

公益目的通報の調査結果(令和8年1月16日報告分)について(公表)

このたび、三田市公益目的通報者保護条例に基づく公益目的通報に対する調査結果が報告されましたので、同条例第11条第5項の規定に基づき下記のとおり公表します。

記

1 通報日

令和7年9月5日

2 通報形態

郵便

3 通報内容

(1) 令和7年8月に三田市が設置する施設（以下「本件施設」という。）で実施された「地震避難訓練」に関し、職員2名が、訓練当日、屋外にある避難経路の一部（以下「本件避難経路部分」という。）が直射日光で高温になっており、裸足で歩くと火傷のおそれがあるため（当該避難訓練では、訓練参加者が素足のまま避難することが想定されていた。）、上長Xに避難経路変更を相談したところ、上長Xは、当該職員2名に対し、大声で訓練当日に相談するのは遅いと叱責をした上、当該職員2名が、数日前に上長Yに同じ内容を進言したと伝えても、上長Xは取り合わなかった。

また、上長Xは、職員6名に対し本件避難経路部分を裸足で歩くよう命じ、実行させた。上長Xの上記言動は、パワーハラスメント及び労働安全衛生法上の安全配慮義務違反に当たる。

(2) 令和7年7月、上長Y及び上長Xは、職員1名の新型コロナウイルス感染を受け、同職員と同じ業務に従事していた2名の職員に対し、勤務を終了して病院で抗原検査を受けるよう命じた。同日、当該2名の職員は、自費で受診し、両名とも「陰性」であった。その翌日、上長Yは、当該2名の職員に対し、前日の不労時間に相当する時間を、別日に時間外勤務を行って埋め合わせをするよう命じた（以下「本件時間外勤務命令」という。）。これを受け、当該2名の職員は、別日に時間外勤務に従事したが、時間外勤務手当は支払われなかった。上長Yによる本件時間外勤務命令は違法であるとともに、上長Yの一連の言動はパワーハラスメントに当たる。

4 調査結果

(1) 事実認定

ア 通報内容1について

(ア) 本件施設では、令和7年8月某日に「地震避難訓練」が計画された（以下「本件避難訓練」という。）。同計画では、訓練参加者が素足のまま、屋外にある本件避難経路部分を通して避難することとされていた（以下「本件避難計画」という。）。その後、本件避難訓練の前日、職員の一部が、上長Yに対し、「明日、この暑さで避難訓練ができるのか。」と問うと、上長Yは「訓練の時間は日陰になっているので、実施できる。」と答えた。ただし、このやり取りは上長Yと上長Xの間で共有されなかった。

(イ) 本件避難訓練の当日、職員から本件避難経路部分が直射日光で高温になっており、「本当に本件避難計画のとおり訓練を実施するのか。」との意見が出たため、職員A及びBは、本件避難訓練の開始予定時刻の少し前に上長Xに避難経路の変更を相談した。これに対し、上長Xは、「本件避難経路部分を通っての避難をどうすれば『できるか』を考えるべき」、「実際に本件避難経路部分の温度を自分たちで確かめずに、避難経路変更を取り沙汰するのはおかしい」と述べた。このとき、上長Xは、ある程度大きな声量と強い語気をもって、数分から10分程度、上記発言をした。

(ウ) 上長Xの発言を受けて、職員A及びBは、他の職員に対し、本件避難経路部分を素足で歩いてみてほしいと依頼した。これを受けて、職員Bのほか、職員5名が、実際に素足で本件避難経路部分を歩き、訓練参加者に危険はないかを確認した（以下「本件歩行試験」という。）。

なお、職員Bらが素足で行き来する様子は、別室に設置された防犯カメラのモニターに映し出され、上長Xも苛立った様子で時折その映像を見ていた。

(I) 本件歩行試験の後、職員A及びBは、上長Xに対し、外気の暑さや本件避難経路部分の熱さを理解したこと、窓枠サッシが高温であること等を報告した。もっとも、本件歩行試験の実施等により、同日は別の方法で避難訓練が行われた。

(オ) 職員A又はBは、上長Xに相談した際（上記（イ））、そして、本件歩行試験後に上長Xに報告した際（上記（エ））に、別の職員が上長Yに対し、本件避難計画どおりに本件避難訓練を実施できるのか意見交換したこと（上記（ア））を指摘したが、上長Xは、上長Yからその旨を聞いておらず、明確な返答をしなかった。

イ 通報内容2について

(ア) 令和7年7月某日、職員の一人が新型コロナウイルスに感染した。上長Yは、同日、同職員と同じ業務に従事していた職員H及びIに対し、職員の新型コロナウイルス感染を伝え、直ちに部屋から退出し病院で検査を受けるよう求めた。これに対し、職員Hは、体調に問題がないと繰り返し伝えたが、上長Yは、すぐに病院に行くよう述べ譲らなかつた。また、職員Iは、別室で事務をさせてほしいと願い出たが、上長Yは、職員Hと同様にすぐに病院に行くよう伝えた。

