



	係る時系列メモほか) 令和3年1月22日 同上 (勤務に関する調査票ほか) 同年1月29日 同上 (労働基準監督署の見解ほか) 同年2月9日 通報者から本件に係る現状について連絡 同年3月22日 事務局より追加関係資料を受理
調査結果	別紙のとおり
添付資料の内訳	
備考	

※ 実名は、本人が特に報告の希望を明示したときにのみ記入する。

※ 書ききれないときは、別紙による。

## 調査結果

### 第1 調査の枠組

#### 1 本件公益通報の概要

本件公益通報では指摘された事項は複数あるが、大きく二つに分けられる。

第一に、通報者に対するパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）に関する指摘である。①パワハラの事実の有無及び行為者に対する懲戒処分、②職場環境の改善措置の必要性、③公務災害手続きの妥当性、④療養休暇ないしリハビリ出勤の合理性等が問題となる。

第二に、⑤過去の時間外手当の不正支給の問題である。

#### 2 調査方法

##### (1) パワハラについて

職場におけるパワハラとは、一般に、職場において行われる①優越的な関係を背景として、②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、③労働者の就業環境を害すること（身体的もしくは精神的な苦痛を与えること）であり、①から③までの3つの要素を全て満たすものをいう。客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。

パワハラについて違法その他の問題が生じる場合、不法行為責任（公的団体の場合は国家賠償法に基づく責任）の違法性が問題となるケースのほか、労働関係法令等に抵触するケース等、様々な形態がありえる。いずれにしても、パワハラの有無を認定するためには、当事者間の意思や言動、生じた結果、因果関係等を、証拠に基づき判断することが必要である。行政監察員が、パワハラに関する多面的な問題を漏れなく調査し、証拠に基づき判断することは、明白

な証拠が存在する場合を除き困難な面がある。

他方、パワハラ相談に対する基本的な取り扱いについては、内部的なルールがある。そこで、本件では、当事者から提出された書面報告等によってパワハラ行為の有無を確認するとともに、パワハラ相談に係るルールに沿った対応がとられたか否かの手続き面を中心に、調査することとした。

## (2) 時間外手当について

通報者の所属部局において、平成29年以前に、時間外手当の不正支給の慣行があったとの指摘である。本来、監査委員等の所管部局が調査すべき事項であり、かつ、通常、毎年調査が行われる類型のものである。

よって、行政監察員の調査としては、所属に照会し資料提出を求めて判断することとし、特に不自然な点がない限り、市の監査担当部局の調査に委ねることとした。

## 第2 調査結果

### 1 パワハラ行為の有無及び行為者に対する懲戒について

本件では、パワハラとされる言動の録音データはない。このため、通報者が作成した所属への相談内容を列記した時系列メモや、所属等への聞き取りに基づき検討した。以下、通報者及び通報者の所属を「当事者」として記載する。

#### (1) 当事者の主張

##### ア 通報者の主張

令和元年●月●日午後●時●分頃から午後●時●分頃まで実施された人事評価面談の中で、通報者と対面していた管理職の職員が、通報者から所属組織規則中の担当業務及び業務処理について意見を求められた際、通報者の発言を遮って通報者に対して、「(仕事を)したくないだけやろう。(条例を)変えたらか。」等と言った。通報者は、当該職員の発言を受けて●月●

日に通院した。通報者は、職場において、暴言や無視される等のパワハラを受けてきている。

#### イ 所属の主張

所属は、当該管理職の職員に対するヒアリング調査を行った。その結果、令和元年の人事評価の面談時に、管理職である当該職員が「声を荒げた」ことがあった事実を確認した。

所属は、当該職員の発言について、所属部局の[ ]に諮った。その結果、令和元年[ ]月頃にパワハラには該当しないと確認し、その結果を同年[ ]月頃、通報者に伝えた。

なお、パワハラの問題が指摘された際の市内部の手続きは、次のとおりである。

パワハラ相談窓口として、市にはハラスメント相談、公益通報制度、人事課直行メールなどがある。また、通報者の所属部局には、[ ]が設置されている。

所属が、本件事案の認定に当たって[ ]に諮った事実については争いがない。よって、手続き自体は適正に事務処理がなされたと判断できる。また、所属は、[ ]に諮ったうえでパワハラに該当しないと結論付け、通報者に伝えた。よって、これら一連の手続き自体には問題がない。

### (2) 認定した事実及び判断

#### ア 通報者の指摘の信用性と認定した事実

通報者は、年月日及び時間を特定し、通報者がパワハラ言動を行ったとする職員の発言内容、所属長等に対する報告・回答の要旨を整理した時系列のメモを作成している。メモの内容は具体的で整理されており、信用できる。

同メモには、令和元年[ ]月[ ]日午後[ ]時[ ]分頃から午後[ ]時[ ]分頃

まで実施された人事評価面談の中で、通報者と対面していた管理職の職員が、通報者に対して「(仕事を)したくないだけやろう。(条例を)変えたらか。」等と言った記載がある(通報者は、この発言を「暴言」と評価している。)

