

ハラスメント調査結果について

本市におけるハラスメント事案について、令和2年6月29日に芦屋市ハラスメント調査委員会を設置し、令和2年7月1日から令和2年7月31日までの間、計10回にわたり委員会を開催し、調査・審議した結果を下記の通り報告します。

記

第1 調査対象事項及び調査結果

1 調査対象事項

- (1) X課を所管する部長級の職員（以下「調査対象職員」という）からX課の職員に対するパワーハラスメントの有無
- (2) 令和元年8月9日付け申出書（以下「申出書」という）を受領した後の芦屋市の対応が、職場におけるハラスメント防止に向けた取扱指針（以下「ハラスメント取扱指針」という）に照らして適切であったのか否か
- (3) 上記(1)及び(2)の問題が生じた背景

2 調査結果

- (1) 調査対象職員の以下の言動がパワーハラスメントに該当すると認定した
 - ア X課の職員Aに対する大声での叱責及び精神的な攻撃
 - イ X課の職員に対する過大な要求
- (2) 申出書を受領した後、苦情処理委員会を開催するか否かを可及的速やかに判断すべきであった。

もともと、申出書を受領した後の対応がハラスメント取扱指針に反していたとまでは言えない。
- (3) 上記(1)及び(2)の問題が生じた背景としては、ハラスメントに対する理解不足及びハラスメントの申し出に関するシステムの不備がある。

第2 調査概要

1 調査に至る経緯

- (1) 申出書の提出

X課の職員8名が、令和元年8月9日、人事課長に対して、時間外勤務の申請却下に関する申出書を提出した。
- (2) パワーハラスメントに関する報道

令和2年6月17日の神戸新聞に、「男性職員の文書」が掲載され、パワーハラスメントに関する報道がされた。

芦屋市では、令和2年6月17日に上記報道がされるまで、「男性職員の文書」の存在及びそこに記載された言動を把握していなかったため、改めて調査の必要性を認識した。

2 パワーハラスメント該当性の判断基準

芦屋市取扱指針及び厚労省指針を基準に判断した。

具体的には、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、①から③までの3つの要素を全て満たすものを職場におけるパワーハラスメントと認定することにした。

3 調査の対象者及び方法等

(1) 調査の対象者及び方法

下記の対象者に対し、非公表を前提に調査及びヒアリングを行った。

ア 申出書を提出した職員、平成28年度以降にX課に在籍していた職員のほか、調査対象職員の業務上の関係職員計34名（退職者を含む）に調査票による調査を行い、15名のヒアリングを実施した。

イ 調査対象職員、市長、副市長、総務部長、人事課長に対し、質問票による調査及びヒアリングを実施した。

(2) 勤務の実態に関する調査

X課の職員の時間外勤務に関する資料（庶務管理システムの記録及びパソコンのログイン・ログオフ記録を含む）

(3) 公平性及び客観性等を確保するための措置

上記(1)アの調査票の集約及びヒアリングは、公平性及び客観性を確保し、実効性のあるものとするため、調査委員会の外部委員である弁護士（本市及び本件の関係者と利害関係がない）のみが行い、その結果は、匿名化等の処理をした上で調査委員会において共有した。

また、委員会において、副市長、総務部長及び人事課長についての審議は、当該職員を退室させた上で行った。

4 「男性職員の文書」について

令和2年6月17日の神戸新聞に掲載された「男性職員の文書」については、X課の職員に対する調査の中で、当該文書を「見たことがある」と回答した者が1人もおらず、提出を受けることができなかったため、当該文書は、事実認定のための資料とすることはできなかった。

第3 調査対象事項(1)（パワーハラスメントの有無）について

1 職員Aに対する大声での叱責及び精神的な攻撃

調査の結果、調査対象職員が平成30年度以降、断続的に、職員Aに対して、叱責の際に、大声で精神的な攻撃をした事実を認定した。

具体例としては、以下の言動があった。

- (1) 他の職員が見ている前でAに対して「お前の言うことは信用できん。わしの見てる前で電話せえ」と大声で発言した
- (2) Aに対して「なめてんのか」と激怒し、自身の机を蹴り飛ばした
- (3) Aを叱責する際に「頭おかしいんちゃうか」と発言した