職員Bが改めて上長Yを確認すると、上長Yの意向は、あくまでも直ちに業務を切り上げ病院で検査を受けるようにとの意向であった。そこで、職員H及びIは、終業時間前に退勤し、同日中に自費で抗原検査を受け、ともに陰性であった。

(イ) 翌日、上長Yは、職員H又はIのいずれかに対し、前日の早退によって本来の勤務時間に足りない分を別日に就労して穴埋めするよう求めた。これを受け、同日の17時ころ、上長Y、上長X、職員H及びIの4名が集まり、前日の勤怠の扱いに関して話し合いが持たれた。その際、職員H及びIは、前日の早退及び病院受診は自分たちの意思ではないと主張し、前日の早退による勤務時間の不足分を別日に就労して穴埋めさせることは不当と抗議したが、上長Yは、あくまで職員Hらが任意で受診したとの認識を述べた。

(ウ) 職員Hは、令和7年8月某日、本来の勤務時間の前後に30分ずつ就労した。また、職員Iは、その後の1週間で、本来の勤務時間外に短時間の就労を複数回行い、合計30分の穴埋めをした。なお、職員Hも、職員Iも、勤怠記録（出勤表）上、

上記の就労は時間外勤務として取り扱われていない。

(2)判断

ア 通報内容1について

(ア)パワーハラスメントの該否

a パワーハラスメント該当性の判断基準

パワーハラスメントとは、職場において行われる、①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすものをいう(労働施策総合推進法第30条の2第1項参照)。

b 本件へのあてはめ

(a)上長Xが職員A及びBを叱責したとする点について

上長Xは、本件避難訓練の直前に、職員A及びBに対し、苛立ち、「本件避難経路部分を通っての避難を、どうすれば『できるか』を考えるべき」、「実際に本件避難経路部分の温度を自分たちで確かめないで、避難経路変更を取り沙汰するのはおかしい」等の趣旨を一方向的に述べている。

上記言動は、上長としての立場に基づくものだが、訓練参加者の安全を確保しつつ、本件避難訓練を実施するために、本件施設職員としての対応を説諭するものである。また、職員を罵倒、侮辱するような表現が用いられているわけではない。よって、上長Xの上記言動は、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものとはいえず、パワーハラスメントには当たらない。

もっとも、特定の職員に対し、叱責然とした態様で一方向的に説諭する必要性は認め難い。また、上長Xが、当該職員に対し、数分ないし10分程度の時間、苛立ちを隠すことなく、やや感情的になって、相当の音量と語気をもって上記発言を浴びせたことは、部下に対する注意、指導のあり方として不適切な部分があったことは否めない。

(b)上長Xが職員に本件歩行試験を命じたとする点について

上記のとおり、上長Xは、職員A及びBに対し、「本件避難経路部分を通っての避難を、どうすれば『できるか』を考えるべき」及び「実際に本件避難経路部分の温度を自分たちで確かめないで避難経路変更を取り沙汰するのはおかしい」という趣旨の発言をしている。

これを受け、職員A及びBは、他職員に対し、本件避難経路部分を素足で歩くことを依頼して回り、本件歩行試験を実施した。一方、上長Xは、防犯カメラ映像で職員Bらが素足で避難経路を往来している様子を視認しており、かつ、本件歩行試験の後、職員A及びBが本件避難経路部分の熱さ等を報告した際も、職員らの行動が自らの指導の趣旨を取り違えている等の指摘はしていない。これらの事実経過に照らせば、上長Xから職員に対し、本件避難経路部分の温度を自ら体感した上、避難方法を検討するようとの指示があったと推認することができる。

これに関して、上長Xは、職員A及びBに対し、「本件避難経路部分を素足で歩いてみるように」との具体的な指示はしていないと弁明している。しか

し、上長X自身も「手すりや本件避難経路部分の熱さは自分たちが肌で感じてわかるはずである」との発言は認めており、職員が訓練参加者と同様の条件で本件避難経路部分を歩いてみるよう求めたと考えるのが自然である。

また、上記のとおり、上長Xの職員A及びBに対する「実際に本件避難経路部分の温度を自分たちで確かめなくて避難経路変更を取り沙汰するのはおかしい」との発言は、本件避難経路部分がどの程度高温なのかを把握、対策を講じた上で、避難経路を変更せずに本件避難計画を遂行することを求めるものと解される。そのため、上長Xの上記弁明は、本件避難経路部分の温度を自ら体感することを指示したとの事実認定を覆すものではない。

次に、上長Xが職員に対し、本件避難経路部分の温度を自ら体感した上、避難方法を検討するよう指示したこと（以下「本件指示」という。）が、パワーハラスメントに当たるか否かを検討する。

上長Xによる本件指示は、訓練参加者の安全を確保しつつ、本件避難訓練を本件避難計画どおりに実施することを目的としており、職員に対する懲罰的意図から出たものではない。そして、訓練参加者に火傷等の危険がないよう対策する上で、実際に本件避難経路部分がどの程度の高温になっているかの確認が、無意味ないし不合理とまではいえない。

