

相馬地方広域消防内におけるパワーハラスメント行為に関する

第一次答申書【公開版】

令和6年2月19日

相馬地方広域消防内におけるパワーハラスメント行為に関する第三者委員会

～第一次答申書【公開版】作成の趣旨～

第一次答申書は、当委員会が、消防職員の代理人弁護士から提出された申入書に基づき、職員18名に対するヒアリングをはじめとした調査を実施し、その過程において、相馬地方広域消防内において、広く、多数のパワーハラスメント行為が長期間にわたり行われてきたものであり、かつ、現在も少なくない数のパワーハラスメント行為が行われていることが判明し、更に、下記第4に記載するパワーハラスメントの事例について事実認定及び評価が結論に達したことから、これ以上の被害拡大を防止するため、取り急ぎ、その内容について先行して報告するものである。

第一次答申書は、これまでの調査において認定した事実の範囲で報告するものである。

当委員会は、引き続き調査を継続し、別途、答申書を取りまとめて提出することを予定している。

供述者が特定されることを最大限避ける必要があることから、当委員会は、第一次答申書のうち供述者の特定に繋がり得る部分を省略し、かつ加害者の氏名を匿名化し、第一次答申書とは別に本【公開版】を作成し、同時に提出する。

【目次】

第1	相馬地方広域消防内におけるパワーハラスメント行為に関する第三者委員会について	1
1	設置の経緯	
2	委員の地位または職及び氏名	
3	調査の経過	
4	本第一次答申書【公開版】の位置づけ	
第2	パワーハラスメントについて	5
1	パワーハラスメントの定義	
2	職場での指導とパワーハラスメント	
3	労働者の就業環境が害される場合	
4	相馬地方広域消防職員のハラスメント防止及び排除に関する規程	
第3	当委員会におけるアンケート調査及びその結果	6
第4	当委員会におけるパワーハラスメントにかかる事実認定及び評価	7
1	はじめに	
2	職員イによる行為	
3	職員ロによる行為	
4	職員ハによる行為	
5	職員ニによる行為	
第5	第一次答申書のまとめ	21
1	第一次答申書及び根拠資料の取扱について	
2	本第一次答申書【公開版】について	
3	結語	

第1 相馬地方広域消防内におけるパワーハラスメント行為に関する第三者委員会 について

1 設置の経緯

令和5年11月14日、消防職員1名の代理人弁護士である荒中氏から「相馬地方広域消防内におけるパワーハラスメント行為に関する調査実施等の申入書（11月13日付）」が提出された。

同申入書は、

- ① 速やかに第三者委員会等を立ち上げるなどして相馬地方広域市町村圏組合が運営する相馬地方広域消防本部及び各消防署（分署も含む）におけるパワーハラスメント行為の実態の詳細な調査を行い、公表すること
- ② パワーハラスメント行為の加害者に対して、厳正な処分を行うこと
- ③ 今後の具体的な再発防止策をとりまとめて、これを公表のうえ、速やかに実施すること
- ④ パワーハラスメント行為の実態の調査結果を前記消防職員に開示すること

を求める内容であり、パワーハラスメント行為の加害者たる職員4名の氏名及び具体的なパワーハラスメント行為が挙げられていた。

これを受けて、令和5年11月17日、構成市町村長による相馬地方広域市町村圏組合管理者会で第三者委員会の立ち上げを決定し、消防職員のパワーハラスメント行為に関し、調査審議を行い、再発防止を図るため、相馬地方広域消防内におけるパワーハラスメント行為に関する第三者委員会設置要綱(令和5年11月17日管理者決裁)(以下「設置要綱」という。)が制定された。

この設置要綱に基づき、令和5年12月7日に「相馬地方広域消防内におけるパワーハラスメント行為に関する第三者委員会」（以下「当委員会」という。）を設置し、調査・審議を行うこととなった。

2 委員の地位または職及び氏名

委員長	公立大学法人 福島県立医科大学 理事（県民健康担当）兼副学長（県民健康担当） 放射線医学県民健康管理センター長 公衆衛生学講座 教授 安村誠司
委員	公立大学法人 福島県立医科大学 医療研究推進センター 特任教授 藤野美都子
委員	ひいらぎ法律事務所 弁護士 渡辺慎太郎

3 調査の経過

1) 当委員会の開催経過

第1回 令和5年12月7日（木）

午前8時30分～午前10時03分

杉妻会館（福島市杉妻町）

第2回 令和5年12月21日（木）

午後1時30分～午後4時00分

ホテル福島グリーンパレス（福島市太田町）

第3回 令和6年1月17日（水）

午前9時30分～午後1時30分

株式会社相馬市振興公社振興ビル（相馬市中村）

第4回 令和6年1月19日（金）

午前9時00分～午後1時00分

株式会社相馬市振興公社振興ビル（相馬市中村）

- 第5回 令和6年1月23日（火）
午前9時30分～午後4時50分
株式会社相馬市振興公社振興ビル（相馬市中村）
- 第6回 令和6年1月24日（水）
午前10時00分～午後4時00分
株式会社相馬市振興公社振興ビル（相馬市中村）
- 第7回 令和6年1月29日（月）
午前8時55分～午後1時15分
杉妻会館（福島市杉妻町）
- 第8回 令和6年2月5日（月）
午前8時55分～午後6時35分
株式会社相馬市振興公社振興ビル（相馬市中村）
- 第9回 令和6年2月9日（金）
午前9時25分～午後0時30分
株式会社相馬市振興公社振興ビル（相馬市中村）
- 第10回 令和6年2月19日（月）
午後1時00分～午後8時00分
福島県立医科大学医学部公衆衛生学講座

2) 当委員会による関係者ヒアリング及びアンケート調査等

当委員会は、令和6年1月17日から令和6年2月9日にかけて、職員18名に対する面談によるヒアリングを実施したほか、ヒアリングの対象者らから電子メール及び電話による情報提供を受けた。

また、当委員会は、上記ヒアリングの経過も踏まえて、令和6年2月8日から15日にかけて、相馬地方広域消防の全職員に対して、パワーハラスメントに関するアンケート調査を実施した。

