

を求め、その際、申出書の存在を伝えた。本件申出書の存在を知ったAは、X課職員に対し、副市長から申出書の存在を聞いている旨話した。このような副市長の対応は、Aを通じて、さらにX課職員の不安を増長させ、その行動を委縮させる結果となっており、その対応は不適切であったと言わざるを得ない。また、本件申出書まで提出されX課全体の勤務環境に関わる重大な問題であることに鑑みれば、単に、Aに声を掛ける程度の対応では不十分であった。そして、課員に対しても透明性を欠き、不信を招く対応であった。

## 7. 内部調査委員会等の調査結果について

### (1) 内部調査委員会の調査への評価

#### ア 委員構成について

内部調査委員会の委員には、本件申出書の対応に関与しないし接した者（副市長、総務部長C）が含まれ、かつ副市長が委員長を務めている。さらに、事務局は人事課長Bが務めており、中立性や公正性に疑問が残るうえ、客観性を欠くと言わざるを得ない。この点、外部委員として弁護士1名が委員に加わっているものの、それだけで上記疑問が払しょくされるわけではない。また、本件事案は部長級職員を当事者とするにも関わらず、委員には副市長及び部長級職員らが名を連ねている。

こうした委員構成を踏まえると、芦屋市職員の内部の目から見ても中立性、公正性、客観性に疑問が生じるものであり、ましてや市民、議会から中立性、公正性について疑念が呈されるのは当然のことである。

委員は、本件事案に全く関与しない者で構成し、内部に適当な人材がいないのであれば外部の専門家を活用するなどして、より中立性、公正性、客観性を担保する委員構成とするべきであった。

#### イ 内容の評価

(ア) 内部調査委員会の調査結果について、パワー・ハラスメントの有無に関する認定は上記のとおりおおむね是認できる一方、調査対象事項(2)(申出書を受領した後の芦屋市の対応)については十分に踏み込んだ調査や評価がなされたものとは言い難い。

(イ) 本件事案は、Aの行為のパワー・ハラスメント該当性の問題にとどまらず、本件申出書や新聞報道等により問題が表面化するまで、芦屋市指針に基づくパワー・ハラスメント防止対応策が機能していなかったという組織上の問題が背景にあったと言える。

- (ウ) 内部調査委員会報告書20頁、第3、1(2)において、本件申出書提出時の主な主張として、「調査対象職員による指示に基づいて業務を遂行した結果、時間外勤務が生じている。それにもかかわらず、実際に行った時間外勤務の申請が調査対象職員により何度も却下される。このような現状を変えてもらいたい。」と要約されているが、申出書の趣旨は、上述のとおり、時間外勤務の申請の却下がパワー・ハラスメントに該当するか否かの判断を求めることであるから、内部調査委員会報告書の整理は、申出書の趣旨を正確に表現するものとは言い難い。
- (エ) また、内部調査委員会は本件申出書を受け取った当時の人事課長Bの対応が芦屋市指針に反していたか否かについて、「申出書の内容は、あくまでも時間外勤務申請の却下であることは、申出書を提出した職員らも回答しているとおりであり、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ない。」「したがって、人事課長が苦情処理委員会を開催しなかったことは、ハラスメント取扱指針に反していたとは言えない。」(内部調査委員会報告書22頁、第3)とする。しかし、上記のとおり、相談員として本件申出書を正式に受理せず「預かる」という対応は芦屋市指針において予定されていた対応ではなく、かつ手続きを曖昧にするものであって、芦屋市指針に反した取扱いであったと言わざるを得ない。

人事課長Bが申出書を受領し、総務部長Cに報告している点についても、6(2)ア(ウ)において指摘したとおり、芦屋市指針に定めるプライバシー保護が十分に意識されておらず、この点においても芦屋市指針に反するものである。

さらに、申出書の内容を受け取った人事課長Bが、申出書の内容だけではパワー・ハラスメントに該当しないと安易に判断していたのであれば、そもそも相談員としての技量にも疑問を呈さざるを得ない。また、本件事案においては、背景として、人事課長Bという人事を掌る当局者側の者が相談員を務めることの難しさもあったと考える。

このように申出書に対する人事課長Bの対応内容についての内部調査委員会の評価は、相当性を欠くというほかない。

## (2) 監査委員監査について(芦屋市指針に基づく事務執行の評価)

令和2年6月29日付で、芦屋市議会は、地方自治法第98条第2項により、「職場におけるハラスメント防止に向けた取扱指針」(芦屋市指針)(平成29年1月芦屋市策定)に基づく事務執行を請求対象として事務監査請求を行い、これを受けて監査委員は、令和2年7月28日付で監査結果の報告を行った。

監査意見は、「本取扱指針に基づく事務執行は、概ね適切になされていると認められ、各苦情相談員が真摯に本事務執行に取り組んでいたことは評価することができる。」とするものであった。

