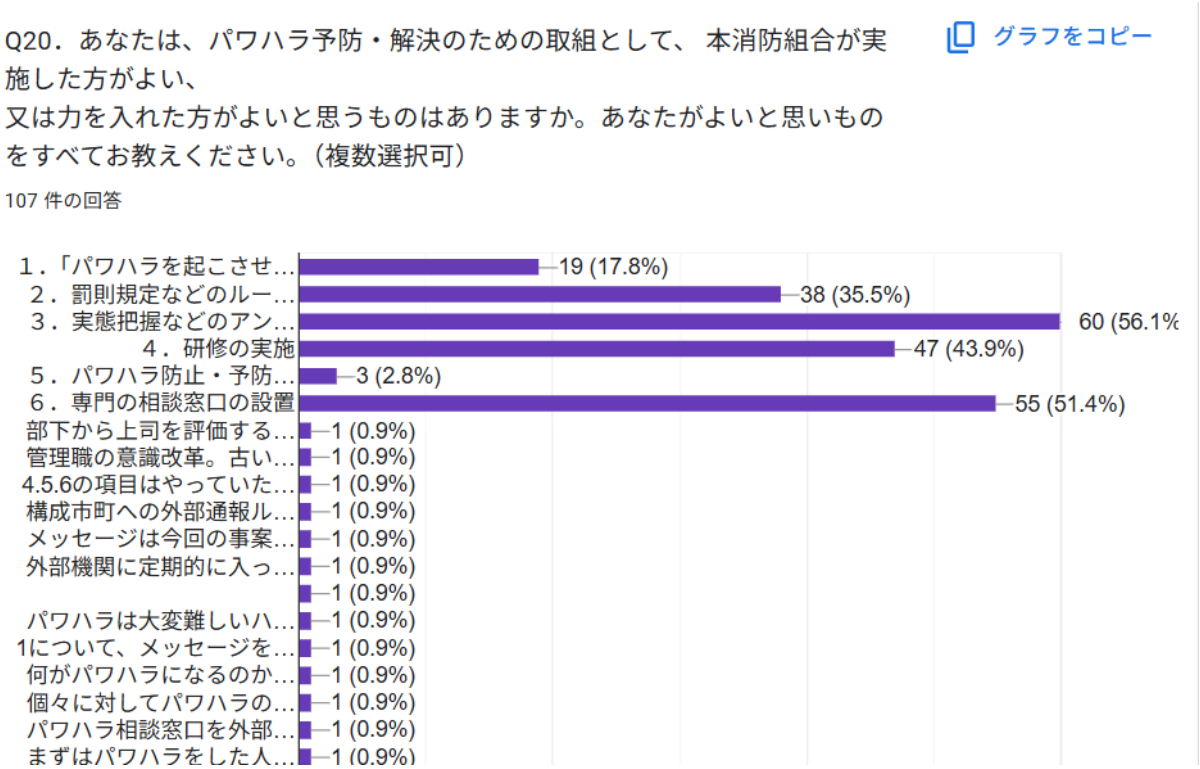


Q18．あなたは、 本消防組合が、パワハラの予防や解決のための取組をする必要があると思いますか。

グラフをコピー

108 件の回答





第３　アンケート自由記載の解析結果

１　各設問の自由記載（Ｑ５、Ｑ１０、Ｑ１９）に対するカテゴリ分類

⑴　設問 1:「Ｑ４で、あなたが受けたと回答いただいたパワハラは具体的にどのようなものでしたか。」

この設問では、回答者自身が直接体験した具体的なハラスメント行為に焦点が当てられている。自由記載は９つのカテゴリに分類された。

ア　精神的な攻撃

暴言・侮辱・人格否定、威圧・恫喝・脅し、誹謗中傷・悪口・陰口、不当な非難・叱責、無視・仲間外し、嫌がらせ

イ　身体的な攻撃

暴行・物理的な威嚇

ウ 過大な要求・業務上の不当な要求

達成不可能な要求、不当な業務指示

エ 過小な要求・仕事外し

業務を与えない・排除

オ 個の侵害

プライベートな情報の詮索・暴露、身体的特徴の言及

カ 職務上のハラスメント

不適切な評価・人事関連、不適切な権限行使

キ 勤務形態・労働環境への不当な介入

休暇の拒否・制限、勤務時間外の拘束・強要

ク 被害者の心身への影響

精神的な苦痛、不眠、休職検討、辞職検討、メンタル不調の診断など

ケ 組織・相談体制への不信感

対応の遅さ、不信感、不十分な調査、第三者委員会の機能不全など

⑵ 設問 2: 「Q９で回答いただいた、あなたが見たり、相談を受けたパワハラは具体的にどのようなものでしたか。」

この設問では、回答者が目撃したり、他人から相談を受けたりしたハラスメント行為に焦点が当てられている。設問 1 と共通するカテゴリが多いが、組織全体でハラスメントが認識されている状況を示し、９つのカテゴリに分類された。

ア 精神的な攻撃

暴言・侮辱・人格否定、威圧・恫喝・脅し、不当な非難・叱責、無視・

仲間外し・疎外、嫌がらせ・陰湿な行為

イ　身体的な攻撃

暴行・物理的な威嚇、身体的苦痛の強要

ウ　過大な要求・業務上の不当な要求

不当な業務指示、達成不可能な要求

エ　過小な要求・仕事外し

業務を与えない・排除

オ　個の侵害

プライベートな情報の詮索・暴露、身体的特徴の言及、私生活への不当な介入

カ　職務上のハラスメント

不適切な評価・人事関連、不適切な権限行使、不透明な運営