3) 当委員会調査への協力依頼等の経過

当委員会は、関係職員等を対象としたヒアリング調査を実施するにあたり、被害が拡大することを予防する必要があると判断し、令和6年1月9日、消防長に対し、職員イ、職員ロ、職員ハ及び職員ニの4名の勤務を自宅待機とするよう求め、同月11日から12日にかけて、消防長から同4名に対して、令和6年1月15日から1月31日までを期間として、自宅待機の職務命令がなされた。この自宅待機期間は、後に、令和6年2月21日まで延長された。

更に、当委員会は、令和6年1月27日、職員ニが他の職員と接触すること及び関係職員らが職員ニに対して接触することを禁止するよう求め、同月27日、消防長から職員ニに対して、第三者委員会による調査が終了するまでの間、電話や電子メール、SNS等も含めて、他の職員に接触することを禁止する職務命令がなされ、同月27日、消防長から関係職員らに対して、第三者委員会による調査が終了するまでの間、電話や電子メール、SNS等も含めて、職員ニに接触することを禁止する職務命令がなされた。

4 本第一次答申書【公開版】の位置づけ

本第一次答申書【公開版】は、当委員会が、申入書に基づき、職員18名に対するヒアリングをはじめとした調査を実施し、その過程において、相馬地方広域消防内において、広く、多数のパワーハラスメント行為が長期間にわたり行われてきたものであり、かつ、現在も少なくない数のパワーハラスメント行為が行われていることが判明し、更に、下記第4に記載するパワーハラスメントの事例について事実認定及び評価が結論に達したことから、これ以上の被害拡大を防止するため、取り急ぎ、その内容について先行して報告するものである。

本第一次答申書【公開版】は、これまでの調査において認定した事実の範囲で報告するものである。

なお、本第一次答申書において報告するほかにも、当委員会に対してパワーハ

ラスメント行為に関する情報提供が多数なされており、下記第4に記載するパワーハラスメントの加害者とされる者についても、当第一次答申書で認定したパワーハラスメント行為以外の情報提供がなされている。

以上の点についても、引き続き調査を継続し、答申書を取りまとめて提出することを予定している。

第2 パワーハラスメントについて

1 パワーハラスメントの定義

「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（令和2年厚生労働省告示第5号）」において、職場におけるパワーハラスメントは、「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までの要素を全て満たすものをいう」とされている。

2 職場での指導とパワーハラスメント

職場での指導についても、それが上記の「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」ものである場合には、パワーハラスメントに該当する可能性がある。

前記厚生労働省告示において、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは、社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指し、業務上明らかに必要性のない言動、業務の目的を大きく逸脱した言動、業務を遂行するための手段として不適當な言動、当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動等が含まれるとされている。

3 労働者の就業環境が害される場合

前記厚生労働省告示において、「労働者の就業環境が害される」とは、当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快

なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指すが、この判断にあたっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当であるとされている。

4 相馬地方広域消防職員のハラスメント防止及び排除に関する規程

相馬地方広域消防職員のハラスメント防止及び排除に関する規程において、パワーハラスメントは、「職場における地位や人間関係で弱い立場の相手に対して、職務上の適正な指導の範囲を逸脱し、人格の否定や個人の尊厳を侵害する言動等を繰り返し与えることにより、職員の権利を侵害し、職場環境が不快なものとなったため、その能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該職員が職務を遂行する上で看過できない程度の支障が生じることをいう」と定義されているが、上記厚生労働省告示において定義されているとおり、社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でない言動は、繰り返しなされたものでないとしても、パワーハラスメントに該当することがあり得るものである。

第3 当委員会におけるアンケート調査及びその結果

当委員会は、令和6年2月8日から15日にかけて、相馬地方広域消防の全職員に対して、パワーハラスメントに関するアンケート調査を実施し、150名中127名（84.7%）から回答を得た。

その結果は別紙のとおりであり、相馬地方広域消防内において、これまで、広く、多数のパワーハラスメント行為が行われてきたものであり、かつ、現在も少なくない数のパワーハラスメント行為が行われていることが明らかである。

今回のアンケート調査では、ハラスメント行為があったかどうかについて

の回答で、「少しあった」33.1%、「かなりあった」27.6%と「あった」との回答が全体の60.6%であった。

一方、相馬地方広域消防による直近の令和5年6月に実施された「ハラスメントに関するアンケート調査」の結果では、職場におけるハラスメント行為について、「ある」が6.4%、「見聞きしたことがある」が5.8%であり、これまでの相馬地方広域消防による調査では本音でアンケート調査に回答できなかったと考えられる。

本アンケート調査では、職員イ、職員ロ、職員ハ、職員ニは、4名全員が「ハラスメントを行った者」として複数回名前が挙がっていた。

第4 当委員会におけるパワーハラスメントにかかる事実認定及び評価

1 はじめに

当委員会が、申入書に基づき、職員18名に対するヒアリングを初めとした調査を実施し、その過程において判明した内容のうち、当委員会が、これまでに事実として認定し、パワーハラスメントと評価したものを次に記載する。

なお、事実の認定にあたっては、当委員会が実施したヒアリング（以下「委員会ヒアリング」という。）の結果を中心として、被害者とされる者の供述内容と第三者の供述内容が一致するか、また、加害者とされる者の供述内容と第三者の供述内容が一致するかに留意し、総合的に判断した。

2 職員イによる行為

1) 平成28年度において、職員イは、後輩である職員に対して掃除機を投げつけ、胸ぐらをつかんだ。

(1) 上記の内容は、委員会ヒアリングの結果等から事実であると認定する。

(2) 職員イは、相手職員よりも年齢、階級が上であり、優越的な関係にある。

また、掃除機を投げつけ、胸ぐらをつかむという行動は、仮に指導の一貫であったと主張されたとしても、指導のための手段として不適切であ

り、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動にあたる。

更に、掃除機を投げつけ、胸ぐらをつかむという行動は、極めて威圧的で、相手を畏怖させ、身体的苦痛及び精神的苦痛を与えるものであり、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような行動であると認められる。

