

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

第六次答申書【公開版】

令和6年12月3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	第五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	相馬地方広域消防からの報告の提出	
5	本第六次答申書【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	職員チによる行為	
2	職員リによる行為	
3	職員ヌによる行為	
第3	第六次答申書のまとめ・・・・・・・・・・・・・・・・	12
第4	付言・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	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
- 令和6年10月18日 第五次答申書 提出

2 第五次答申書作成後の当委員会の開催経過

- 第38回 令和6年11月1日（金）
午前9時～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39回 令和6年11月8日（金）
午後1時30分～午後5時30分
株式会社相馬市振興公社振興ビル（相馬市中村）
- 第40回 令和6年11月14日（木）
午前9時30分～午後5時
ホテル福島グリーンパレス（福島市太田町）
- 第41回 令和6年12月3日（火）
午前9時30分～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11月1日から令和6年12月3日にかけて、職員11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 相馬地方広域消防からの報告の提出

令和6年11月18日、相馬地方広域消防本部から当委員会に対し、「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再発防止対策について（報告）」が提出された。

5 本第六次答申書【公開版】の位置づけ

本第六次答申書【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。

本第六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、本答申書【公開版】の提出をもって、相馬地方広域消防内においてこれまでに行われてきたパワーハラスメント行為に関する事実認定を終了する。

今後、相馬地方広域消防本部から提出された「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再発防止対策について（報告）」の内容を検討したうえで、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 職員チによる行為

1) 平成22年頃から平成31年頃にかけて、職員チは複数の後輩職員らに対

し、相手がミスをした時など、日常的に、「こんなことも出来ないのか」「こんなことも知らないのか」「なんで出来ないんだ」などと言っていた。

- (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) 職員チは、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。

「こんなことも出来ないのか」「こんなことも知らないのか」「なんで出来ないんだ」等という文言は、相手の人格や尊厳を侵害するだけのもので、指導のためのもの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。

- 2) 平成 22 年頃から平成 31 年頃にかけて、職員チは複数の後輩職員らに対して、飲み会のための自宅への送り迎えをさせる、多忙の状況でも調理に手のかかる食事を作るよう指示する、非番の相手職員に食材や宝くじを購入させ届けさせる、職員数名から金銭を集めて購入した職場で使用する調理器具を他の職員の同意を得ず自分の異動先に持っていき独占使用する等、職員チの私事や専ら嗜好に関わる事項について、職員チの意向に沿う対応をさせていた。

- (1) 上記の内容は、委員会ヒアリングの結果及び平成 31 年 1 月から 2 月にかけて、複数の被害者に関する、職員チを加害者とするハラスメント苦情等申出書の記録等から事実であると認定する。
- (2) 職員チは、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。

飲み会のための自宅への送り迎えをさせる、多忙の状況でも調理に手の

かかる食事を作るよう指示する、非番の相手職員に食材や宝くじを購入させ届けさせる、職員数名から金銭を集めて購入した調理器具を自分の異動先に持って行く等は、いずれも、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、飲み会のための自宅への送り迎えをさせられた者、多忙の状況でも調理に手のかかる食事を作るよう指示された者、非番に食材や宝くじを購入させられ届けさせられた者としては、自己の時間と労力を職員チ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。

また、自身も金銭を拠出して購入した調理器具を職員チに異動先に持って行かれた者は、自身の共同購入した物品に対する権利を大きく制約されるものであり、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。

前記平成 31 年のハラスメント苦情等申出書においても、「本人も嫌がっていたのは事実で、断るとなにされるかわからないので、言うなりになるしかなかったみたいです。」「（職員チから業務上の必要が認められない事項を求められることで）業務が出来ないという不満を聞いている。」等の記載があり、いずれも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。

3) 平成 22 年頃から平成 31 年頃にかけて、職員チは複数の後輩職員らに対して、日常的に、自分の都合の良いように自分と後輩の休暇を交換させていた。

(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) 職員チは、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。

自分の都合の良いように自分と後輩の休暇を交換させることは、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、職員チの都合の良いように休暇を交換させられた者は、自身の休暇取得に関する権利を大きく制約されるものであり、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。

前記平成 31 年のハラスメント苦情等申出書においても、「職員チと同じ職場である若手職員数名が悩んでいる状態で、職場環境が悪くならないために、職員チとは当たり障りのない対応を取る手段しかないとのことです。」等の記載があり、いずれも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。

4) 平成 22 年頃から平成 31 年頃にかけて、職員チは、自身の指示に対応するよう求めたことについて後輩職員らが自身の意に沿わない行動をとったとき等に、頭を殴る、頭を平手で叩くなどの暴力を行うことがあった。

(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) 職員チは、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。

頭を殴る、頭を平手で叩くという行動は、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、頭を平手で叩く、頭を殴るといった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。

5) 令和 5 年度において、職員チは、後輩職員に対し、業務上のやりとりに関し

て、威圧的に「お前はこんなことも知らないのか、もういい!」などと言って電話を一方的にガチャンと切った。

- (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) 職員チは、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。

威圧的に「お前はこんなことも知らないのか、もういい!」などと言って電話を一方的にガチャンと切ることは、業務上のやりとり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、上記の言動により、相手は畏怖を感じ、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。

