

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
第三次答申書【公開版】

令和6年7月16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

【目次】

第1	はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	3
1	これまでの答申書提出状況	
2	第二次答申書（中間答申）及び第二次答申書追補作成後の当委員会の開催経過	
3	当委員会による関係者ヒアリング及び関係者からの情報提供等	
4	本第三次答申書【公開版】の位置づけ	
5	その他特記事項	
第2	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・・・・・・・・	4
1	職員ホによる行為	
2	付言	
第3	第三次答申書のまとめ・・・・・・・・・・・・・・・・	10

第1 はじめに

1 これまでの答申書提出状況

令和6年2月19日 第一次答申書 提出

令和6年3月29日 第一次答申書追補 提出

令和6年5月28日 第二次答申書（中間答申） 提出

第二次答申書追補 提出

2 第二次答申書（中間答申）及び第二次答申書追補作成後の当委員会の開催経過

第24回 令和6年6月21日（金）

午前9時30分～午後7時

株式会社相馬市振興公社振興ビル（相馬市中村）

第25回 令和6年6月28日（金）

午後2時～午後6時

ラコパふくしま（福島市仲間町）

第26回 令和6年7月10日（水）

午前9時30分～午後0時

ホテル福島グリーンパレス（福島市太田町）

第27回 令和6年7月16日（火）

午後1時～午後6時

福島県立医科大学（福島市光が丘）

3 当委員会による関係者ヒアリング及び関係者からの情報提供等

当委員会は、令和6年6月21日から令和6年6月28日にかけて、職員9名に対する面談によるヒアリングを実施した。

その他、当委員会に対する電子メール等による情報提供が複数件あった。

4 本第三次答申書【公開版】の位置づけ

本第三次答申書【公開版】は、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いる件につき、第一次答申書及び第一次答申書追補において述べた基準及び認定方法に基づき、事実認定の追加及び補足を行うものである。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。）の結果を中心としながら、電子メール等による情報提供の内容も加えて、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。

本第三次答申書及び根拠資料の取扱と、【公開版】を作成して同時に提出することは、第一次答申書に記載した内容と同様である。

当委員会は、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いる件につき、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。更に、当委員会として考える再発防止のための提言をもって、最終の答申を行う予定である。

5 その他特記事項

第二次答申書（中間答申）及び第二次答申書追補作成後の委員会ヒアリングにおいて、当委員会発足後に、当委員会への情報提供を口止めする行為を受けたことがあるという内容の申述があった。

仮に上記のような事実があるとすれば、当委員会による公平な調査を妨害する不当な行為であり、当委員会としては、この点についても今後調査を行う予定である。

第2 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 職員ホによる行為

- 1) 令和5年9月、職員ホは、後輩である職員が、病気休暇後の軽作業勤務から通常勤務に復帰することの挨拶に来た際、「まさか現場で軽作業中みたいにノロノロ、タラタラ動くわけじゃないよな。」などと言った。

- (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) 職員ホは、相手職員よりも年齢、階級・職位が上であり、優越的な関係にある。

「まさか現場で軽作業中みたいにノロノロ、タラタラ動くわけじゃないよな。」等の文言は、病気休暇後の軽作業勤務から通常勤務に復帰する職員に対する配慮が欠落しているというにとどまらず、相手に対する威圧的なもので、相手の職務対応能力の回復状況を確認するためであるとしても不適切なものであり、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動にあたる。

更に、上記の言動を受けた相手は、威圧的な文言により畏怖、萎縮するものであり、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。

- 2) 令和5年9月から10月ころ、職員ホは、救急活動の帰りに後輩職員の行動に関して振り返りの指導をする等、緊急性のない場面においても、日常的に、語気強く、「～しろ!」「何で～したんだ!」「何で～しなかったんだ!」等の詰問的な言葉で注意、指導していた。

- (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) 職員ホの言動について、委員会ヒアリングにおいて多くの職員が、後輩職員を注意、指導する内容は正論であるが、口調や言葉遣いがきついと趣旨の供述をしており、そのような職員ホの言動をハラスメントであると受け止める職員と、ハラスメントではないと受け止める職員とがいる状況であることが窺われる。

この点について、仮に注意、指導の内容が適切妥当なものであったとしても、口調や言葉遣いが業務上必要かつ相当な範囲を超えたものである場合、ハラスメントに該当するものであり、業務上必要かつ相当な範囲を超

えるかどうかは、注意、指導された当該相手の受け止め方だけでなく、「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どのように感じるかという基準で判断されるべきものである。

年齢、階級・職位が上であり、優越的な関係にある後輩職員に対して、緊急性のない場面において、日常的に、語気強く、「～しろ！」「何で～したんだ！」「何で～しなかったんだ！」等の詰問的な言葉で注意、指導することは、社会一般の平均的な労働者の感じ方からすれば、注意、指導の口調や言葉遣い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。

また、職員ホからの注意、指導が厳しいことから退職することを考えた職員もいるなど、後輩職員を畏怖、萎縮させてしまうものであったことが認められる。

以上によれば、職員ホが、緊急性のない場面において、日常的に、語気強く、「～しろ！」「何で～したんだ！」「何で～しなかったんだ！」等の詰問的な言葉で注意、指導していたことは、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) 令和5年11月14日、職員ホは、自主研修である南相馬市立総合病院医師との合同救急勉強会への職員の出欠を確認している際、後輩である職員が欠席すると伝えたことについて、相手職員に対して、怒り口調で「調子に乗ってんなよ！」などと叱責した。

