

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
第四次答申書【公開版】

令和6年9月5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	第三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	本第四次答申書【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	職員へ による行為	
第3	第四次答申書のまとめ・・・・・・・・・・・・・・・・	13

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

2 第三次答申書作成後の当委員会の開催経過

第28回 令和6年7月25日（木）

午前9時30分～午後5時15分

株式会社相馬市振興公社振興ビル（相馬市中村）

第29回 令和6年7月29日（月）

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30回 令和6年8月5日（月）

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31回 令和6年8月19日（月）

午前11時30分～午後6時30分

株式会社相馬市振興公社振興ビル（相馬市中村）

第32回 令和6年8月29日（木）

午前10時～午前12時45分

ラコパふくしま（福島市仲間町）

午後1時30分～午後5時30分

福島県立医科大学（福島市光が丘）

第33回 令和6年9月5日（木）

午前 9 時～午後 5 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 7 月 25 日から令和 6 年 8 月 29 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。

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 本第四次答申書【公開版】の位置づけ

本第四次答申書【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。

本第四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 職員へ による行為

- 1) 平成 28 年度において、職員へ は、日常的に、自らが中隊長として指揮する部の後輩職員らに、現金を賭けたトランプなどのゲームへの参加を求めている

た。多くの場合、1回当たりのゲームの時間は数時間程度であり、負けた者には数千円程度を支払わせていた。

- (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) 職員へ は、平成 28 年度において、中隊長として指揮する部の後輩職員らよりも階級・職位、年齢が上であり、優越的な関係にあった。

日常的に現金を賭けてゲームを行うこと自体、相馬地方広域市町村圏組合職員懲戒処分の指針において標準例が停職とされる非違行為というべきであり、職員へ が日常的に、自らが中隊長として指揮する部の後輩職員らに、現金を賭けたトランプなどのゲームへの参加を求め、負けた者には数千円程度を支払わせていたことは、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動にあたる。

また、委員会ヒアリングの結果によれば、多くの職員は、長時間にわたりトランプゲームをすること自体及びゲームに負けたときの経済的負担を苦痛と感じていたことが明らかである。

後輩職員らは、意に反して長時間にわたりトランプゲームに参加することを余儀なくされ、また、ゲームに負けた場合には現金の支払を余儀なくされて自己の財産を侵害されたものであり、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、委員会の調査によれば、平成 29 年 3 月 10 日、桜井勝延南相馬市長（相馬地方広域市町村圏組合管理者）に対して「現在、南相馬消防署内において金銭のやり取りが発生する賭博行為が行われているようです。この行為は長期にわたり行われているようであり、半ば常態化しているものと見られます。賭博は違法であり、この行為は住民の信頼を大きく損なうものと考えられます。監督をされている桜井様には、詳

細な調査を実施していただき、厳正な対応をよろしくお願いいたします。」との投書があり、当時の組合事務局長は消防長に連絡をし、調査を指示した。

これを受けて、南相馬消防署長は、平成 29 年 3 月 16 日から同月 26 日にかけて南相馬消防署全職員 32 名（病気休暇中の 1 名を除く）を対象に面談による聞き取り調査を行ったが、この調査の際、職員へを含むほとんどの職員は、南相馬消防署長に対して、賭博行為は行っていないと回答していた。このため、南相馬消防署長から消防長に対して、南相馬消防署内において金銭のやりとりが発生する賭博行為が行われていた事実は無かったとの報告書が提出された。

当時の調査において、全署員を対象とした面談がなされたにもかかわらず、誰も事実を述べることができない状況であったことは、背景に、管理職からの情報漏洩やそれに伴う職員へからの報復への懸念等があったものと認められる。

2) 平成 28 年度において、職員へ は、日常的に、後輩職員らが業務でミスをしたこと、訓練において成績が悪かったこと、目標を設定してその目標を達成できなかったこと等について「バツ」等と称してジュース代などの飲食代金を支払わせていた。

- (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) 職員へ は、平成 28 年度において中隊長であり、後輩職員らよりも階級・職位、年齢が上であり、優越的な関係にあった。

業務でミスをしたこと、訓練において成績が悪かったこと、減量などの目標を設定してその目標を達成できなかったことを理由として、ジュース代などの飲食代金を支払わせることは、注意、指導の方法として著しく不適切であり、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動にあたる。

後輩職員らは、ジュース代等の飲食代金の支払を余儀なくされて自己の

財産を侵害されたものであり、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、職員へ は、このような行為を、少なくとも平成 28 年度ころまで長期間にわたり行っていたものと判断する。