- 6) なお、職員チは、平成31年2月、所属する消防署の署長が「ハラスメント撲滅宣言」との貼り紙を署内に掲示した際、「公休の交代 土日は1サイクルの中で限られており、年代を問わずそれぞれ家族での計画等があると思われるので、絶対強要しないこと」「食事を作る際は 社会通念上、夕方頃からが妥当であり、一般社会から指摘されるような、著しく妥当性を欠くような早い時間からは避けること。さらに、買い出しを非番員、他所属の職員を使うようなことは、現に慎むこと」との注意事項について、自身の行動が当てはまると認識したものと認められる。また、職員チは、平成31年3月の異動の際、所属する消防署の副署長から、パワーハラスメントの訴えが複数出ていることを告げられ、注意を受けていた。

委員会ヒアリングの結果によれば、上記貼り紙の掲示及び注意を受けた後、職員チの後輩職員に対する言動について、改善が全く無いとはいえないが、上記5)の、威圧的に「お前はこんなことも知らないのか、もういい!」などと言って電話を一方的にガチャンと切ったことは、相手職員の人格や個

人の尊厳に対する配慮を著しく欠く行動であり、重大なパワーハラスメントに該当すると認定する。

2 職員リによる行為

1) 平成 23 年頃から令和 3 年頃にかけて、職員リは複数の後輩職員らに対し、相手がミスをした時など、日常的に、「ふざけてんのか」「こざかしい」「こんなことも分かんないのか」などと言っていた。

(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) 職員リは、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。

「ふざけてんのか」「こざかしい」「こんなことも分かんないのか」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、指導のためのもの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。

2) 令和 4 年から令和 5 年頃にかけて、職員リは後輩職員に対し、相手がミスをした時など、日常的に、「こざかしい」「お前はパワーハラスメントと言っていい立場ではない」などと言っていた。

(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) 職員リは、委員会ヒアリングにおいて、令和 4 年から令和 5 年においては、後輩職員に対する指導が叱責にならないように注意しており、「おまえはパワーハラスメントと言っていい立場ではない」などとは言っていないと供述するが、他方で職員リ自身、上記の言動がなかったとは断言はで

きないとの趣旨の供述をしている。

また、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、職員リ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) 職員リは、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。

「こざかしい」「お前はパワーハラスメントと言っていい立場ではない」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、指導のためのもの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。

- 3) なお、職員リは、令和3年度において、厳しい口調によって職員が萎縮し、不快な思いを感じていることを理由として、指導上の措置としての嚴重注意を受けていた。

委員会ヒアリングの結果によれば、上記嚴重注意を受けた後、職員リの後輩職員に対する言動について、改善が全く無いとはいえないが、上記2)の「お前はパワーハラスメントと言っていい立場ではない」という言動は、注意を受けていたにもかかわらず、相手職員の人格や個人の尊厳に対する配慮を著しく欠く行動であり、重大なパワーハラスメントに該当すると認定する。

3 職員ヌによる行為

1) 平成 28 年頃、職員ヌは、うつ伏せで休んでいる後輩職員の背中に突然乗り、肋骨不全骨折の傷害を負わせた。

(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) 職員ヌは、委員会ヒアリングにおいて、相手に対してマッサージをしてやるからと声をかけて、体重をかけるのに相手の体の上に立った、などと供述する。

しかし、職員ヌは相手に対してマッサージをしてやるからと声をかけたのに対して、相手から「お願いします」とは言われていないと供述していること等から、職員ヌは相手の背中に突然乗ったものと考えられる。

また、職員ヌは、上記の事実の直後、所属する消防署の署長から注意を受けた経過があるが、仮に真実マッサージをしてやるからと声をかけて体重をかけるのに相手の体の上に立った結果骨折したというのであれば、署長から注意を受けた際にその状況を説明するはずであるところ、職員ヌの供述によっても、署長の供述によっても、職員ヌはマッサージをしようとしていたとの説明をしていなかったと認められるところであり、職員ヌの説明は信用しがたい。

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) 職員ヌは、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。

相手の背中に突然乗るという行動は、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、相手の背中に突然乗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。

特に本件においては、相手に通院治療を要する肋骨不全骨折の傷害を生じさせており、被害の程度は重大である。

よって、上記の事実はパワーハラスメントに該当する。

第3 第六次答申書のまとめ

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。

第4 付言

当委員会としては、基本的には、「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」が施行された平成29年11月以降の事案を調査の対象としたうえで、①被害者において負傷の結果を生じた事案、②被害者において財産上の損害（特に金員の支払）を生じた事案、③被害者において精神疾患に罹患するに至った事案については、重大なパワーハラスメント事案として、平成29年10月以前の事案についても調査の対象としてきた（第一次答申書追補P2～3）。

また、当委員会に対して、酒席におけるハラスメントの訴えも多く寄せられているが、酒席での行為は、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、あるいは誤りが入りやす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った（第二次答申書（中間答申）P16及びP18）。

なお、パワーハラスメントについての情報提供がなされた場合であっても、情報提供者が匿名であるためにヒアリング対象者の選定が困難であったり、関係者ヒアリングを実施しても提供された情報に沿う供述が得られなかった場合、答申書において事実として認定することは困難な場合があった。

当委員会は、これまでに事実として認定した以外にも、相馬地方広域消防内に

において多数のパワーハラスメントが行われていた実態があるものと推定する。

以 上

令和6年12月3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