よって、上長Xによる本件指示は必ずしも業務上必要かつ相当な範囲を超えたものとはいえず、本件歩行試験を行った職員Bらとの関係でパワーハラスメントには当たらない。

もともと、本件指示の業務上の必要性・相当性が直ちに否定されないとしても、本件避難訓練の開始時刻が迫っているときに、職員に本件避難経路部分の温度を確かめさせる必要があったかについては、疑問を禁じ得ない。また、上長Xによる本件指示は、指示を与えた時期や状況において、いささか適切さを欠いていた印象がある。

(イ)労働安全衛生法上の安全配慮義務違反の当否

本件歩行試験に参加した職員の供述に照らせば、本件避難経路部分は身体に危害が及ぶ程の高温ではなかったことが伺われる。よって、上長Xの本件指示が労働安全衛生法上の安全配慮義務に違反する点を採用することはできない。

イ 通報内容2について

(ア)時間外勤務命令の有無及び違法性

- a 上記認定事実に照らせば、職員H及びIが本来の終業時刻を待たずに退勤したのは、急ぎ新型コロナウイルス感染症の抗原検査を受けるようにという職員H及びIに対する上長Yの業務命令であったといえることができる（以下「本件受診命令」という。）。これに関して、上長Yは、本件施設全体への感染拡大の予防と同人らの体調への配慮から病院受診を勧めたもので、決して強制したわけではないと弁明している。

しかし、調査の結果、上長Yは、職員Iの「別室で事務をしたい」等の申し出を許容せず、また、職員Bからの再度確認に対しても、直ちに退勤して病院で受診することが望ましいとの考えを貫徹しており、職員H及びIは、上長Y

の意向に反する行動は取り得なかった。そのため、上長Yの当該意向は、業務命令であったと解さざるを得ない。

- b そうすると、職員H及びIが本件受診命令に従って早退した結果、上長Yが、本来の勤務時間に足りない分を別日に時間外勤務をして埋め合わせるよう指示したことは、同人らの責によらない不就労につき無給で労務を提供するよう求めている点で、違法な時間外勤務命令である。職員H及びIについては、時間外勤務手当が適正に支払われる必要がある。

これに関して、上長Yは、職員H及びIに対して、後日の勤務を強制していないと弁明している。しかし、職員H及びIが早退した翌日に、上長Y、上長X、職員H及びIで前日の勤怠の扱いに関する話合いが持たれ、その場で職員H及びIが、上長Yに対し、前日の早退による勤務時間の不足分を別日に就労して穴埋めすることは不当と抗議しており、上長Yによる上記埋め合わせの指示があったことを強く推認させる。よって、上長Yの上記弁明は採用できない。

(イ) パワーハラスメントの該否

- a 上長Yの職員H及びIに対する上記時間外勤務命令が同人らに対するパワーハラスメントに当たるか否かについても、前掲(2)ア(ア)a記載の基準によって判断すべきである。
- b 上長Yが、職員H及びIに対し、上記時間外勤務命令の前提となる本件受診命令を与えたのは、本件施設内での新型コロナウイルス感染症拡大の予防等を意図したもので、その目的自体は正当である。また、直ちに業務を切り上げ、病院で受診するよう求めた点も、手段としての合理性を有している。その上で、上長Yが、職員H及びIに対し、病院受診のための早退によって本来の勤務時間に足りない分を別日に就労して穴埋めするよう求めたことは、当該受診が業務命令によるものであるか、同人らが自主的に判断した結果であるかに関する認識の誤りに由来するものといえることができる。

すなわち、上長Yは、当該受診は業務命令ではなく、職員H及びIの自主的な判断であるとの認識に立ち、同人らをして、年次有給休暇を取得させずに勤怠の問題を処理しようという配慮に基づき、別日の就労による穴埋めを求めたものと評価することができる。かかる観点からは、上長Yによる上記時間外勤務命令は、職員H及びIの就業環境を害するものとはとはいえず、パワーハラスメントには当たらない。

(3) 提言

関係者に対するヒアリングを通して、上長X及び上長Yと他の職員らとの間に軋轢が生じている様子が強く伺われた。上長X及び上長Yは、本年度に本件施設に着任して以降、従来の業務処理で改善の余地がある部分を積極的に変えていこうとの考えをもって日々の業務に取り組んでいるものの、他の職員らとの意思疎通が十分でなく、信頼関係が構築されていない様子が見て取れ、その結果、上長X及び上長Yの意図しない形で職場全体が硬直し、一部の職員が疲弊しているように思われる。

業務改善等に際して、ある種の衝突ないし軋轢は不可避免的に生ずるものであるとはいえ、職場環境がいたずらに悪化する事態は避けるべきである。

まずは、上長X及び上長Yにおいて、現在の状況を客観的に認識した上で、職員とのコミュニケーションのあり方を見直し、相互理解を深めるとともに、自由で闊達な意見交換が図られるべきではないかと思料する。

5 その他

(1) 調査結果を踏まえた市の見解と対応

今後、職場において、職員相互の信頼関係の構築と風通しのよい職場づくりに努める。また、管理職の労務管理についても、法に基づき適切に対応出来るよう指導する。

(2) 結果の公表等

記者提供、議会提供、ホームページで概要を公表