

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
第五次答申書【公開版】

令和6年10月18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	第四次答申書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	本第五次答申書【公開版】の位置づけ	
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	職員ト による行為	
第3	第五次答申書のまとめ・・・・・・・・・・・・・・・・	12

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

令和6年 7月16日 第三次答申書 提出

令和6年 9月 5日 第四次答申書 提出

2 第四次答申書作成後の当委員会の開催経過

第34回 令和6年9月12日（木）

午前11時～午後5時

株式会社相馬市振興公社振興ビル（相馬市中村）

第35回 令和6年10月3日（木）

午後1時～午後5時

株式会社相馬市振興公社振興ビル（相馬市中村）

第36回 令和6年10月11日（金）

午前9時～午後5時

株式会社相馬市振興公社振興ビル（相馬市中村）

第37回 令和6年10月18日（金）

午前9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9月12日から令和6年10月11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 本第五次答申書【公開版】の位置づけ

本第五次答申書【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。

本第五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。

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 職員トによる行為

1) 平成26年8月、職員トは、職場の研修旅行に向かう際に、仙台空港のロビーの中央付近において、後輩職員を背後から蹴った。

(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) 職員トは、委員会ヒアリングにおいて、上記の状況について覚えていない、認識はない等と供述している。

しかし、複数の職員が上記の状況について整合する供述をしているところであり、複数の職員が、職員ト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) 職員ト は、相手職員よりも階級・職位、年齢が上であり、優越的な関係にある。

また、背後から蹴るという行動は、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、背後から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、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。

- 2) 平成28年、職員ト は、後輩職員の自動車のボンネット部分を上から手で押して揺らすなどした。

- (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) 職員ト は、相手職員よりも階級・職位、年齢が上であり、優越的な関係にある。

また、自動車のボンネット部分を上から手で押して揺らすという行動は、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、自動車のボンネット部分を上から手で押して揺らすという行動により、自動車に傷がついたり、凹損が生じたりすることが容易に想起され、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。

なお、職員ト は、スキンシップとして、ふざけて上記の行動をしたと供述しているが、そうであるとしても行き過ぎた行動であるし、相手に対して恐怖及び不快を与える行動である。職員ト において、上司の自動車や、

外部の第三者の自動車について同様の行動に出るとは到底考えられず、相手職員に対して優越的な関係にあることを前提とした行動であることは明らかである。

よって、上記の事実はパワーハラスメントに該当する。

3) 平成 25 年頃から現在にかけて、職員ト は複数の後輩職員らに対し、「お前は使えない」「早く辞めろ」などと、繰り返し言っていた。

(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) 職員ト は、相手職員らよりも階級・職位、年齢が上であり、優越的な関係にある。

「使えない」「辞めろ」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。

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) 平成 26～29 年頃にかけて、職員ト は複数の後輩職員らに対し、日常的にマッサージをさせていた。

(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) 職員ト は、相手職員らよりも階級・職位、年齢が上であり、優越的な関係にある。

職員ト の身体をマッサージすることは、職員ト の私的な雑用というべきものであること、このマッサージは、常に職員ト がされる側であり後輩職員らが行う側であるという固定した関係であったこと、週 1 回程度という頻度が日常的と評価できる程度に多いこと等の事情を総合すると、職員ト が後輩職員らに対し日常的にマッサージをさせていたことは、「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、マッサージをするよう求められた者としては、自己の時間と労力を職員ト に提供させられるものであり、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。

職員ト は、お願いしてマッサージをしてもらったとして、相手職員らの同意のもとにマッサージを受けていたとの主張をするが、職員ト がマッサージを受けていたことについて、現に、委員会ヒアリングにおいて、「マッサージをするよう言われたらやるしかない、断れないような関係性だと思う」との目撃者の供述もあり、優越的な関係を背景として行われていたものと考えられる。

よって、上記の事実はパワーハラスメントに該当する。

- 5) 平成 25 年頃から平成 30 年頃にかけて、職員ト は、酒席において、複数の後輩職員らに対して、T シャツを着ている状態のままハサミで切る、頭部を拳で殴るなどの暴力行為をしていた。

職員ト は、平成 30 年 12 月、酒席で激高し、後輩の頭部を拳で殴るという暴力行為をしたことで、所属長から注意を受け、反省文を提出し、この反省文は、消防本部に提出されたうえ、消防長からも注意を受けていた。

- (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) なお、当委員会としては、第二次答申書（中間答申）において述べたとおり、酒席での行動については、加害者、被害者、目撃者において当時の知覚及び記憶が明確でない状況が想定されることに照らして、基本的には、個別の具体的事実をパワーハラスメント行為として認定することは困難であると考えているが、上記の事実は、職員ト 自身の供述と、職員ト の当時の所属長から当委員会に対して書面で報告された内容から事実関係が明らかであること、特に職員ト が酒席での行動について署長及び消防長から注意

されるに至っていた点が重要であると考えることから、上記のとおり事実を認定するものである。

なお、上記の事実に関して、職員ト から消防本部に提出された反省文について、当委員会から消防本部に対して所在の調査と提出を依頼したものの、消防本部より発見に至らず提出することができないとの回答があった。この点について、これまでの消防本部としての記録の管理が不十分であることを付言する。

