

平成26年1月30日

調査結果報告書

三田市行政監察員 伊 元 啓 印

通報受理日	平成25年12月2日10時30分（ファックスの全文受信時）	
通報の形態	・面接 ・郵便 ・電子メール ○F A X	（ 時 分～ 時 分）
通報者	・実名（※ ・匿名	所属部署
通報内容	<p>通報者は市の嘱託員であるが、同じ部署に勤務する先輩職員（以下「対象者」という。）から、以下のようなパワーハラスメント行為を受けた。</p> <ol style="list-style-type: none">（1）対象者が通報者より先輩であることをメールや口頭で執拗に念押しされた。（2）他の職員の前で仕事上のミスをことさら大声で指摘された。（3）通報者に対し、新人だから我慢するようたびたび迫られた。（4）対象者が通報者の机に決裁ファイルを投げつけるように置くことが続いた。（5）通報者が仕事上の報告をしているときに、対象者はボールペンでパチパチと音を出し続けていた。（6）対象者が通報者に対して、一緒に昼食をとるよう強要した。（7）対象者が通報者に無断で、フェイスブックに「お友達申請」をした。（8）対象者は、通報者に対して（7）の申請に対して返事がないと指摘したり、通報者が（7）の申請を断っても長期間放置しておかれた。（9）対象者が通報者に対して、小声で通報者の悪口をつぶやくことを繰り返した。（例「〇〇さんは嘘つき。」「メールも嘘ばかり。」「私はファイルを投げたことがない。」「〇〇さんがいなかったから報告書ができなかった。）」	
調査経過	<p>通報者がパワーハラスメントであると指摘する対象者の言動は、職員同士のメールのやりとりと発言等を対象としており、通報者によれば同部署の他の職員に聞こえる声でのやりとりを含んでいる。したがって、通報者が指摘する行為の有無を確認したり、当該行為の具体的状況を調査するためには、同部署の他の職員及び共通の上司に対する事情聴取が不可欠である。</p> <p>しかし、調査を実施することになると、通報者が通報をした事実及び通報内容が知られることになる。そこで、当職は、通報者に対して調査の過程でこのことを通知し、公益目的通報を維持するか否かの意思を確認したところ、通報者から承諾を得たので、調査に入ることにした。</p> <p>対象者に対して三田市公益目的通報者保護条例第10条第4項の規定に基づき、通報の要旨を告知するとともに、弁明の機会を付与し、並行して、通報者に対して、</p>	

	<p>保管しているメールや録音について書き起こして送付するように求めた。</p> <p>その結果を受けて、通報者及び対象者の上司と同部署で勤務している職員、あるいは勤務していた職員合計6名に事情聴取を実施した。</p>
<p>調 査 結 果</p>	<p>対象者の回答及び通報者が保管しているメールから確認できた事実は、以下のとおりである。</p> <p>(なお、※は対象者の説明である。)</p> <p>(1) 対象者から通報者の携帯電話に「平成〇〇年から勤務している・・・念のためこのことを覚えておいて欲しい。」とのメールを複数回送信した。</p> <p>※言動の状況 通報者に対して対象者の勤務年数を教えたかった。</p> <p>※言動の意図 対象者は、平成〇〇年以降のことを把握しているので、(通報者の)業務を助けようと思った。</p> <p>(2) 対象者が通報者に対して「自分を尊重しろ。」と言った。</p> <p>※言動の状況及び意図 通報者が兵庫県での経験を連発するので、対象者の言い分を通報者に尊重してもらえば職場の雰囲気は良くなると思った。</p> <p>(3) 対象者から通報者に対して、(通報者は)新人だから我慢するように迫った。</p> <p>※言動の状況及び意図 通報者が木金土の相談枠が準備されていたのにいやだと言ったことに対し、対象者の担当日は定着しているので代わりたくなかった。</p> <p>(4) (対象者が通報者に対して)一緒に昼食をとるよう求めた。</p> <p>※言動の状況及び意図 下記のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・土曜日は他の分野の職員も一緒に休憩室で食事をしていることを知らせたかった。通報者が一人だけ外食するのはおかしいと思った。 ・他の分野の相談員から「たまには女性のための相談員同士二人で食事でもして交流を深めたらどうか。」と提案があったので、「たまには、二人で外食しませんか。」と誘った。 ・他の職員から、「(通報者は) 私たちと一緒に食べたくないのよね。」と言われたので・・・ ・通報者から対象者への誘いがあった場合には、つきあって食事をした。 <p>(5) 対象者が通報者に無断で通報者をフェイスブックの「お友達申請」し、その申請に対して返事がないと指摘したり、通報者が断っても長期間放置しておかれた。</p> <p>※言動の状況 市民団体の人に担当者全員がフェイスブックの使用方法を習ったので、職場の人全員に「お友達申請」をしあったもので、ことさら、通報者だけを対象としたものではない。</p>