他方、所属の当該職員に対する調査内容も概ね通報者の主張と合致している。よって、通報者の指摘は信用でき、所属の管理職の職員が、人事評価の面談時に、通報者の発言を遮り、声を荒げて「(仕事を)したくないだけやろう。」等と言った事実が認められる。

また、通報者が2日後に通院していることも、信用できる通報者の作成メモから事実と認められる。このため、管理職である職員が、通報者に対して、通報者の心身に影響を及ぼす不適切な方法で発言をしたと考えられる。

#### イ 結論

以上の事実から、パワハラの定義に即して判断すると、職場の管理職である職員が、①管理職という優越的な関係を背景として、②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、③通報者に対して精神的な苦痛を与えたものであるから、一般的なパワハラ定義を満たすものと判断することができる。

もっとも、「(仕事を)したくないだけやろう。」との発言は、約3時間に及ぶ人事評価面談の中で発せられたもので、面談時間全体の中では短時間であると思われる。また、発言内容は不適切ではあるものの、通報者の人格を否定するまでのものとは言えず、違法の程度は強くはない。さらに、通報者の通院は発言を受けてのものと考えられるとしても、発言と通院ないし療養休暇との因果関係は不明である。

よって、収集した資料からは、当該職員の言動がパワハラに該当する不適切なものであるとしても、不法行為責任が認められる程度に通報者の権利を侵害したと判断することはできない。また、過去から継続するパワハラ及び日常的な無視の存在については、明確には確認できなかった。

以上を前提とすれば、パワハラ行為を行った当該職員に対する懲戒等の処分については、これを行わないことが、裁量権を逸脱して違法とすることもできない。

なお、通報者によれば、通報者以外にもパワハラと評価し得る言動を受けている職員が存在するとのことであるが、所属から聴取したところでは██████████では複数の案件を取り上げているようである。██████████での判断については、個別事案ごとの██████████の自律的な判断を尊重すべきと考えるので、本件の調査範囲とはしない。もっとも、██████████が実効的に機能することは重要なので、所属部局において改めて適切な運用をお願いしたい。

## 2 職場環境の改善について

通報者に対するパワハラが違法と言えないとしても、不適切な言動があったことは事実と認定できるので、通報者が所属にパワハラの実態を告げた後の手続きについて問題がなかったか、検討する。

### (1) 当事者の主張

#### ア 通報者の主張

通報者は、本件発言の2日後の██月██日に通院した。通報者の記録によれば、通報者は令和元年██月██日頃には、所属に対して、通報者の主治医による「早急に顔を合わせない環境にする」との診断内容を伝えた。しかし、所属は適切な対応を取らなかった。

令和2年██月には、通報者は所属に対して、当該発言をした職員の近くで勤務をすると精神的不調を覚え手の震えや動悸等の症状が現れることなど、主治医の「職場内で配慮するよう」にとの要請を伝えた。しかし、適切な対応が取られなかった。

通報者としては、当該職員の異動を希望していたが行われず、顔を合わせ

ない環境を再三申し出ていたが、所属は対応しなかった。所属は、職場環境に配慮すべき安全配慮義務を講じず、違法である。

イ 所属の主張

所属は、職場を2階と3階に分ける、  
で対応する等の措置を講じた。

(2) 認定した事実及び判断

当事者の主張について、事実関係では大きな差がない。よって、所属の対応の妥当性が問題となる。

職員の配属や所属での勤務場所の配席は、人事ないし労務管理に関することとして、市の裁量に委ねるのが原則である。他方、職員の安全配慮義務については、地方公共団体も民間事業所と同様に、使用者の義務として認められる。そして、市が安全配慮義務を果たさず、これによって職員の心身に障害が生じることがあれば、市が責任を負うこととなる。

もつとも、いかなる配慮が求められるかは、事案によって個別に判断する必要がある。

通報者に手の震えや動悸等の症状が出現したことは事実と認められるものの、当該管理職の職員ないし職場の環境との因果見解は明らかではない。

このため、通報者と当該管理職の職員が、完全に顔を合わさないようにする措置を講じることが望ましいとしても、職場を2階と3階に分ける、  
で対応する等の措置を講じた所属の対応が、安全配慮義務に違反して違法と判断することはできない。なお、通報者によると、所属は、令和2年の人事評価は、当該管理職の職員ではなく、所



属長が自ら行うこととしたとのことで、一応の配慮は継続しているものと認められる。

ただし、上記のとおり因果関係が明らかでないとしても、通報者に精神的な症状が発症した事実が認められ、かつ、発出した時期から、職場環境との関連性が疑われる。通報者の症状が継続している場合は、可能な限り通報者の希望に合致する人事上ないし事務分掌上の措置を講じることが望ましい。

### 3 公務災害関連書類について

#### (1) 当事者の主張

##### ア 通報者の主張

公務災害を申請するにあたり必要な書類の作成を依頼しているが、職場が作成を拒否している。

##### イ 所属の主張

通報者から、平成12年ころの事案に関して、平成30年■月■日に申請があった。所属は、書類の現認者記載欄を記入するため、当時の事情を知る職員の協力を求めたが、職員の記憶が不十分で記入することができないことがあった。所属は、そのことを通報者に伝えただけで、同年■月■日に、申請書類を地方公務員災害補償基金に送付した。