2 X課の職員に対する過大な要求

調査の結果、調査対象職員が、遅くとも平成29年度以降、日常的に、X課の職員に対して、過大な要求をした事実を認定した。

具体例としては、以下の言動があった。

- (1) 調査対象職員が、22時頃、自宅からX課にいる職員に電話をして「明日までに〇〇をやっとけ」と命令することがよくあり、職員の時間外勤務が月100時間を超える大きな原因になっていた
- (2) 「このことを今日中に(20件以上の相手の)全員に伝えろ」
- (3) X課の職員が設営した後になって、その日の内に手直しするように命じた
- (4) 調査対象職員が命じた業務について、X課の職員が実際に時間外勤務を行ったにもかかわらず、時間外勤務申請を却下した

3 パワーハラスメント該当性

上記1及び2で認定した言動は、いずれも、上記第2項2の①から③の要素を全て満たすため、パワーハラスメントに該当すると判断した。

第4 調査対象事項(2)(申出書を受領した後の芦屋市の対応)について

1 申出書について

申出書は、令和元年8月のある特定の8日間における時間外勤務申請の却下に関するものであった。

2 「男性職員の文書」は「申出書」とは別のものであること

一部の報道では、令和元年8月9日に提出された「申出書」と、令和2年6月17日の神戸新聞に掲載された「男性職員の文書」が明確に区別されていないが、「男性職員の文書」は、「申出書」とは別のものであり、その存在及び記載された言動は、上記新聞に掲載されるまで芦屋市役所において把握されていなかった。

3 人事課長の対応

申出書は、時間外勤務申請の却下に関するものであり、この内容だけではパワーハラスメントに該当しないと判断したこと自体は不適切とは言えず、ハラスメント取扱指針の不備も相まって、苦情処理委員会を開催しなかったことが、同取扱指針に反していたとは言えない。

また、人事課長は、申出書を現状の改善要求と受け止め、申出書を苦情処理委員会にかけてもパワーハラスメントに該当しないと判断されるだけで、根本的な問題の解決にならないと考えて、調査対象職員との面談を実施し、X課の職員とは令和元年8月13日から令和2年5月14日にかけて合計22回に亘ってヒアリングを重ねており、問題を放置していたわけではなかった。

しかしながら、申出書を受領した際に「受け取るのではなくいったん預かる」等の発言をしたこと、及び長期間、苦情処理委員会を開催しない理由について何ら説明をしなかったことは、申出書を提出した職員から、放置されたと非難されても仕方がない対応であり、不適切であった。

人事課長は、苦情処理委員会を開催するか否かを可及的速やかに判断し、根本的な解決を図る必要があると考えたのであれば、上記判断をした上で、別途そのための方策を実施すべきであった。

4 総務部長の対応

(1) 時間外勤務削減についての面談（申出書が提出される前）

総務部長は、X課の職員の時間外勤務が多く、産業医からも指摘があったため、平成31年2月27日に、X課の職員全員と面談を実施し、面談後、調査対象職員に対し、X課職員の時間外勤務を減少させる方法の検討を依頼した。

(2) 人事課に申出書が提出された後の対応

総務部長は、申出書が提出された後、調査対象職員と面談をし、対応を改善するよう伝えたところ、令和元年10月の人事異動後は、X課において時間外勤務の申請が却下されたとの情報がなかったため、調査対象職員の対応が改善されたと考えていた。

総務部長の対応は、ハラスメント取扱指針に反していたとは言えない。

しかしながら、総務部長としては、申出書について報告を受けた時点で、人事課長に対して、苦情処理委員会を開催するか否かを可及的速やかに判断すること、及び根本的な解決を図る必要があると考えているのであれば、上記判断をした上で別途そのための方策を実施すべきことについて指示を出すべきであった。

なお、調査（庶務管理システムの記録を含む）の結果、令和元年10月以降、X課の職員が時間外勤務の時間を実際よりも少なく申告していたことが判明しており、総括安全衛生管理者でもある総務部長としては、それまでの経緯も踏まえて、X課の時間外勤務の状況について注視しておくべきであった。