よって、上記の事実はパワーハラスメントに該当する。

(3) なお、委員会ヒアリングの結果等から、職員イは、他の後輩である職員に対しても、日常的に、頭を殴る、肩を殴る、足を蹴る等の行為をしていたものと判断する。

2) 平成31年3月11日午後9時30分頃、建設中の新地町交流センターにて火災が発生して出動した際、職員イは、後輩である職員に対してヘッドロックをかけた。

(1) 上記の内容は、委員会ヒアリングの結果等から事実であると認定する。

(2) 職員イは、相手職員よりも年齢、階級が上であり、優越的な関係にある。

また、ヘッドロックをかけるという行動は、仮に指導の一貫であったと主張されたとしても、指導のための手段として不適切であり、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動にあたる。

更に、ヘッドロックをかけるという行動は相手の身体に対する加害行為で、相手を畏怖させ、身体的苦痛及び精神的苦痛を与えるものであり、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような行動であると認められる。

よって、上記の事実はパワーハラスメントに該当する。

3) 平成28年度において、職員イは、後輩である職員に対して、「使えない」「辞めろ」「お前ができないのは両親の育て方が悪いんだ」などと日常的に言っていた。

(1) 上記の内容は、委員会ヒアリングの結果等から事実であると認定する。

(2) 職員イは、相手職員よりも年齢、階級が上であり、優越的な関係にある。

職員イは、相手に「やめろ、は」と言った後、「何でこういうこと言うか分かるか?」と言って、本質的な指導をしていた等の供述をしたが、「使えない」「辞めろ」「お前ができないのは両親の育て方が悪いんだ」等の文言は、相手の人格や尊厳を侵害するだけのもので、指導のための文言として不適切であり、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動にあたる。

更に、上記の言動を受けた相手は、人格や尊厳を侵害されるものであり、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の精神的苦痛を生じさせる言動であると認められる。

よって、上記の事実はパワーハラスメントに該当する。

(3) なお、委員会ヒアリングの結果等から、職員イは、他の後輩である職員に対して、「早く辞めた方がいい」などと日常的に言っていたものと判断する。

3 職員ロによる行為

1) 令和2年度から令和3年度にかけて、職員ロは、後輩である職員の肩を、日常的に拳で殴るなどしていた。

(1) 上記の内容は、委員会ヒアリングの結果等から事実であると認定する。

(2) 委員会ヒアリングにおいて、職員ロは、つっこみみたいな感じで、ふざけてお互いにやったことは何度かある、拳を握ってはいない、危害を加えるつもりではなかった等と供述し、上記の状況を否定している。

しかし、委員会ヒアリングにおいて、上記の状況について整合する供述をしている者が複数いるところであり、複数の職員が、職員ロの言動について敢えて虚偽の事実を同様に供述することの動機や事情は一般に想定されないし、当委員会による調査の過程において、複数の職員において敢えて虚偽の事実を同様に供述しているとの疑いを生じさせる事情も認められなかった。

よって、事実関係については上記の状況のとおりであると判断する。

(3) 職員ロは、相手の職員よりも年齢、階級が上であり、優越的な関係にある。

また、相手の肩を拳で殴るという行動は、業務上全く必要性のないものであり、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動にあたる。

更に、肩を拳で殴るという行動は相手の身体に対する加害行為で、相手を畏怖させ、身体的苦痛及び精神的苦痛を与えるものであり、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような行動であると認められる。

よって、上記の事実はパワーハラスメントに該当する。

(4) なお、委員会ヒアリングの結果等から、職員ロは、他の後輩である職員に対しても、日常的に肩を殴る等の暴行を行っていたものと判断する。

2) 令和3年度において、職員ロは、後輩である職員に対して、顔面に対して拳を寸止めしようとしたところ、相手職員が動いたために相手職員の顔面に拳が当たり、相手職員が口内から出血するという負傷をした。

(1) 上記の内容は、委員会ヒアリングの結果等から事実であると認定する。

(2) 委員会ヒアリングにおいて、職員ロは、自分が他の職員に仕事の説明をしていたところ、相手職員が不用意に近づいてきたため、邪魔しないであれ、と言って左手で振り払おうとしたら、相手職員の顔がそこにあって、当たってしまい、相手職員が口内から出血したものであり、故意にやったわけではない等と供述し、上記の状況を否定している。

しかし、委員会ヒアリングにおいて、職員ロの寸止め行為が相手職員の顔に当たってしまったというエピソードの中核部分について整合する供述をしている者が複数いるところであり、仮に職員ロが供述するとおりの状況であったとするならば、当然に、他の職員らが職員ロの供述と整合する供述をするはずであるのに、職員ロの供述と整合する供述をしている職員はいなかった。

更に、複数の職員が、職員口の言動について敢えて虚偽の事実を同様に供述することの動機や事情は一般に想定されないし、当委員会による調査の過程において、複数の職員において敢えて虚偽の事実を同様に供述しているとの疑いを生じさせる事情も認められなかった。

よって、事実関係については上記の状況のとおりであると判断する。

(3) 職員口は、相手職員よりも年齢、階級が上であり、優越的な関係にある。

また、相手の顔面に対して拳を寸止めするという行動は、業務上全く必要性のないものであり、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動にあたる。

更に、相手の顔面に対して拳を寸止めするという行動は相手を畏怖させ、精神的苦痛を与えるものであり、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような行動であると認められ、本件の場合、結果として、相手職員は、口内から出血するという負傷をしており、重ねて身体的苦痛及び精神的苦痛を与えられたものである。

よって、上記の事実はパワーハラスメントに該当する。

なお、職員口が虚偽の弁解をする点について、当委員会としては、自身の行動を真摯に省みる姿勢が見受けられないと判断した。

3) 令和2年度から令和3年度にかけて、職員口は、後輩である職員に対して、「この仕事に向いてない」「早く辞めた方がいいよ」などと、日常的に言っていた。

(1) 上記の内容は、委員会ヒアリングの結果等から事実であると認定する。

(2) 委員会ヒアリングにおいて、職員口は、冗談の中では「この仕事に向いてない」「早く辞めた方がいいよ」などと言ったかもしれないが、相手職員の仕事上の行動に関して「この仕事に向いてない」「早く辞めた方がいいよ」などと言ったことはない等と供述し、上記の状況を否定している。