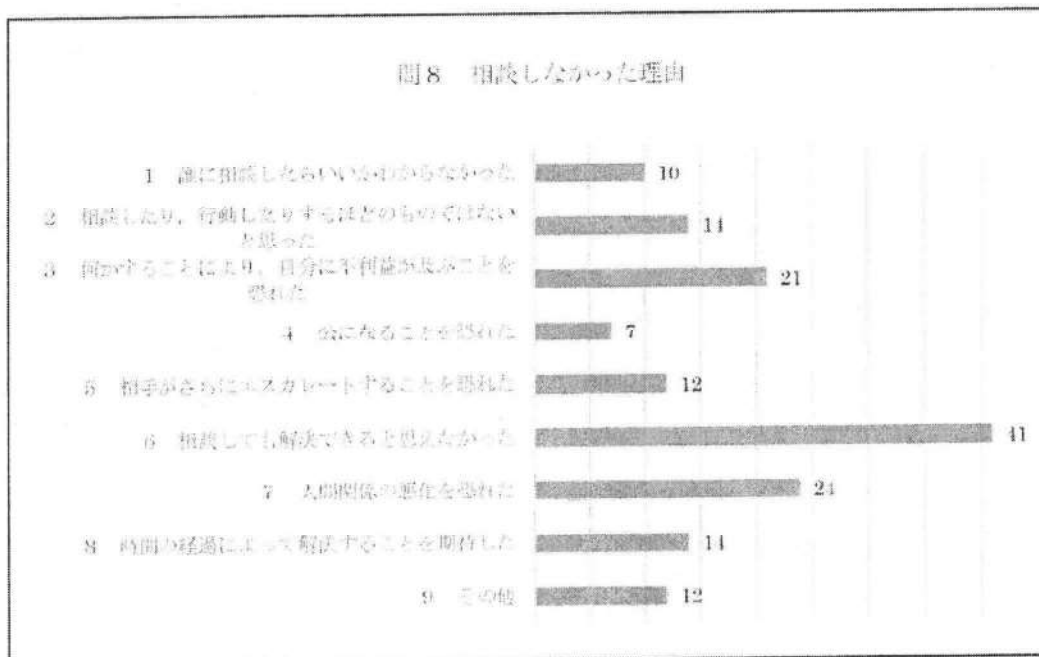
監査意見は、第三者による客観的な監査によるものであるが、個別事案の事務執行にまで踏み込んで検討したものではないことに留意する必要がある。

上述のとおり、本件事案に係る個別の対応について言えば、芦屋市が芦屋市指針に基づいて対応したとは言い難く、不適切な点が多々あることは既に指摘したとおりである。

### (3) ハラスメント実態調査結果からみえるハラスメント対応体制の評価

芦屋市は、監査委員による監査と並行して、芦屋市全職員1620名を対象としてハラスメント実態把握調査を行っている（調査時期：令和2年7月15日から同月22日）。

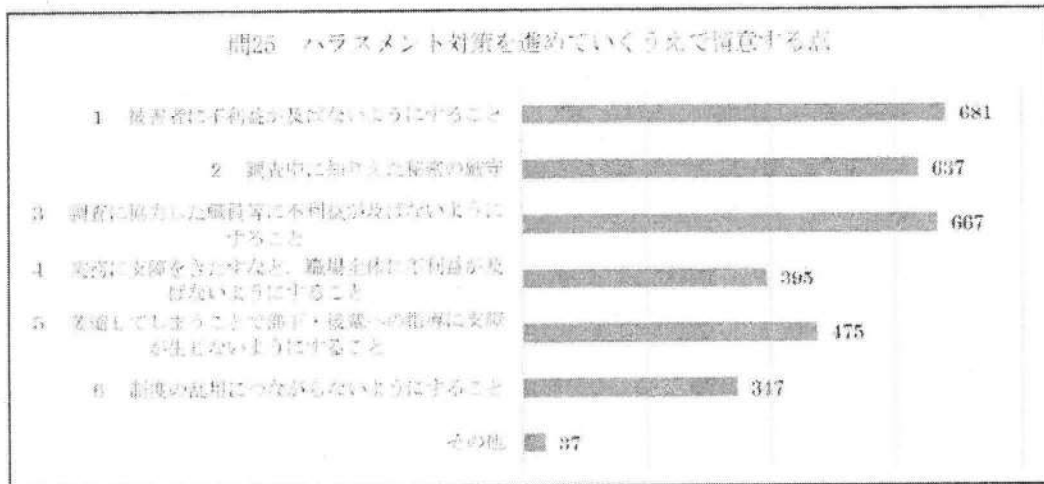
例えば、ハラスメント被害を受けたときに「無視した」「何もしなかった」と回答した者につき、その理由については以下の回答状況となっている。これによれば、相談しても解決できないという回答のほか、相談することによる不利益や人間関係悪化等を理由とする回答が多く、芦屋市指針に基づく対応が十分に機能していない実態がうかがえる。



(芦屋市職員ハラスメント実態把握調査報告書14頁より引用)

また、ハラスメント対策を進めていくうえで留意する点について、被害者への不利

益や調査中に知りえた秘密の厳守、調査に協力した職員等への不利益について不安視する回答が多く、現在の芦屋市のハラスメント対応体制に対する職員の信頼が必ずしも十分ではない実態がうかがえる。



(芦屋市職員ハラスメント実態把握調査報告書30頁より引用)

このように、芦屋市は、この調査結果も踏まえ、今後の改善に向けて具体的対策を講じることが求められる。

## 8. パワー・ハラスメント防止及び職場環境向上に向けた提言

### (1) はじめに

パワー・ハラスメントの予防と解決等の対策については、厚生労働省作成の「パワー・ハラスメント対策導入マニュアル（予防から事後対応までサポートガイド）（第4版）」や「職場のパワー・ハラスメント対策ハンドブック（各社の取組事例を参考に）」その他研修資料が多数公開されており、それらを参考とすることは有益である。

本調査委員会においても、これらの資料も参考としながら、提言をおこなうものである。以下、まずはあるべきパワー・ハラスメントの予防や解決について述べ、その後に芦屋市の取組みについて言及したい。

### (2) パワー・ハラスメントの予防と解決

#### ア マネジメントの必要性

パワー・ハラスメントがもたらす様々なリスクは、既に述べたとおりであり、被害職員の被害にとどまらず、組織としての円滑な業務執行を阻害する要因ともなり、ひいては自治体が提供する行政サービスの質にも関わる問題となる。自治体として、直接的にパワー・ハラスメント行為に関与していなかったとしても、適切な措置を講じなかった