3) 平成 28 年度において、職員へ は、日常的に、職場の飲み会や、自身が主催する写真部の旅行等に参加できない者に対して、「出不足料」と称して金銭の支払を求め、現に数千円を支払わせていた。

(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) 職員へ は、平成 28 年度において中隊長であり、他の職員らよりも階級・職位、年齢が上であり、優越的な関係にあった。

職場の飲み会や、職員へ が主催する写真部の旅行等は、参加者の自由な意思により参加がなされるべきものであり、参加しない場合に金銭を支払う義務は全くなく、職員へ が「出不足料」と称して金銭の支払を求め、現に支払を受けたことは、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動にあたる。

後輩職員らは、職場の飲み会や、職員へ が主催する写真部の旅行等に参加しない場合に、現金の支払を余儀なくされて自己の財産を侵害されたものであり、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、職員へ は、このような行為を、少なくとも平成 28 年度ころまで長期間にわたり行っていたものと判断する。

4) 平成 27～28 年度頃において、職員へ は、後輩職員らが出場した大会等の

様子をカメラで撮影したうえ、後輩職員らに対して、撮影した写真をプリントしてコルクボードに多数貼ったものや、撮影した写真データを多数保存したUSBメモリーなど（以下「写真等」という。）を買うよう求め、現に複数回にわたり、1万円などの代金の支払を受けた。

- (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) 職員へ は、写真等を購入するよう求めた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。

委員会ヒアリングにおいて、複数の職員に対して確認したところ、職員へ 以外に、後輩職員らに対して写真等を購入するよう求めていた者がいるという情報は得られなかった。

以上の事情によれば、職員へ が後輩職員らに対して、写真等を買うよう求め、現に複数回にわたり、1万円などの代金の支払を受けたことは、「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、代金を要求された者としては、自己の財産を侵害されたものであり、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。

- 5) 令和2年度において、職員へ は、日常的に、自らが中隊長として指揮する部の後輩職員らに、ジュース代などの飲食代金を賭けたお手玉などのゲームへの参加を求めていた。多くの場合、負けた者には千円程度を支払わせていた。

- (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) 職員へ は、令和2年度において、中隊長として指揮する部の後輩職員らよりも階級・職位、年齢が上であり、優越的な関係にあった。

日常的に飲食代金を賭けてゲームを行うこと自体、相馬地方広域市町村圏組合職員懲戒処分の指針において標準例が停職とされる非違行為という

べきであり、職員へ が日常的に、自らが中隊長として指揮する部の後輩職員らに、ジュース代などの飲食代金を賭けたお手玉などのゲームへの参加を求めたり、負けた者には千円程度を支払わせたりしていたことは、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動にあたる。

後輩職員らは、ゲームに負けた場合には現金の支払を余儀なくされて自己の財産を侵害されたものであり、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。

更に、委員会の調査によれば、平成 28 年度当時の南相馬消防署長は、年度当初から、じゃんけんによるジュースの賭け事は現に慎むよう訓示しており、更に、前記南相馬市長への投書がなされたことへの対応として、職員へ を含む南相馬消防署の全職員に対して、面談により金銭のやり取りが発生する賭博行為を行っていないか、また、賭け事と誤解されるような行為は行っていないかを聞き取り調査をしていた。更に、南相馬消防署長は、ジュースを賭けてじゃんけんをするという行為は賭け事と誤解されるような行為であり、これが常態化するようなことがあれば公務員としての信用を失墜する行為にもなりかねないので今後は絶対しないよう、張り紙などによる注意喚起もしていた。

以上の経緯に照らして、職員へ としては、飲食代金を賭けてゲームを行ってはいけないということを遅くとも平成 28 年度末の時点では十分に認識していたはずであるのに、令和 2 年に至っても、中隊長という立場でありながら、飲食代金を賭けたゲームを率先して行っていたものであり、その責任は極めて重い。

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。

- (3) なお、委員会ヒアリングの結果等から、職員へ は、このような行為を、少なくとも令和 2 年度ころまで長期間にわたり行っていたものと判断する。

6) 令和5年度から6年度にかけて、職員へ は、日常的に、部下にあたる職員に対して、語気強く、「何でできないんだ！」等の詰問的な言葉で注意、指導し、また、バインダーで机を叩きながら等威圧的に注意、指導していた。

上記職員への行為により、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、上記職員への行為により、部下にあたる職員1名が、体調を崩し、治療を継続的に受けるに至った。

