

1 パワーハラスメントに関する当委員会の考え方

- (1) 当委員会は、パワーハラスメントについて、「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若しくは身体的苦痛を与える行為又は職場環境を悪化させる行為」との定義を採用した。前記定義からすると、問題となる行為又は状態が、暴力等の有形の手段による場合と無形の手段による場合とを問わず、パワーハラスメントと評価される場合があるということになる。また、問題となる行為の行為者に、「被害者に精神的・身体的苦痛を与える／与えている」、あるいは、「職場環境を悪化させる／させている」といった主観的な意図又は認識がなくとも、パワーハラスメントと評価されることもあり得ることになる。
- (2) 前記定義で示されるパワーハラスメントの概念とは、職場において、業務上不適切な行為及び状態を防止することにより、働きやすい職場を築き上げるためのものとする。もっとも、職場には多様な者が所属していることから、どのような行為及び状態が業務上不適切と評価され、どのような影響を他の者に及ぼすかは、個別具体的事情により異なると考えられる。そこで、当委員会としては、本件の具体的事情（当事者の人間関係、行為の動機、目的、時間、場所、態様等）に即して、Y氏のX氏に対する行為が、前記定義に該当するかにつき、柔軟かつ慎重に判断していくこととした。

2 パワーハラスメントの該当性等についての判断結果

- (1) Y氏のX氏に対する日常的な言動及び指導方法は、一つ一つを個別に抽出すれば業務の適正な範囲を超えないとも思える。しかし、X氏とY氏との間で信頼関係が醸成されていない状況下において、一貫して悪感情を抱いているかのような言動及び指導方法を続ければ、X氏に対し、無価値感及び疎外感を蓄積させることになる。このことから、Y氏の日常的な言動及び指導方法は、全体として、業務の適正な範囲を超えて、精神的苦痛を与えるものと認められる。よって、Y氏のX氏に対する日常的な言動及び指導方法は、全体として、パワ

ーハラスメントであるとの評価を免れない。

- (2) 当委員会は、自殺に近接した時期において、X氏には、希死念慮につながるような、業務に関連しない悩みはなかったものと判断した。よって、平成30年6月頃、X氏は、Y氏による前記パワーハラスメント行為が原因で精神疾患に罹患し、自殺につながった可能性が高いものと考えられる。
- (3) 小牧市においては、人事情報が適切に引き継がれていない、休職制度が十分に機能していない、小牧市職員の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、ハラスメントに関する研修が不十分であるという問題点が認められる。

3 再発防止策

今後、本件と同様の事態を今後発生させないための防止策として、当委員会は、次のとおり提言する。

- (1) ハラスメントが起きない職場づくりを小牧市全体において心がける
- (2) 研修制度を充実し、少なくとも、係長級以上の職員全員に対し、ハラスメントに関する研修の受講を義務付ける
- (3) 小牧市職員のハラスメントの防止等に関する要綱の内容及び相談苦情処理窓口の存在を職員に対して周知徹底する
- (4) 休職制度の在り方を改善するとともに、職員に対し、休職制度の趣旨を周知し、メンタルヘルスに関する啓蒙を図る
- (5) 人事に関する業務を分掌する行政経営課の意識改革を行う
- (6) Y氏に対し、少なくとも個別研修を受けさせる等の相応の措置をとる
- (7) Y氏及びその部下について、人事配置上の配慮をすることで、職場環境の改善を図る

以 上

※ 匿名表記の方法は、報告書（公表版）に同じ。