しかし、委員会ヒアリングにおいて、上記の状況について整合する供述を

している者が複数いるところであり、複数の職員が、職員口の言動について敢えて虚偽の事実を同様に供述することの動機や事情は一般に想定されないし、当委員会による調査の過程において、複数の職員において敢えて虚偽の事実を同様に供述しているとの疑いを生じさせる事情も認められなかった。

よって、事実関係については上記の状況のとおりであると判断する。

(3) 職員口は、相手職員よりも年齢、階級が上であり、優越的な関係にある。

また、「この仕事に向いてない」という文言は、相手の職業に対する適性を徒に否定するだけのものであり、このような文言を使うことについて業務上の必要性は認められず、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動にあたる。

更に、上記の言動により、相手は人格や尊厳を侵害されるものであり、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の精神的苦痛を生じさせる言動であると認められる。

よって、上記の事実はパワーハラスメントに該当する。

(4) なお、委員会ヒアリングの結果等から、職員口は、他の後輩である職員に対しても、「早く辞めた方がいい」などと日常的に言っていたものと判断する。

4 職員ハによる行為

1) 令和2年度から令和3年度にかけて、また、令和5年度において、職員ハは、後輩である職員に対して、すれ違う際に、肩を日常的に拳で殴るなどしていた。

(1) 上記の内容は、委員会ヒアリングの結果等から事実であると認定する。

(2) 職員ハは、相手職員よりも年齢、階級が上であり、優越的な関係にある。

肩を拳で殴るという行動は業務上全く必要性のないものであり、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動にあたる。

更に、肩を拳で殴るという行動は相手の身体に対する加害行為で、相手を畏怖させ、身体的苦痛及び精神的苦痛を与えるものであり、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような行動であると認められる。

職員ハは、相手と仲良く仕事をしていて、心を許しあえる関係性があると思って肩を小突くといった行為をしていた等の供述をするが、「心を許しあえる関係性」という点についての具体的な説明はなく、行為者の側が独善的にそのように考えているに過ぎないと判断され、社会的に見て、肩を拳で殴る行為が正当化されるものではない。

よって、上記の事実はパワーハラスメントに該当する。

(3) なお、委員会ヒアリングの結果等から、職員ハは、他の後輩である職員に対しても、日常的に、肩を拳で殴る、脇腹を殴る、膝を後ろから蹴るなどしていたものと判断する。

2) 令和5年度において、職員ハは、後輩である職員の身体に目掛けて、サンダルを後ろから蹴り飛ばしてぶつけるなどしていた。

(1) 上記の内容は、委員会ヒアリングの結果等から事実であると認定する。

(2) 職員ハは、相手職員よりも年齢、階級が上であり、優越的な関係にある。

また、上記の内容は、業務上全く必要性のないものであり、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動にあたる。

そして、サンダルを後ろから相手の身体に目掛けて蹴り飛ばしてぶつけるという行動は、相手の身体に対する加害行為で、相手を畏怖、困惑させるものであり、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような行動であると認められる。

職員ハは、相手と仲良く仕事をしていて、心を許しあえる関係性があると思って肩を小突くといった行為をしていた等の供述をするが、「心を許しあえる関係性」との点は、行為者の側が独善的にそのように考えている

に過ぎないと判断され、社会的に見て、サンダルを後ろから相手の身体に目掛けて蹴り飛ばすという行動が正当化されるものではない。

よって、上記の事実はパワーハラスメントに該当する。

3) 令和2年度から令和3年度にかけて、また、令和5年度において、職員ハは、後輩である職員に対して、「やめろ」「死ねばいいのに」「お前のこと嫌いだから。」などと、日常的に言っていた。

(1) 上記の内容は、委員会ヒアリングの結果等から事実であると認定する。

(2) 委員会ヒアリングにおいて、職員ハは、「やめろ」とは言っていないと思う等と供述し、上記の状況を一部否定している。

しかし、委員会ヒアリングにおいて、上記の状況について整合する供述をしている者が複数いるところであり、複数の職員が、職員ハの言動について敢えて虚偽の事実を同様に供述することの動機や事情は一般に想定されないし、当委員会による調査の過程において、複数の職員において敢えて虚偽の事実を同様に供述しているとの疑いを生じさせる事情も認められなかった。

よって、事実関係については上記の状況のとおりであると判断する。

(3) 職員ハは、相手職員よりも年齢、階級が上であり、優越的な関係にある。

また、「やめろ」という文言は、相手の職業に対する適性を徒に否定するだけのものであり、このような文言を使うことについて業務上の必要性は認められず、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動にあたる。

「死ねばいいのに」という文言は、相手の人格や尊厳を侵害するだけのものです、このような文言を使うことについて業務上の必要性は認められず、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動にあたる。

職員ハは、「お前のこと嫌いだから。」という言葉は、相手職員に仕事上で直して欲しい部分を伝えるときに使っていた等と供述しているが、上記の文言は、仕事上で直して欲しい部分を伝えるために必要な文言とは言えない

し、仮に指導の一貫として発せられたものであるとしても、相手の人格や尊厳を侵害するだけのものであり、指導のための手段として不適切な言動であり、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動にあたる。

また、職員ハは、「お前のこと嫌いだから。」という言葉について、他の職員との関係では、ふざけ合いの中で使っていた等と供述しているが、「お前のこと嫌いだから。」という強い文言は、発言した者においてふざけて発したものであるとしても、言われた側においては大きく傷つくということがあり得るものであり、不適切な言動であることに変わりはない。

更に、上記の言動により、相手は人格や尊厳を侵害されるものであり、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の精神的苦痛を生じさせる言動であると認められる。

よって、上記の事実はパワーハラスメントに該当する。

(4) なお、委員会ヒアリングの結果等から、職員ハは、他の後輩である職員に対しても、「お前のこと嫌いだから」などと、日常的に言っていたものと判断する。

5 職員ニによる行為

1) 令和5年5月、職員ニは、後輩である職員に対して、「邪魔だ」などと言いき、後ろから足で臀部を蹴るなどした。

(1) 上記の内容は、委員会ヒアリングの結果等から事実であると認定する。

(2) 委員会ヒアリングにおいて、職員ニは、相手職員を蹴ったことはない等と供述し、上記の状況を否定している。

しかし、委員会ヒアリングにおいて、上記の状況について整合する供述をしている者が複数いるところであり、複数の職員が、職員ニの言動について敢えて虚偽の事実を同様に供述することの動機や事情は一般に想定されないうし、当委員会による調査の過程において、複数の職員において敢えて虚偽の事実を同様に供述しているとの疑いを生じさせる事情も認められなかつ