(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。

(2) 職員へ は、令和5年度から6年度において、分署長として所属職員に対して圧倒的に優越的な関係にあった。

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。

圧倒的に優越的な関係にある部下にあたる職員に対して、日常的に、語気強く、「何でできないんだ！」等の詰問的な言葉で注意、指導し、また、バインダーで机を叩きながら等威圧的に注意、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。

現に、職員へ の上記言動は、周囲の職員らの記憶に強く残るようなものであったこと、多くの職員が、職員への言動に少なからず恐怖を感じていた事情が認められる。

また、職員へ からの注意、指導が厳しいことから、体調を崩し、治療を継続的に受けるという極めて重大な結果を生じた職員がいることが認めら

れる。

以上によれば、職員へ が、日常的に、部下にあたる職員に対して、語気強く、「何でできないんだ！」等の詰問的な言葉で注意、指導し、また、バインダーで机を叩きながら等威圧的に注意、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、職員へ から注意、指導を受けた職員において、体調を崩し、治療を継続的に受け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。

7) 以上が職員へ のパワーハラスメント行為にかかる事実認定であるが、職員へ について、更に次の点を指摘する。

(1) 当委員会が令和6年3月1日から同月11日にかけて全職員に対して行ったパワーハラスメントに関する情報提供の依頼に対して、回答者13名のうち6名から職員へ のパワーハラスメントがあったとの記名での情報提供があった。

(2) 当委員会が令和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実施したパワーハラスメントに関するアンケート調査では、匿名による回答ではあるものの、回答者127名のうち6名が、これまでにハラスメント行為をしたことがある者として職員へ を挙げていた。

(3) 過去に相馬地方広域消防あるいは組合事務局が実施していたパワハラアンケート（平成30年12月実施分から令和5年6月実施分まで、9回実施）において、匿名による回答ではあるものの、4回にわたり、ハラスメント行為者として職員へ の実名が挙げられていた。

(4) 本答申書【公開版】において認定した事実のうち、1)～5)において認定した賭け事へ参加させた行為や、金銭や飲食代金の支払いをさせた行為について、相手職員において法的な参加義務や支払義務は全く無いにもか

かわらず、職員へからの求めにより相手職員が参加や支払をしていたことは、極めて強固な優越的關係が背景にあったものと考えられる。現に、委員会ヒアリングにおける供述によれば、多くの部下にあたる職員には、賭け事への参加を断ったり、金銭や飲食代金の支払いをしないという選択肢はなかったことが認められる。

当委員会としては、以上のとおり、極めて強固な優越的關係を背景として行われていた点において、相手職員が賭け事への参加や、金銭や飲食代金の支払いに応じていたことには、任意性がうかがわれず、更に、行為の種類や回数の多さに照らすと、職員への1)～5)の行為は、総じて極めて悪質であると判断する。

- (5) 本答申書【公開版】において認定した事実のうち、6)において認定した事実は、職員へが分署長の立場にある中で行われたものである。

分署長は、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、所属長として、「ハラスメントに対する正しい知識を持ったうえで、自らの言動や部下職員の言動がハラスメントに該当しないか十分に注意を払い、職場におけるハラスメントの未然防止に努めること」「ハラスメントの防止及び排除を図るため、日頃から職員の意識啓発に努めること。」等が求められ(第5条)、更に、ハラスメントに関する事実関係を調査するハラスメント対応委員会の構成員とされている(第10条)。

職員へは、分署長として、パワーハラスメントの根絶のために、所属する職員に対して指導的な役割を果たすべきであるにもかかわらず、自らパワーハラスメント行為を行っていたこと、また、部下にあたる職員から体調を崩し、治療を継続的に受けていることの報告を受け、より配慮する必要がある状況であるにもかかわらず、当該職員に対して語気強く詰問的な言葉で注意、指導し、威圧的に注意、指導していたことに照らすと、職員への6)の行為は、極めて悪質であると判断する。

8) 以上の事情を総合して、当委員会としては、職員へ は、相馬地方広域消防内のパワーハラスメント根絶のために、他の職員に対して指導的な役割を果たすべきであるにもかかわらず、自ら多数の後輩である職員らに対して長期間にわたり悪質なパワーハラスメント行為を行ってきたものと判断する。

更に、職員へ からの行為により、職員が体調を崩し、治療を継続的に受けるに至っており、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。

第3 第四次答申書【公開版】のまとめ

以上のとおり、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9月5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