キ　勤務形態・労働環境への不当な介入

休暇の拒否・制限

ク　被害者の心身への影響

辞職、精神疾患、心身の不調、体調を崩して病院受診など

ケ　組織・相談体制への不信感

対応の遅さ、対応のなさ、組織の隠蔽体質、第三者委員会への不信感、特定の人物への処遇の甘さなど

⑶　設問 3:「あなたが、本消防組合がパワハラの取組を進めることについて、Q18 のようにお答えになった理由をお教えください。」

この設問では、回答者が現在のハラスメント対策や組織の取り組みに対し

て抱いている意見や提案、期待が示されている。5つのカテゴリに分類され、5つ目は組織への具体的な提言・改善策として多くの意見が集約された。

ア 現状への不満・変化のなさ

イ 既存の仕組みへの不信

ウ 組織・管理職への批判

エ 根本的な組織文化・体制の問題

オ 組織への具体的な提言・改善策

（ア） ルール・制度の明確化と周知

パワハラ防止に関する明確なルールの制定と周知徹底、定期的なアンケートの実施と結果に基づく改善

（イ） 相談・報告体制の改善

外部機関との連携と第三者相談窓口の設置（匿名性確保、場所・時間の配慮）、退職者からの聴取の実施、組合としての実態把握と対応の推進

（ウ） 研修・教育の充実

管理職へのパワハラ防止研修の義務化（リーダーシップ、適切な接し方）、新しい研修内容の模索（アンガーマネジメントなど）、ビジネスマナーや一般常識に関する研修の実施、受け手側の研修の検討、全職員一人ひとりの意識改革

（エ） 人事・評価制度の改善

人事評価の公平性・透明性の確保、管理職の人事評価への部下からの意見反映（部下から上司への評価制度）、人事課または人事担当者の

設置（人事権の分散）

（オ） ハラスメント行為者への厳正な対応

罰則の強化と明確化、厳正な処罰

（カ） 根本的な組織改革

職員の不足解消と業務負担の軽減、職員への思いやり、職場の風土改革

2　全体の分析概要レポート

⑴ 被害職員への深刻な影響

多くのコメントが、ハラスメントによって職員が精神的な苦痛を抱え、健康被害を受けていることを示している。実際に休職や依願退職に至った事例も報告されており、ハラスメントが個人のキャリアや人生に影響を与えている現状が浮き彫りになった。ハラスメントにより、職員の士気や生産性が著しく低下しているとの指摘もあり、組織全体の機能不全にもつながっている。