5 市長及び副市長の対応

市長は、X課の雰囲気が悪いことが気にかかったため、令和元年9月6日に課長級職員2名に連絡をして1回目の面談を実施し、その後、副市長及びX課の職員を加えて、2回目、3回目の面談を実施した。

一部で報道された「（調査対象職員を）取った」、「闘ってほしい」との発言は、令和元年10月の人事異動で課長級職員を異動させて調査対象職員を異動させなかった理由等を説明した際の発言の一部であり、「男性職員の文書」の存在及び具体

的なパワーハラスメント該当行為（大声での叱責及び精神的な攻撃等）を認識した上でのもものではなかった。

市長及び副市長の対応がハラスメント取扱指針に反していたとは言えない。

しかしながら、申出書の内容が時間外勤務の申請却下に関するもので、それだけではパワーハラスメントに該当するものではなかったとしても、「パワーハラスメント」の文言が記載されていた以上、市長及び副市長は、人事異動の問題だけに収斂させるのではなく、申出書の存在を認識した時点で、人事課長又は総務部長に対して、申出書に対する処理の状況を確認した上で、可及的速やかにハラスメントの正式な手続で処理するように指示を出すべきであった。

第5 調査対象事項(3)（調査対象事項(1)及び(2)の問題が生じた背景）について

1 調査対象事項(1)及び(2)の問題が生じた背景

(1) ハラスメントに対する理解不足

調査対象職員は、少なくとも平成28年度以降のハラスメント研修を受講していないこともあり、ハラスメントに対する理解が不足していたと認められた。

もっとも、他の職員も含めて全体的にハラスメント研修の受講率は低く、芦屋市職員の全体的な問題と捉えなければならない。

ハラスメント研修を受講することは、優先順位の高い重要な業務であり、職種や雇用形態に限らず受講を徹底する必要がある。

(2) ハラスメントの申し出に関するシステムの不備

問題が起こらないことが最も重要であるが、その次に重要なことは、問題が発生した時に、うやむやな処理がされることなく、早急かつ適正に処理がされることである。

しかしながら、現在のハラスメント取扱指針には、「ハラスメント対応の流れ」によっても判然としない等の不備が存在しており、まずは、早急にこれらの不備を改善する必要がある。

その上で、ハラスメントの申し出のハードルを下げ、安心して相談できるように外部の通報窓口を設置することや、客観性及び公平性を担保するために調査委員会を外部委員で構成すること等も検討すべきである。

2 職員ハラスメント実態調査の実施

実態を把握することにより、前述の問題が生じた背景、課題等を明らかにし、再発防止や組織活性化のための基礎資料とするため、全職員を対象に職員ハラスメント実態調査を実施し、55.2%の回答を得た。

全職員を対象とした実態把握調査においても、本市のハラスメント対策の諸制度への認識が5割に満たない、また、他の必須研修と比較し、ハラスメント研修の受講割合が低いことなど、上記「1 調査対象事項(1)及び(2)の問題が生じた背景」で述べた今回の調査案件と共通する課題が浮き彫りとなっている。

なお、この調査結果については、精査した後に、あらためて公開する。

以上

芦屋市ハラスメント調査委員会委員名簿

(令和2年7月1現在)

	氏 名	補 職 名
委員長	佐藤 徳治	副市長
副委員長 (外部委員)	影山 秀樹	W I L L法律事務所 弁護士
副委員長	稗田 康晴	総務部長
委 員	川原 智夏	企画部長
委 員	森田 昭弘	市民生活部長
委 員	辻 正彦	都市建設部長
委 員	阪元 靖司	病院事務局長
委 員	古田 晴人	上下水道部長
委 員	本間 慶一	教育委員会管理部長

【芦屋市ハラスメント調査委員会開催日】

回数	日程
第1回	令和2年7月1日(水)
第2回	令和2年7月3日(金)
第3回	令和2年7月7日(火)
第4回	令和2年7月10日(金)
第5回	令和2年7月14日(火)
第6回	令和2年7月17日(金)
第7回	令和2年7月20日(月)
第8回	令和2年7月22日(水)
第9回	令和2年7月28日(火)
第10回	令和2年7月31日(金)