た。

よって、事実関係については上記の状況のとおりであると判断する。

(3) 職員ニは、相手職員よりも年齢、階級が上であり、優越的な関係にある。

また、後ろから足で臀部を蹴ることは、業務上全く必要性のないものであり、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動にあたる。

そして、後ろから足で臀部を蹴るという行動は相手の身体に対する加害行為で、相手を畏怖させるものであり、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような行動であると認められる。

よって、上記の事実はパワーハラスメントに該当する。

2) 令和5年度において、職員ニは、後輩である職員に対して、「穴開けちまうぞ」と言いながら、不具合で動かないドリルの刃を頬に向けた。

(1) 上記の内容は、委員会ヒアリングの結果等から事実であると認定する。

(2) 委員会ヒアリングにおいて、職員ニは、相手職員に対してドリルを片付けるよう言ったことはあるが、「穴開けちまうぞ」と言ったことはない、また、ドリルを持って、相手職員の方に向けたことは認めたが、ドリルに刃はついていない状態だった等と供述した。

しかし、委員会ヒアリングにおいて、上記の状況について整合する供述をしている者が複数いるところであり、複数の職員が、職員ニの言動について敢えて虚偽の事実を同様に供述することの動機や事情は一般に想定されないし、当委員会による調査の過程において、複数の職員において敢えて虚偽の事実を同様に供述しているとの疑いを生じさせる事情も認められなかった。

また、刃が付いていないドリルであれば、頬に向けられて恐怖を感じるということも想定しがたい。

よって、事実関係については上記の状況のとおりであると判断する。

(3) 職員ニは、相手職員よりも年齢、階級が上であり、優越的な関係にある。

また、上記の内容は、工具のドリルを頬に向けたという行動は、業務上全く必要性のないものであり、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動にあたる。

そして、不具合で動かないものとはいえ、理由もなく工具のドリルを頬に向けたという行動は、極めて威圧的で、相手を畏怖させるものであり、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような行動であると認められる。

よって、上記の事実はパワーハラスメントに該当する。

なお、職員ニが虚偽の弁解をする点について、当委員会としては、自身の行動を真摯に省みる姿勢が見受けられないと判断した。

- 3) 令和4年度において、職員ニは、救助訓練の指導者として後輩である職員らを指導していた際、指導相手の後輩である職員に対して減量を求め、達成できなかった時には何か買ってもらおうとの話をしていたが、相手職員が求める減量に達しなかったことから、スラックスを購入したレシートを相手職員に渡しながら「これ買ってきたから」などと言い、スラックス代の支払を求め、現に支払を受けた。ただし、このスラックス代は、令和5年9月頃、パワーハラスメント行為に関する聞き取り調査を受けた後に、職員ニから相手職員に対して、返金された。

なお、この救助訓練について、選考会で救助強化訓練参加者に選考された以降は、訓練について業務として超過勤務手当を支給されること、救助訓練にかかる安全管理者は、定期訓練(自主訓練)期間も安全管理を業務として超過勤務手当が支給されていること等から、救助訓練の指導は業務に準じるものと判断する。

- (1) 上記の内容は、委員会ヒアリングの結果等から事実であると認定する。
- (2) 委員会ヒアリングにおいて、職員ニは、上記に関連する事情として、相手職員から預かった封筒は、その日のうちに別の職員に預けており、相手職

員も出席する懇親会等の席で使おうと思っていた等と供述しているが、そのような事実は認められないと判断した。また、令和5年9月、パワーハラスメント行為に対する処分を受けた後に、相手職員に対し、返金したとも供述しているが、これはそのとおりであると判断した。

(3) 職員ニは、指導相手の職員らよりも年齢、階級が上であるうえ、救助訓練を指導する者と指導される者という立場であることから、優越的な関係にある。

また、指導する者と指導される者の関係において、指導する者が私的に購入した物にかかる代金の支払を求めることは、指導上明らかに必要性のないものであり、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動にあたる。

そして、金品を要求された者としては、自己の財産を侵害されるものであり、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような行動であると認められる。

よって、上記の事実はパワーハラスメントに該当する。

4) 令和4年度において、職員ニは、救助訓練の指導者として後輩である職員らを指導していた際、指導していたチームが全国大会に出場したことを理由に、指導相手の後輩である職員らに対して10万円を支払うよう求め、現に支払を受けた。

(1) 上記の内容は、委員会ヒアリングの結果等から事実であると認定する。

(2) 委員会ヒアリングにおいて、職員ニは、指導に対するお礼として10万円を支払うよう、職員らに要求はしたが、10万円は受領していない等と供述し、上記の状況を否定している。

しかし、委員会ヒアリングにおいて、上記の状況について整合する供述をしている者が複数いるところであり、複数の職員が、職員ニの言動について敢えて虚偽の事実を同様に供述することの動機や事情は一般に想定されないし、当委員会による調査の過程において、複数の職員において敢えて虚偽

の事実を同様に供述しているとの疑いを生じさせる事情も認められなかった。

よって、事実関係については上記の状況のとおりであると判断する。

(3) 職員ニは、指導相手の職員らよりも年齢、階級が上であるうえ、救助訓練を指導する者と指導される者という立場であることから、優越的な関係にある。

また、指導する者と指導される者の関係において、指導する者が指導される者に対して成長や成功にかかる見返りとして金品を要求することは、指導上全く必要性のないものであり、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動にあたる。

そして、金品を要求された者としては、自己の財産を侵害されるものであり、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような行動であると認められる。

よって、上記の事実はパワーハラスメントに該当する。

当委員会としては、職員ニが、10万円は受領していないと虚偽の弁解をする点について、自身の行動を真摯に省みるのではなく、自身の行動を真摯に省みる姿勢が全く見受けられないというのとどまらず、極めて悪質であると判断した。