⑵ 組織・相談体制への根深い不信感

職員は、現在のハラスメント対策や相談体制に対して強い不信感を抱いている。「何も変化がない」「機能していない」「揉み消される」といったコメントが寄せられており、形だけの取り組みでは根本的な解決には至らないという認識が共有されている。階級社会の弊害や、組織トップへの権力集中、不透明な人事運用など、組織文化に問題があるという指摘が複数あった。

⑶ 職員からの改善への強い要望

現状への不満と同時に、職員からは、以下の具体的な改善提案が多数寄せられている。

ア　明確なルールと罰則の制定、周知徹底

イ　外部機関と連携した匿名性の高い相談窓口の設置

ウ　管理職層への抜本的な研修（リーダーシップ、アンガーマネジメントを含む）の義務化

エ　人事評価制度の透明化と公平性確保（部下から上司への評価導入を含む）

オ　ハラスメント行為者への厳正な処分と責任追及、そしてその公表

カ　職員不足の解消、業務負担の軽減など、労働環境そのものの改善

キ　組織文化の根本的な改革と、職員一人ひとりの意識改革

第４　まとめ（アンケート調査総括）

今回のアンケート結果は、回答者の主観的な評価を示したものであり、直ちに第三者委員会が調査・認定したようなハラスメント事案があることを示すものではない。しかしながら、この結果は、職場において非常に深刻で広範囲にわたるハラスメント問題が存在していることを示唆しているものと評価すべきである。特に、管理職によるハラスメントが常態化し、それが組織全体に対する不信感、士気の低下、そして職員の心身の健康被害をもたらしている状況があるとすれば、それを看過することは相当ではない。職員一人ひとりが安心して働ける環境を築くことが、組織全体の信頼回復と持続的な成長に不可欠となる。

第４章　第三者調査委員会による調査全体を通じての意見・提言等

１　第三者委員会による事実認定・判断と公平委員会による事実認定・判断との間に差異が生じた理由について

今回、複数の事案において、第三者委員会による事実認定・判断と公平委員会による事実認定・判断との間に差異が生じる結果となった。その理由としては、客観証拠が極めて乏しいという事案の性質上、証言の収集やその信用性の判断、証言から導き出される事実の認定、認定された事実の評価・判断といったプロセスが必要となり、そのプロセスを適切に踏むためには、高度の専門的知見が不可欠となる事案が多かった、という本件の特殊性に起因すると思われる。

２　ハラスメント事案の公表時期について

事案２から事案８のうち、公平委員会により事案３、事案５、事案７がパワーハラスメント該当事案にあたると結論づけられ、上記結論は、記者会見により公表され報道されている。しかし、第三者委員会による判断は、事案３、事案５はパワーハラスメントには該当しないとするものであった。現時点において、上記報道に触れた市民は、報道された事実が全て存在すると認識していると思われるが、この状況をＹの立場から見れば、事案の一部につき濡れ衣を着せられているに等しい。またこの公表によって、関係者の記憶汚染・記憶改変が生じた可能性があり、第三者委員会の調査にも一定の困難が生じた。今後、何らかの不祥事疑い事案が発生し、調査結果を公表する場合、そのタイミングについては、迅速な情報開示の要請と権利擁護の要請の双方に配慮した上で、慎重に判断することが望まれる。