- (3) 職員ト は、相手職員らよりも階級・職位、年齢が上であり、優越的な関係にある。

酒席において、相手職員の衣類等を故意に毀損する、相手職員の頭部を拳で殴るなどの暴力行為は、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、いずれの行動も、相手の身体に対する加害行為ないし財産権を侵害する行動で、相手を畏怖させ、身体的苦痛や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。

なお、職員ト は、Tシャツを着ている状態のままハサミで切った行動について、相手職員に切っていいかと確認していたと供述しているが、職員ト において、上司の衣類や、外部の第三者の衣類について同様の行動に出るとは考えられず、相手職員に対して優越的な関係にあることを前提とした行動であることは明らかであるし、首元にハサミを持っていくこと自体、相手職員の身体に対する危険を生じさせる可能性があるうえ、相手職員に対して強い恐怖感を与えるものである。

よって、上記の事実はパワーハラスメントに該当する。

- 6) 令和5年度において、職員ト は、後輩職員が担当していた仕事を指導、支援をした際に、複数回にわたり、自分に食事を奢ることや御礼をすることを求

め、酒類を提供させて受領した。

- (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) 職員ト は、相手職員よりも階級・職位、年齢が上であり、優越的な関係にある。

また、仕事を指導、支援する者と、指導、支援される者の関係において、指導、支援する者が、指導、支援される者に対して、指導や支援にかかる見返りとして金品を要求することは、指導、支援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。

なお、職員ト は、相手職員がいいよと言っていた、相手職員にほんといいの、と確認したとして、相手職員の同意のもとに酒類の提供を受けていたとの主張をする。

しかし、職員ト が相手職員に対して優越的な関係にあることに照らせば、職員ト から食事を奢ることや御礼をすることを求められた相手職員としては、断れない、応じざるを得ないものと解され、この点は、職員ト 自身も、委員会ヒアリングにおいて認めているところである。

よって、上記の事実はパワーハラスメントに該当する。

更に、職員ト の上記の行動のうち、酒類を受領した行動の一部は、令和6年3月、第一次答申書が公開された後になされたものである。

第一次答申書では、指導する相手である後輩職員に対して御礼を求め、受領する行動（職員ニによる行動、4）がパワーハラスメントに該当すると認定されていたものであり、この第一次答申書が公開されていたにもかかわらず、職員ト が相手職員から指導、支援の御礼として酒類を受領していたこと

は、中隊長という立場にあるにもかかわらず、パワーハラスメントとならないよう行動する注意が欠落していたものとして強い非難に値する。更に、委員会ヒアリングの時点に至ってもなお、相手職員の同意があったとの弁解をする点は、パワーハラスメントに対する理解が極めて乏しいものと判断した。

- 7) 令和5年度から6年度にかけて、職員トは複数の後輩職員らに対し、注意、指導が繰り返しになる時など、日常的に、語気強く、「ぶっとばすぞ」等の威圧的な言葉で注意、指導していた。

上記職員トの行動により、注意、指導を受けた職員以外においても、職場の就労環境が悪化した。

また、上記職員トの行動により、部下にあたる職員1名が、強度の心的ストレスを受けた結果、精神科で抑うつ状態と診断され、抗うつ薬による継続治療を受けるに至った。

- (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。

なお、上記の状況について、当時の所属長は、自分と職員トからの後輩職員に対する指導は、かなり強い叱責や威圧的な言動であったこともある、との内容の供述をしている。

- (2) 職員トは、委員会ヒアリングにおいて、以前はバカヤロウとかぶっとばすぞといった言葉が口癖になっていたことがあったかもしれないが、中隊長という立場になってからは、威圧的な注意、指導とならないよう抑えており、また、出来るだけ話し合いで解決しようと努力をしていたので、強い叱責や威圧的な叱責をしたことはないと思う、等と供述し、上記の状況を否定している。

しかし、当時の所属長及び複数の職員が上記の状況について整合する供述をしているところである。所属長については、自身が第四次答申書において詰問的、威圧的な注意、指導がパワーハラスメントにあたりと認定されたと

ころであり、自己と同様の行動を他の職員もしていたと供述することにより、自己の責任を相対的に軽減しようとしている可能性を一定程度考慮すべきであるとしても、所属長以外の複数の職員が、職員ト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) 職員トは、相手職員らよりも階級・職位、年齢が上であり、優越的な関係にある。

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、仕草等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。

優越的な関係にある相手に対して、日常的に、語気強く、「ぶっとばすぞ」等の威圧的な言葉で注意、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。

以上によれば、職員トが、後輩職員らに対して、注意、指導が繰り返される時など、日常的に、語気強く、「ぶっとばすぞ」等の威圧的な言葉で注意、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。

そして、上記のとおり、職員トから注意、指導を受けた職員において、強度の心的ストレスを受けた結果、精神科で抑うつ状態と診断され、抗うつ薬による継続治療を受けるに至るという極めて重大な結果を生じている

ことから、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3 第五次答申書のまとめ

以上のおり、相馬地方広域消防内において、極め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10月18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