5) 令和5年5月、職員ニは、救助訓練の指導者として後輩である職員らを指導していたが、同年5月15日、福島県消防救助技術大会の出場選考会終了後、チームの成績に不満を抱き、チームに関わっていた後輩の職員らに対して、「おまえら、ほふく辞めちまえ」「おまえらクビだ」などと言い、後輩である職員1名に対して「何だ、その目は」などと言い、執拗に責めるなどした。

また、チームに関わるグループLINE上で、チームに関わっていた後輩の職員らに対して、「電話してくんな。家に来たら殺す」「全員許さんから

な」などと投稿するなどした。

(1) 上記の内容は、委員会ヒアリングの結果等から事実であると認定する。

(2) 職員ニは、指導相手の後輩である職員らよりも年齢、階級が上であるうえ、救助訓練を指導する者と指導される者という立場であることから、優越的な関係にある。

また、「おまえら、ほふく辞めちまえ」「おまえらクビだ」などの言動は、それまで訓練を行ってきた努力等を全く無視し、ただ成績、結果のみを非難するだけのもので、極めて不適切であり、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動にあたる。

そして、「おまえら、ほふく辞めちまえ」「おまえらクビだ」などと言われた者としては、それまで訓練を行ってきた努力等を頭ごなしに否定されるものであり、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の精神的苦痛が生じたと感じるような行動であると認められる。

職員1名に対して「何だ、その目は」などと言い執拗に責めるなどしたこと、グループLINEにおいて「電話してくんな。家に来たら殺す」「全員許さんからな」等の投稿をしたことは、自分が期待したとおりの成績をあげられなかったことへの不満を後輩である職員にぶつけ、単に威圧し、恐怖心を抱かせるだけの文言である。

更に、「電話してくんな。家に来たら殺す」「全員許さんからな」と投稿された者としては、恐怖を抱くことが明らかであり、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の精神的苦痛が生じたと感じるような行動であると認められる。

「何だ、その目は」と執拗に責められた職員は、令和6年1月から病休に入っているところであるが、他の職員らの供述内容によれば、この職員は職員ニからの言動により極めて強い精神的苦痛を受けていたものと解され、この点を否定する供述は得られていない。

よって、上記の事実は重大なパワーハラスメントに該当する。

6) 令和6年1月11日、職員ニは、令和6年1月15日から令和6年1月31日までを期間として被害が拡大することを予防するための自宅待機の職務命令を受けていたところ（なお、後に令和6年2月21日まで期間が延長された）、その期間中、後輩である職員らに接触した。

また、1月27日午前10時35分、当委員会から電話により、調査が終わるまで他の消防職員に連絡をしたり接触したりしないよう強く要請され、更に、1月27日午後8時4分、「第三者委員会による調査が終了するまでの間、電話や電子メール、SNS等も含めて、あなたが他の消防職員に接触することを禁止いたします。」との職務命令を受けていたが、その後も、後輩である職員らに接触を続けた。

(1) 上記の内容は、当委員会事務局に寄せられた電子メールによる情報提供、電話による情報提供により確認した。なお、職員ニは、自宅待機期間中に、後輩の職員に対して連絡をしたが、相手から返事がなかったことを供述している。

(2) 当委員会は、職員ニが当委員会による調査が開始された後に、複数の職員らに対して繰り返し執拗に働きかけをしていたことを確認しており、極めて悪質であると判断した。

上記の事実は極めて重大なパワーハラスメントに該当する。

第5 第一次答申書のまとめ

1 第一次答申書及び根拠資料の取扱いについて

第一次答申書は、被害者の供述内容を明示していることから、加害者が第一次答申書を読んだ場合、被害者がどのような供述をしているか、被害者が加害者にとって不利益な供述をしたかどうかを知ることとなる。

また、第一次答申書の根拠資料は、関係者がそれぞれどのような供述をし

ているかが明らかとなるものであり、加害者が上記の根拠資料を読んだ場合、誰がパワーハラスメントの事実認定の根拠となる供述をしたかの詳細を知ることとなる。

供述者が自らの供述がパワーハラスメントの加害者側に明らかとなることを強く恐れることは当然であり、当委員会としては、被害者を守ることを最重要と考え、最大限の対応をとってきたところである。

供述者が特定されるようなことになれば、今後、当委員会による調査活動が制限されるばかりでなく、組合、当委員会に対する信頼が完全に失われ、ハラスメント撲滅という目的を達成することは不可能になると考える。

組合においては、供述者が特定されることを回避するため、本第一次答申書については最大限慎重に取扱い、上記の根拠資料については、組合内部、外部を問わず開示しないことを強く求める。

委員会ヒアリング及びアンケート調査によって、過去に、相馬地方広域消防内において、パワーハラスメントに関する情報提供の事実が漏洩したり、情報を管理する者が情報内容を公言したり、パワーハラスメントの加害者と指摘された者が供述者を探索、特定、攻撃しようとする動きがあったと確認した。

第一次答申書及び根拠資料を取り扱う者は、その内容が漏洩するようなことがあれば、供述者との関係で重大な安全配慮義務違反となる。また、漏洩した者は地方公務員法上の守秘義務違反に該当しうることを十分に認識して対応されたい。

2 本第一次答申書【公開版】について

相馬地方広域消防内において、広く、多数のパワーハラスメント行為が長期間にわたり行われてきたこと、現在も少なくないパワーハラスメント行為が行われていること、上記第4に記載したパワーハラスメント行為の内容は、今後のパワーハラスメント行為を抑止するため、早急に広く職員に周知されるべきものと思料する。

他方で、上記1のとおり供述者が特定されることを最大限避ける必要があることから、当委員会は、第一次答申書のうち供述者の特定に繋がり得る部分を省略し、かつ加害者の氏名を匿名化した本【公開版】を作成し、同時に提出する。

この本【公開版】に関しても、供述者を探索、特定、攻撃しようとする動きがあれば、そのような行為自体がハラスメント行為に該当するものである。この点を各職員が十分に認識して対応されたい。

また、組織としてそのような動きを抑止しないとすれば供述者との関係で重大な安全配慮義務違反となる。この点を理解したうえで、全職員に不適切な行為をしないよう周知し、対応されたい。