3　パワーハラスメント研修の開催方法について

第三者委員会による調査の過程で、公平委員会による認定判断結果の公表を受けて、事案２から事案８を題材として、パワーハラスメント研修を行ったとの情報を得た。加害者や被害者とされる人物名を伏せて行われたものの、研修を受けた職員は、事案に登場した当事者が誰であるかを推認できた事案もあったようである。そもそも、各事案に現れた事実が存在するか未確定の段階で、事実が存在することを前提として研修材料とすること自体に疑問を感じるが、当事者が特定されかねない方法で研修を行うことは、個人の名誉やプライバシー保護の観点から問題があるものと考えられる。消防組合においては、職員の名誉やプライバシー保護にも配慮されたうえで、ハラスメントの専門家による研修を実施されたい。

4　情報の取り扱い・秘密遵守に関する職員の組織に対する不信感

複数の職員から、情報の取り扱いや秘密遵守に関する組織への不信感をあげる声が聞かれた。例えば、パワーハラスメント相談窓口は総務課であるが、総務課に相談した場合には内容が筒抜けになることが気になるので相談できないといった声が聞かれた。組織に対するこのような不信感が、パワーハラスメント被害を訴えることができない要因の一つとなっていることは言うまでもないところであり、組織全体として、情報の取り扱いや秘密遵守について、高い意識をもって臨まれることが期待される。あわせて、組織から独立した相談窓口を設置する等の対策が必要と思われる。

5　上司の部下に対するコミュニケーションのあり方の再検討の必要性

近年、環境型パワーハラスメントという概念が提唱されつつある。明確な

定義は確立されていないものの、環境型パワーハラスメントとは、「直接的なパワハラを受けている人を見ることで、周囲の人が不快な思いをしたり、気分が落ち込んだりする状況を指す」といった説明がなされている。今回の件を教訓とし良好な雰囲気の職場づくりを目指すのであれば、「自身の言動が職場の部下や後輩にどのように受け止められるか」といった点にも想像力を働かせてコミュニケーションのあり方について再検討することも必要であり、そのような想像力を養うためには、管理職研修の実施等も有益であると考える。

6　消防組合における組織風土の問題点

第三者委員会が調査を進める過程で、消防組合においては、職員がＹに対して物を言えない風土やＹに対する過度な忖度を行う風土があることを疑わせる複数の証言を得られた。例えば、ある職員は、ある業務を遂行した理由の一つとして「恐らく忖度だと思います。Ｙへの」と証言している。また、別の職員は「結局、Ｙが言うことにどこの課もどこの課長も何も言えないです」と証言し、さらに別の職員は「昔からトップの人、Ｙっていうのは、特に何をっていう訳ではないですけど、全てのことにＹ自体が駄目って言ったらもう駄目っていう流れは昔からあったと思う」と証言している。

なお、Ｙに対する事情聴取の際、Ｙは「〇〇は目をかけていた職員であったが、本人は××（注：役職名）に選ばれないことに不満を持ち悩んでいたので、自分が「公平に見てあげてほしい」とお願いして××になったという経緯もあった」と証言をしている。上記証言は、消防組合内での昇進等の人事権が実質的にはＹに把握されその一存に左右されている可能性を示唆する

ものであり、このことが、職員がＹに対して物を言えない風土やＹに対する過度な忖度を行う風土が生まれる土壌となっている可能性も否定できない。

そして、これらの風土が、Ｙによるパワーハラスメント問題を組織内では解決できない大きな要因となっているものと推察される。このような組織風土の問題点について、前述した管理職研修等の中で議論する等の対策が必要と考える。

7　要求者Ｘ及び証言者の保護の要請

要求者Ｘは、自身が当事者ではない事案についても、あわせてパワーハラスメントに該当する可能性のある事案であると主張して公平委員会等に調査・検証を求めている。結果として、Ｘの訴えにかかる事実の多くがパワーハラスメントに該当しないものであったが、今回、本人が被害を訴えにくい状況の中で、Ｘが行動を起こしたことによって公平委員会・第三者委員会による実態調査に繋がり、パワーハラスメント撲滅への第一歩へと繋がったのであり、Ｘが行動を起こしていなければ、現時点においても、組織内でパワーハラスメントが発生するリスクが高い状況が依然として続いていたものと考えられる。

