

【説明要旨】

【小牧市パワーハラスメントの疑いに係る第三者委員会の報告について】（委員長 岩井 羊一氏）

結論として、報告書にあるとおりパワーハラスメントはあったのではないかということで、パワーハラスメントがあったことに関して小牧市が、これから抜本的に仕事環境について見直すことを考えていただきたいということを意見として申し上げた。

私たちは、第三者委員として諮問事項を小牧市パワーハラスメントの疑いに係る第三者委員会条例2条の規定に基づき、小牧市の今後の職場環境のあり方について、問題として改善する必要があるのか、パワーハラスメントはあったのかということに関して、調査をしてきた。

まず、パワーハラスメントがあったかどうかについて、パワーハラスメントとは何かということが、一義的に問題になる。当委員会としても、これは厚生労働省のほうでも指摘されているところだが、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位、人間関係等の職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて精神的苦痛もしくは身体的苦痛を与える行為、または職場環境を悪化させる行為、と言われている。この定義を特に変えたりするというのではなく、この定義にどういうふう当てはまるかということを検討した。

ただし、今回の事案について、後で指摘するが、当該対象だった行為をしたという方については、御自身がパワーハラスメントをしたという自覚ということは余り考えなかったということ、それから、いわゆる典型的な暴言、暴力、そういうものも見当たらない。これは小牧市の事前の調査もあって、私たちも関係者にヒアリングしているが、そういうものがない中で、パワーハラスメントは何かということを議論した。

限られた調査の限界があるが、その中ではそのような認識のもとで、パワーハラスメントとは何かということを改めて考えながら進めた。

ただし、パワーハラスメントというのは、今の定義のように職場内の優位性を背景に職場の関係を悪化させる等の行為であるから、仮に行為者の方がそうは認識していなかったとしても、パワーハラスメントになり得る場合、精神的、身体的に苦痛を与えとか与えているという認識がない、職場環境を悪化させようという故意がない場合にも、パワーハラスメント

はあり得るのではないかという前提で検討をした。

また、「職務の適正な範囲を超える」ということにも議論があるが、職場には多様な者が所属しているということであるから、ある人にとってはその言葉が職務の範囲を超えるという場合もあだろうし、ある人の場合は超えないという場合もあるということ、それはその人間関係とか、その行為の動機、目的とか、どんな時間帯に行われたとか、何回行われたとか、どんな場所で行われたのかなどを検討した。それから、その対応について柔軟かつ慎重に考えたかという点も検討した。

パワーハラスメントに該当したという根拠であるが、「ばかやろう」とか、「死ね」とか、そういう言葉を発していたという事実は見当たらなかったため、このYさんが、Xさんに対する日常の言動及び指導方法が、一つ一つ捉えると個別には職務の適正な範囲を超えない、上司と部下の指導というふうにとれる可能性もある。ただし、この2人の中には、自殺に至るまでの間に信頼関係というのはどうも築かれていなかったのではないかと判断した。

そういう中で、一つ一つの言動とか、あるいは指導の方法がそれぞれ蓄積していくと、これは受けた側の、自分は価値がないのではないかとか、疎外されているのではないかと、嫌われているのではないかと、そういうような感覚に陥っていくというようなことであって、日常の言動や空気を全体として総合的に判断すると、職務の適正な範囲を超えて精神的苦痛を与えたのではないかと考えた。

それから、自殺との関係については、自殺につながった可能性が高いと結論はしたが、この第三者委員会で判断したことが、例えば公務災害に当たるとか、裁判で損害賠償の責任があるというふうに言えるかどうかということに関して、そもそもパワーハラスメントがあったかなかったというのが基本的な方針ということと、私たち今回の第三者委員会は法律家が3名、弁護士が2名と法律の研究者1名ということで、専門的な判断ということまで十分踏み込んで検討したということではないということと、裁判の基準や公務災害の基準まで参照して死亡の原因まで詰めたという議論ではないことから、可能性が高いというところまでの指摘にとどめた。ただ、自殺に近い時期にこういうパワーハラスメントがあったということと、調査した限りでは、そのほかに御本人が私的なことで悩んでいたということがない、あるいは、この方が、それまでの職務経歴の中で病気になった

とか、あるいは精神面でどうということも見当たらなかったことから、パワーハラスメントが一番可能性が高いと指摘をした。

そしてその問題点について、小牧市に対し、人事情報が適切に引き継がれていない、休職制度が十分機能していない、小牧市職員のハラスメント防止に関する要綱が十分機能していない、ハラスメントに関する研修が十分でないという指摘をした。

人事情報が適切に引き継がれていないというのは、この方との間で、その前にも職務上のことで上司と部下という関係で、かなり多くのトラブルがあったと確認した。個人情報関係で詳細は公表版では控えさせていただいているが、そういうことについて、その後そのようなトラブルがあったということを、この職場では上司の方も知らなかった。また、そもそも人事を担当する行政経営課でも十分把握されていなかった。把握が不十分だったということがあったことから、引き継ぎが十分でないというよりは、そのトラブルがあったことの把握自体ができていなかったという部分があって、情報がしっかり収集されていなくて引き継がれなかったという部分もありますけれども、その時点で適切に対応がなされていれば、今回のことはなかったのではないかとということがうかがわれたため、そのような指摘をした。

休職制度が十分ではないのではということも、結局この方は直前に病院にかかって、休職をしたほうが良いような状態ではあったものの、御本人自体も休職ということはされずにそのまま職務を頑張られて、上司との関係が続けられたという点もあって、これは小牧市に限らずかもしれないが、休むということ自体、あるいは休職でリタイアしてしまうこと自体、一般的にマイナスと捉えて、早期に対応できない、相談もできないということがあるのではないかとということも指摘した。

ハラスメントの防止等に関する要綱が十分に機能していない点については、小牧市の職員に対するハラスメントの防止に関する要綱は、平成30年4月からできていたため、亡くなったのは7月ですから、始動し始めということであるが、一切相談に行かれていない。あるいは、その前から、先ほどあったように人事上ハラスメントがわかるかもしれないというトラブルがあったようだが、その時点ではハラスメントについての相談等はなされていない。このことが起こってからいろいろ調査をして、わかってきた部分があるということで、そういう点について、今後この要綱を積極的に

機能させていく必要があるのではないかと考えた。

ハラスメントに対する研修について、昇進のときに何かの研修の中の一環としてあるようだが、今こういうことでハラスメントの問題がわかっているため、義務的な研修を管理職になるときにはするという、ますますの啓発をしていただきたいということを指摘した。

再発防止対策としては、今申し上げたようなことであるが、その前提として申し上げておきたいのが、ハラスメントがいけないという前提の前に、それぞれの個人の職員の権利、尊厳をきちっとそれぞれの職員に意識していただいて、ハラスメントが起きない職場づくりをしていただきたい。そういう前提があって、今申し上げたそれぞれの対策を進めてほしいということをお指摘させていただいた。

結論として、今回ハラスメントはなされていたということ。そして、それによって起きること、あるいは起こりそうなことについて防止できなかったということについては、指摘をさせていただいた。それについて、自殺のところまで、自殺もハラスメントが原因だという可能性は十分にあるということをお指摘させていただいて、そこから先は、救済に関しては小牧市と当事者の方、あるいはまた別の判断を求められることになるのかもしれないが、そういう問題の可能性もあるということをお三者委員会としては指摘させていただいた。