3 結語

当委員会は、これまでの委員会における調査によって、相馬地方広域消防内において、広く、多数のパワーハラスメント行為が長期間にわたり行われてきたものであり、かつ、現在も少なくない数のパワーハラスメント行為が行われていること、更に、具体的な事例として、少なくとも上記第4において記載したパワーハラスメント行為があったものと判断する。

特に、上記第4において記載したパワーハラスメント行為について、その被害が拡大することのないよう、組合として、直ちに厳正な対応をとることを強く求める。

以 上

令和6年2月19日

相馬地方広域消防内におけるパワーハラスメント行為に関する第三者委員会

委員長 安村 誠 司

委員 藤野 美都子

委員 渡辺 慎太郎

相馬地方広域消防内におけるパワーハラスメント行為に関する第三者委員会

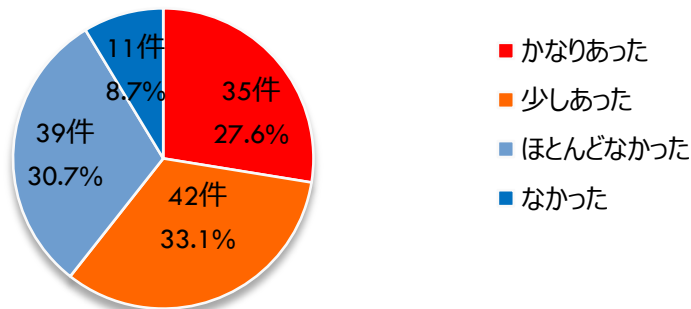
ハラスメントに関するアンケート調査結果

相馬地方広域消防内におけるパワーハラスメント行為に関する第三者委員会において、相馬地方広域消防内でのハラスメント行為に関する調査を行った結果は下記のとおりです。

- 調査目的 相馬地方広域消防内でのハラスメント行為の実態を把握することを目的として実施
- 調査対象 消防職員（全職員）
- 対象者数 150名
- 回答数 127名（回答率 84.7%）
- 調査期間 令和6年2月8日(木)～15日(木)

■ 集計結果

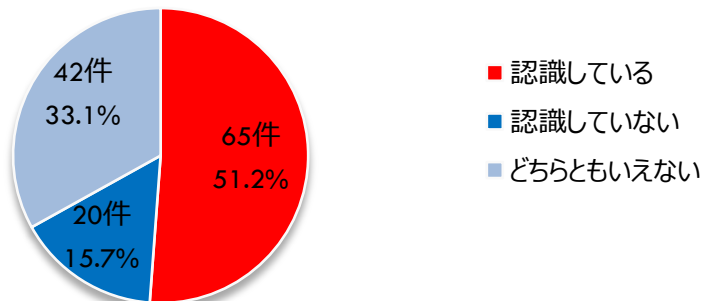
Q1 あなたが、相馬地方広域消防に就職してから、これまでに、ハラスメント行為がありましたか。



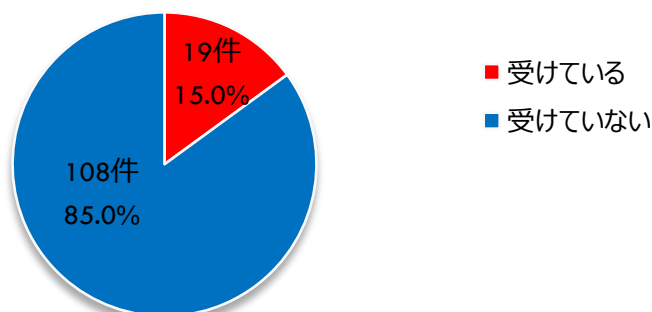
Q1-2 Q1で「かなりあった」「少しあった」と答えたハラスメントで、特に印象に残っているのはどんなハラスメントですか。

64件の回答がありました。

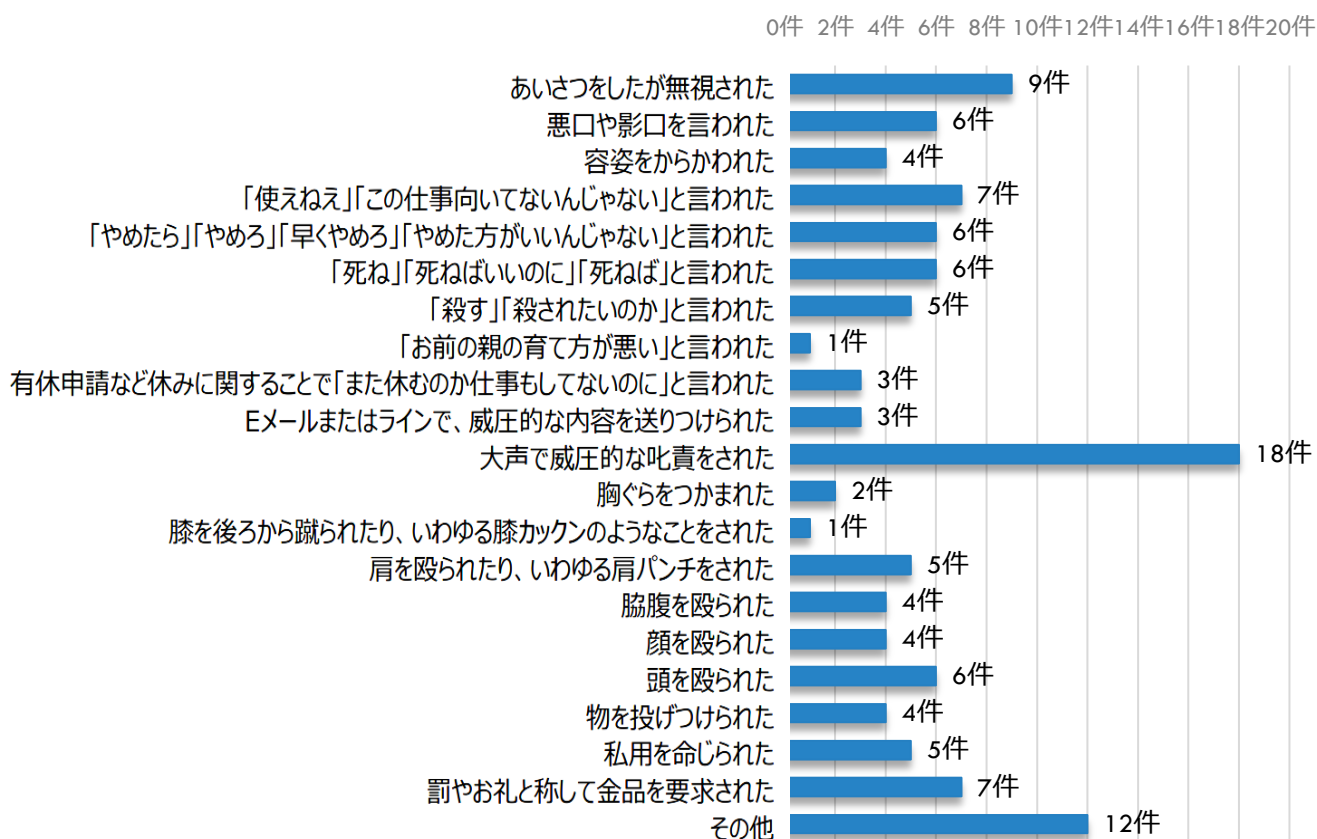
Q2 あなたは、相馬地方広域消防内に、今、ハラスメントがあると認識していますか。