第三者委員会は、今回行動を起こしたＸや、第三者委員会に証言をした職員に対する報復人事等の不利益取扱いが行われる事態の発生を深く憂慮するものである。要求者Ｘ及び証言者が誰であるかを詮索・特定する行動に出ることや、要求者Ｘ及び証言者へ報復・誹謗中傷する言動については厳に慎むべきと考える。関係各位には、要求者Ｘ及び証言者の保護について、理解・協力を求めるものである。

第５章　第三者委員会が提言する再発防止策

第三者委員会は、消防組合内におけるパワーハラスメントの再発防止に向けて、以下の３つの再発防止策と、それに基づく具体的な提言を行う。

第１　ルール・制度の明確化と周知

１　「平成２８年４月２０日　訓令（乙）第２号　○職場におけるハラスメント防止等に関する要綱」の改定

先に述べたように、現在、消防組合で採用されているパワーハラスメント該当性判断基準である「平成２８年４月２０日　訓令（乙）第２号　○職場におけるハラスメント防止等に関する要綱」第２条は旧法下で制定されたものであり、現在においては基準の妥当性に問題があるため、早急に改定作業を行うことを提言する。

２　全職員に対するパワーハラスメントに関するアンケートの定期的な実施

全職員を対象とするパワーハラスメントに関する定期的なアンケートを行うことを通じて、パワーハラスメント再発防止に向けた取組の周知及びパワーハラスメント再発の有無の定期的確認を行うことを提言する。

第２　相談・対応体制の改善

１　第三者性と専門性をあわせ持つ相談窓口の新設

第三者性と専門性をあわせ持つ相談窓口が存在しないことが、パワーハラスメント問題の発生を未然に防止し、発生した問題を改善できない現状につながっているものと考えられるため、早急に第三者性と専門性をあわせ持つ相談窓口を新設することを提言する。可能であれば、相談窓口は常設のものとされたい。

2　組織内におけるパワーハラスメント対応マニュアルの改訂

組織内において、パワーハラスメント問題が発生した際に迅速かつ適切な対応をとることを可能とすべく、第三者性と専門性をあわせ持つ相談窓口を新設することを前提に、パワーハラスメント対応マニュアルを改訂することを提言する。

3　専門家による継続的助言に基づく組織対応

組織におけるパワーハラスメント問題発生防止へ向けた取り組みや問題発生時の対応の適切性を担保すべく、パワーハラスメント問題の専門家による継続的な助言を受けながら上記取り組みや対応を行っていくことを提言する。

第3　研修・教育の充実

1　全職員に対するパワーハラスメント研修の定期的な実施

パワーハラスメント再発防止の観点から、全職員を対象としたパワーハラスメントに関する研修を定期的に実施して、職員の意識改革を行っていくことを提言する。

2　加害者職員に対する気付き・振り返りの機会づくり

全職員に対するパワーハラスメント研修の定期的な実施とは別に、パワーハラスメントの加害者となった職員に対してパワーハラスメント改善プログラム等を受講させる方法等により、自らの行動の振り返りと問題点への気づきの機会を上記職員に与え、上記職員が再度加害者となる事態の発生を予防する措置を講じることを提言する。

3　管理職研修の定期的な実施

パワーハラスメント発生の背景には、上司の部下に対する教育・指導、コミ

ュニケーションに関する問題や、組織風土の問題が潜んでいると思われることから、上司と部下との良好な関係を作る方法や良好な職場環境づくりの重要性について意識を高めること等を目的とする研修を、管理職を対象として定期的に実施することを提言する。

4　守秘義務や個人情報保護に関する教育・研修の定期的実施

パワーハラスメントを撲滅するためには、情報の取り扱いや秘密遵守に関する組織への不信感を払拭し、安心してパワーハラスメント被害を訴えることができる環境を整える必要があることから、守秘義務や個人情報保護に関する教育・研修の実施等を定期的に行うことを提言する。

以上