なお、通報者がパワーハラスメントであると指摘した行為のうち、上記以外の行為については、事情聴取の結果を加味しても対象者の行為であるとの確定ができなかった。

これに、事情聴取の結果を踏まえて検討すると、通報者の指摘する行為については、仮に、上司からなされた一方的行為であるならば、パワーハラスメントとして指弾されてもやむを得ないものであるが、下記に詳述するとおり、通報者と対象者の職場における地位及び通報者から対象者に送られたメールの内容・頻度、その他の言動に照らすと、対象者の言動のみをパワーハラスメントとして違法行為とすることはできないとの結論に達した。

以下、敷衍して述べる。

まず、通報者と対象者の地位の関係である。対象者は、市の嘱託員として長期間勤務しており、これに対して通報者の市における勤務歴は短期間である。しかしながら、市においては、長期間勤務したからといって昇進があったり管理職となるものではなく、勤務の長い者から新人や短期勤務者に対して指導するという仕組みが制度として存在してもいない。むしろ、各職員は、他の公私の団体における経験を重視して採用され、嘱託員同士が対等の立場で協力し合うことが期待されている。事情聴取の結果によれば、通報者を採用するにあたって対象者の意見を聞くことは全くなく、通報者が兵庫県において同様な職種の仕事をしていた経歴を高く評価して採用されたこと、その後の通報者の職務分掌についても対象者の意見を聞き参考にすることはなかったことが認められる。以上の次第であるから、対象者が通報者の制度的な上司であるとか指導的役割を担っていたという事実は認められない。

また、対象者が先輩として事実上の上位者という立場で通報者に望んでいたか否かについて検討すると、対象者は市町村での職務経験が長く三田市での勤務も長期間に及んでいるものの、通報者もボランティアまたは兵庫県の嘱託員として十分な経験と実績を有しており、ボランティア当時は、自ら勉強会を主催してリーダーシップを発揮するとともに、その際に対象者を自ら主催する勉強会の一員とするなど優位に立つ場面もあったことが認められる。

通報者が三田市勤務となっても、通報者の経験は相応に尊重されてきた経過がうかがわれる。対象者は、通報者がその経験ゆえに上司らから尊重されたり、通報者が自らの経験を根拠に対象者の仕事の仕方について論難することが不快であったために上記認定の各行為をしたものと考えられるが、これに対して通報者は、自らの主張を対象者に伝え、十分に反論しており一方的に行動を改めることを強要されているものではない。

また、通報者と対象者との間には、多数のメールや言葉のやりとりがあったことが認められるが、その中で、双方とも誤解を解くためにとり、自らの言動がどのような心情に基づくのかを滔々とつづっており、そのことがかえって互いの信頼を失う結果となっているように考える次第である。

	結局、対象者の行為は職業人として褒められたものではないかも知れないが、職務上の優位を利用した行為とまでいうことはできず、また、一方的なものではないから、パワーハラスメントとして指弾すべき性質のものではない。
添付資料の内訳	なし
備考	

※ 実名は、本人が特に報告の希望を明示したときのみ記入する。

※ 書ききれないときは、別紙による。