

平成20年12月11日

調査結果報告書

三田市行政監察員 土井 憲三 印

通報受理日	平成20年10月13日（月曜、祝日）	
通報の形態	・面接 ・郵便 ・電子メール ・F A X	上記日時の午前10時55分に受信
通報者	・実名（※ ・匿名	所属部署 ●●●●●課
通報内容	「●●●●●（以下「A」という。）が●●●●●課●●●●●に対し、『●●●●● ●●●●●』といったセクハラ発言をした。 Aは常時、セクハラ発言を繰り返し、皆、受け流しているが、●●●●●たる者が、 そのような発言を行うことは問題である。 上司の●●●●●（以下「B」という。）は部下のそのような発言についても注意 していない、監督者として疑問を感じる。」との趣旨が記載された通報であった。	
調査経過	別紙（1）のとおり	
調査結果	別紙（2）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のみ記入する。

※ 書ききれないときは、別紙による。

別 紙 (1)

調査経過	日 時	内 容
	10月13日	公益目的通報を受付
	10月17日	三田市コンプライアンス推進本部事務局（以下「事務局」という。）との間で、本通報に対する取り扱いの方針、調査の日程、方法等を協議するとともに客観資料（職員の名簿、対象者の職歴、座席配置表）の提出を依頼
	10月23日	市長に公益目的通報の概要及び対応方針を報告
	10月29日	通報者からの事情聴取を実施（来所予定であったが、来所不能となり電話による聴取）
	11月 6日	事務局に対し、調査の具体的予定を示し、会場等の確保依頼
	11月12日	通報対象者（2名）に「要旨の告知、弁明の機会の付与、事情聴取の日時等を記した書面」を事務局を介して手交するとともに、通報内容の存否等に関する事情聴取対象者（2名）に対して事情聴取による調査への協力を事務局を介して要請
	11月17日	事情聴取対象者の2名から事情聴取を実施。通報対象者A氏から弁明書を受領
	11月18日	通報対象者B氏から弁明書を受領
	11月21日	通報対象者両名から事情聴取
	12月11日	市長に公益目的通報の調査結果報告書を提出

別 紙 (2)

調査結果	<p>調査経過（別紙（1））のとおり、本通報に記載された発言の有無等について、通報者本人、当該発言の相手方と発言時の同席者（推定）、通報対象者兩名に対する事情聴取を行った結果と通報対象者兩名から提出された弁明書の記載内容に基づき下記①乃至⑧記載の各事実が認められた。</p> <p>① 通報対象者A氏（以下「A氏」という。）は本通報において指摘された内容の発言、更には同じニュアンスの発言を複数回にわたって行った。</p> <p>② 上記の発言は、複数の職員がいる場所で行われたものである。</p> <p>③ 上記の発言の際に発言の相手となった職員本人は、同発言に対し「自分へのセクハラ」として受けとめた被害感情を訴えることはなかった。</p> <p>④ 本通報は上記発言の相手方となった職員からなされたものでなく、発言を聞いた職員が行ったものである。</p> <p>⑤ 多くの職員はA氏の同様の発言のひとつひとつに殊更、セクハラとしての問題提起までは行っておらず、課内の職員の間での会話においても同発言につき問題提起した事実は事情聴取においては認められない。</p> <p>⑥ A氏の行為には職員に対する身体的接触や、特定の個人を相手とするセクハラ行為、セクハラ発言は認められない。</p> <p>⑦ A氏は事情聴取において「課内での職員間の雰囲気や和らげるために、指摘された趣旨の発言を自分としてはジョークのつもりで行ったものであるが、被害感情を持たれた方がいるのであればその方に対して謝罪したい。軽率な発言を反省するとともに今後はかかる発言を行わない」と約している。</p> <p>⑧ 上記対象者の上記各発言を通報対象者B氏（以下「B氏」という。）は認識せず、これに対する注意は行っていないが、同氏は「かかる発言を認識すればその時点で注意するとともに、今後はかかる発言がなされない職場にするように指導、努力する」ことを約している。</p>
------	--

上記のとおり、A氏が本通報に記載された趣旨の発言を行った事実は認められる。一連の発言の相手となった職員はこれを違法性のあるセクハラ発言とは受けとめていないこと、同趣旨の発言が複数回行われた事実も認められるが女性職員の間でこれら発言を違法、不当とする苦情等の訴えが顕在化していないこと、発言が複数の職員がいる場でなされていること、発言以上の身体的接触を伴うセクハラ行為は認められないこと等によれば、対象者の一連の発言には悪意、違法性までは認められないものと考えられる。しかし、発言の直接の相手の受けとめ方は上記のとおりとしても、これら発言をセクハラ発言と認識する者が現に存在すること、同発言による被害感情を持つ者が顕在化していなくとも、潜在化している可能性があること、更には、現時の社会、職場におけるコンプライアンス尊重、人権感覚から判断すればA氏の一連の発言は不適切なものと言わねばならない。

他方、A氏はかかる発言を反省するとともに、今後は発言に注意し、職場での職員の人権を尊重する旨を約し、発言の相手からの苦情等は本調査においては認められない。B氏に関しては、A氏の発言を認識していたと認めるには至らなかった。B氏も、かかる発言が行われない職場にするよう努めると約している。

以上を総合すればA氏の一連の発言は不適切な内容、表現ではあるが違法行為とまでは認められず、B氏がA氏の発言を認識していたと認めることはできなかった。