- (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) 職員ホは、相手職員よりも年齢、階級・職位が上であり、優越的な関係にある。

また、この勉強会（南相馬市立総合病院医師との合同救急勉強会）は自主研修とされており、職員の完全な自由意思による参加であることが当然であり、組織として職員に対して参加を求めること自体、組織としての違法不当の問題を生じさせる可能性がある。したがって、この勉強会への参加を確認する場合の言動は、職務上の注意、指導をする場合と比較しても、職員の自由意思を阻害することのないよう、より慎重に行われる必要がある。

このような勉強会に不参加であることに対する「調子に乗ってんなよ！」等の文言は、職員の完全な自由意思により参加すべきものについて不参加を叱責するという点において不当であることに加えて、不参加である相手の事情を考慮しようともせず、自身の感情を発散させるだけの独善的なもので、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動にあたる。

職員ホの上記の言動の相手職員は、自分と職員ホの関係は良好であり、職員ホの言動をきついと思ったことはないと供述しており、この点は職員ホ自身も「相手職員との関係性が築かれている間柄の中での言動である」と述べているところである。

しかし、この勉強会が自主研修であることから、参加を確認する場合の言動は、職員の自由意思を阻害することのないよう、慎重に行われる必要があることは前述のとおりであり、不参加を叱責すること自体が不当なものであるし、「調子に乗ってんなよ！」などという語句は、後輩職員に対して勉強会に参加することが望ましいことを理解してもらいたいという意図から出たものであるとしても、語句自体が威圧的で不適切なものであり、そのような発言を聞いた他の職員らも含めて、職場の就労環境を害するものである。

現に、職員ホの上記言動は、周囲の職員らの記憶に鮮明に残るようなものであったこと、その後、周囲の職員らにおいて欠席であると言いきく

雰囲気になったことが認められる。

以上によれば、職員ホが、怒り口調で「調子に乗ってんなよ！」などと叱責したことは、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) 令和5年度において、職員ホは、後輩職員から話しかけられた際、「うるせえ、バカ」「うるせえ、話しかけんな」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) 後輩職員から話しかけられた際に、「うるせえ、バカ」「うるせえ、話しかけんな」などと反応することは、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。

後輩職員の中には、職員ホの上記の言動は、本気でという感じではない、あるいは、コミュニケーションの一環として笑いながらなされたものである等と供述した者も複数おり、職員ホもそのような説明をしている。

また、職員ホは、「うるせえ」「バカ」「話しかけんな」というような言葉が日常的に使われる職場環境について、特に不快に感じていなかったという趣旨の供述をしており、当委員会がこれまで多数実施してきた委員会ヒアリングの結果によれば、職員ホと同様の感覚である職員も、一定数存在するものと解される。

しかし、「うるせえ」「バカ」「話しかけんな」などという語句は、社会一般の職場における職員間の言動を基準とすれば、語句自体が、言動として明らかに不適切なものであり、快適な職場環境の構築を著しく阻害するものである。

現に、「うるせえ、バカ」「うるせえ、話しかけんな」などと反応されたことについて被害として訴えている後輩職員が複数名おり、後輩職員の中には、職員ホに対して話しかけないようにしていたとする職員がいるな

ど、相手を萎縮させていた状況も窺われる。また、自分は「うるせえ、バカ」「うるせえ、話しかけんな」などと反応されて特に恐怖を感じないが、周囲の人からすれば恐怖はあるのかなと思う、と供述している職員もいる。

以上によれば、職員ホの上記言動は、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) また、委員会ヒアリングの結果等から、職員ホは、複数の後輩職員に対して、日常的に、話しかけられた際に「うるせえ、バカ」「うるせえ、話しかけんな」と言うなどしていたものと判断する。

- 5) 職員ホに対する所属長である消防署長は、令和5年10月31日、職員ホに対して、後輩職員に対する言葉遣いに気をつけるよう注意、指導しており、同消防署長は、職員ホに対して注意、指導をした日に、そのことについて消防長に対して電話で報告をしていた。

消防署長が消防長に報告していたことに照らして、消防署長としても職員ホの後輩職員に対する言動に大きな問題があると判断し、嚴重に注意していたものと解される。

しかし、職員ホは、注意を受けた10月31日から1か月も経過しない11月14日、上記3)のパワーハラスメント行為をしていたものであり、この点において、重大なパワーハラスメントに該当すると判断する。

2 付言

委員会ヒアリングによれば、本第三次答申書においてパワーハラスメントと認定した事実に関して、同一の言動によっても不快や恐怖を感じることはない職員が一定数存在することが窺われるが、「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どのように

感じるかという基準で判断した場合、いずれもパワーハラスメントに該当するものと判断したものである。

この点に関して、仮に、本第三次答申書【公開版】においてパワーハラスメントと認定した事実に関して、相馬地方広域消防における多数の職員が、特に不快や恐怖を感じていないというのであれば、そのような組織風土自体が、社会一般の組織における感覚と比較して相当程度の乖離があり、そのような事情もパワーハラスメントの温床となっていると考えられることを付言する。

第3 第三次答申書のまとめ

以上のとおり、相馬地方広域消防内において、重大なパワーハラスメント行為があったものと判断する。

以 上

令和6年7月16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