基金の審査は、書類の不備を理由として一時停止中であるが、通報者からは、タイムカードその他通報者が必要と考える証拠書類等について、対応可能なものは作成して手交している。このうちタイムカードについては、通報者に、令和2年■月、現存する資料を全て手交した。

#### (2) 判断

所属が故意に手続きを懈怠する、遅延させる等の明確な事実とは認められない。むしろ、可能な範囲で対応していると考えられ、特段違法であるとか、著しく不当であるなどの事実は確認できない。



療養休暇期間満了前の同年■月■日、所属長は通報者と面談した。その際、所属長は、通報者が全体的には明るく落ち着いた印象を受けたが、話題がパワハラに移ると、通報者の手が震え落ち着きが無くなる様子がうかがえた。

所属長は、通報者の療養休暇前の業務では、勤務人員数が決まっているので、突然の休暇取得等があったような場合には、対応が困難になると懸念した。このため、所属長は、療養休暇前の配属先への復帰は不適切であり、復帰の場合は■■■■■■■■■■が望ましいと考え、その趣旨の意見書を作成した。

通報者は令和2年■月■日に登庁し、リハビリ出勤同意書に署名押印した。その後、所属では、「通精神神経系疾患により休職中の職員の職場復帰支援に関するガイドライン」に基づき調整会議を開催し、産業医の意見も聞いたうえで、同ガイドラインで規定する出勤プログラムを作成する等して、リハビリ出勤を実施した。

## (2) 認定した事実及び判断

事実関係については、大きな差異はない。よって、所属の判断の合理性が問題となる。

療養休暇後のリハビリ出勤は、基本的に所属がガイドラインに基づき決定すべきものである。通報者や産業医の意見を踏まえ決定されており、通報者の同意書もあることから、強制性は認められない。なお、リハビリ出勤はあくまでも休職中の措置であるから、その間に所定の休暇規定が適用されないとしても、直ちに違法とすることはできない。

リハビリ出勤の配属先について、人事院の「試し出勤」実施要領においては、原則として当該職員の元の職場とすることとなっているが、通報者の所属のガイドラインには明確な規定はない。リハビリ出勤の趣旨を踏まえると、元の職場が望ましいと思われるが、本件では、最も適した配属先として調整会議を経て決定したのであるから、明らかに違法ないし不当とすることはできない。

## 5 時間外勤務手当の不正請求について

### (1) 当事者の主張

#### ア 通報者の主張

時間外手当の計算においては、毎月末の集計時に、30分未満の時間外実績は切り捨て処理をすることとされていた。ところが、所属部局では、平成29年度まで、本来は切捨処理をすべき30分未満の時間外を切捨て処理せず、翌月に繰り越す取扱いを行っていた。

#### イ 所属の主張

時間外手当の処理については、通報者の所属と人事担当課間の協議に基づき実施してきている。市が運用する就業管理システムでは、通報者所属部局で行われる[REDACTED]での計算処理ができないため、人事担当課が所属用に作成していた。

通報者が主張する事実はなく、定期監査における審査でも、不正処理等の指摘を受けたことはない。

### (2) 認定した事実及び判断

通報者が指摘する時間外手当の資料を入手して確認したところ、毎月月末に1時間未満の時間外が翌月に繰り越されていることが確認できた。

しかしながら、資料は定期監査に提出され、審査を受けてきたはずである。翌月に繰り越されていることは、資料の各数字から明らかで、見落としようがない。そのうえで問題がないと判断されてきたのであるから、違法とは考えられない。

なお、労働基準法ないし同法の通達では、1か月における時間外労働、休日労働および深夜業の各々の時間数の合計に1時間未満の端数がある場合、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げることが、事務処理の便宜から認められている。ただし、労働基準法の趣旨からは、労働者の利益に

なる方向で事務処理することは推奨されるのであり、30分未満を切り捨てることは義務ではない。また、同法で、1か月の賃金額に1000円未満の端数がある場合は、その端数を翌月の賃金支払日に繰り越して支払うことができる。

こうしたことから、当時の取り扱いが違法とは考えられないが、必要に応じ、監査委員その他の会計審査部局において、通報者や当時の所属経理担当者等に対するヒアリング調査を行うなどされたい。

### 第3 結論

- 1 本件通報の中心的な争点であるパワハラに関しては、パワハラ的事实は認められるものの、違法とは判断できず、パワハラ発言を行った当該職員に対して何ら懲戒処分が行われないことについても、裁量を逸脱した違法とは判断できない。
- 2 関連する職場環境の改善、公務災害申請書類作成、療養休暇ないしリハビリ出勤に係る手続きについても、特段の問題はない。
3. 時間外手当の過去の不正支給の事实は無かったと判断したが、必要に応じて、会計審査部局等において調査されたい。

以上