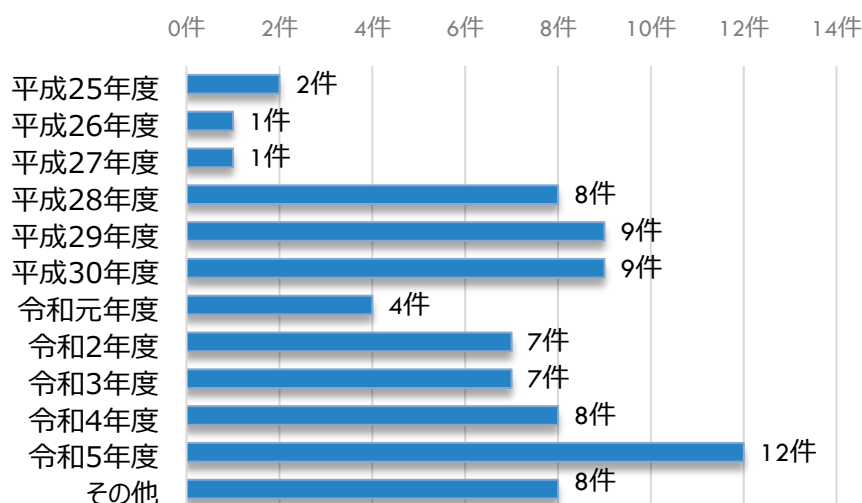
Q3 あなたは、今、ハラスメント行為をうけていますか。



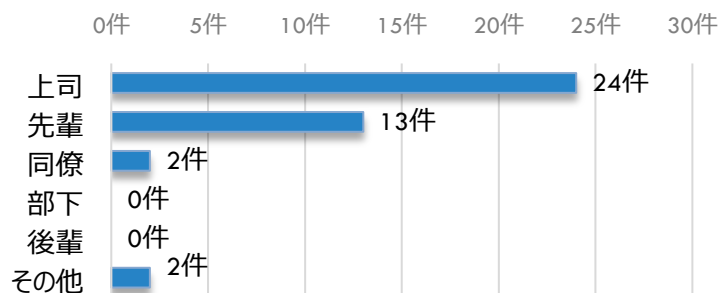
Q3-2 Q3で「受けている」と答えたハラスメント行為は、どのような行為ですか。



Q3-3 その行為を受けたのはいつですか。



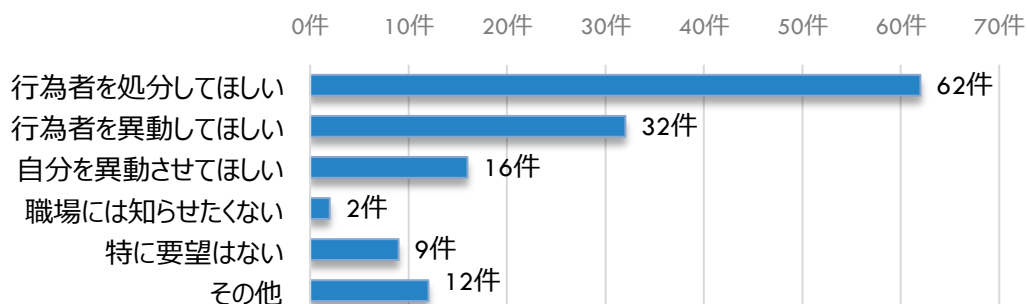
Q3-4 その行為は誰から受けましたか。



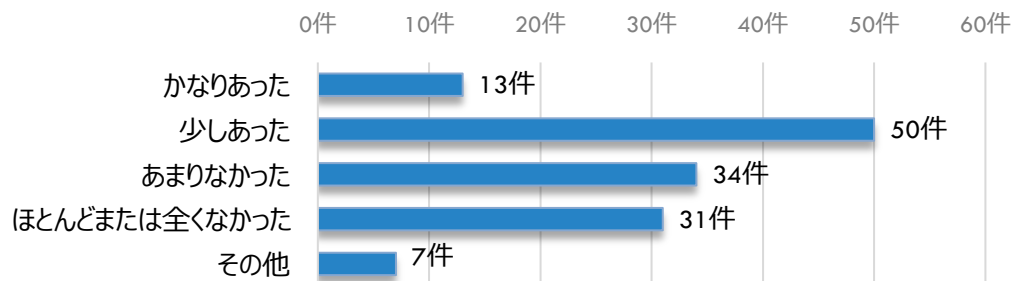
Q3-5 Q3-4で回答したハラスメントを行った者の氏名を記入してください。

27件の回答がありました。

Q4 ハラスメントを受けたとき、職場でどのような対応をしてほしいと思いましたか。



Q5 相馬地方広域消防では、これまでハラスメントに関する研修やアンケート調査を実施していましたが、効果があったと思いますか。



Q6 今後、相馬地方広域消防内のハラスメントをなくすため必要と思われる対策、またはハラスメントをなくすためのご提案やご希望があれば、ご自由にお書きください。

83件の回答がありました。