

調査結果報告書

三田市行政監察員 弁護士 佐藤 祥徳 印

通報受理日	令和5年6月13日	
通報の形態	<ul style="list-style-type: none"> ・面接 (時 分～ 時 分) ● 郵便 ・電子メール ・F A X 	
通報者	<ul style="list-style-type: none"> ● 実名 (※) ・匿名 	所属部署
通報内容	<p>①通報者の上長は、2022年5月、通報者が有給休暇を申請したことを知りながら、「年休日数に対しての平等な取得率の向上」という目標を定めた上で、事前の相談なく、当該目標達成のリーダーとして通報者を指名した。その後、別の職員が、事前の相談なく、所属部署の職員に対するアンケートを実施し、通報者に対してその結果の集計を指示した。そして、上長は、通報者に対して集計結果を提出するよう要請し、通報者はこれに応じさせられた。通報者は、アンケート結果を集計する過程で、年次有給休暇を取得する自らに向けられた批判的意見を現認することとなり、多大な精神的苦痛を被った。上長のかかる行為はパワーハラメントに該当する。また、三田市には、通報者との関係で安全配慮義務（職場環境調整義務）違反が認められる。</p> <p>②通報者は、過去の一定期間、育児短時間勤務を行った。 これに対し、三田市は、三田市職員の特殊勤務手当条例第4条に基づき、「勤務を要する日数の2分の1に満たない」ことを理由に特殊勤務手当の不支給処分を行った。 しかし、育児短時間勤務であったとしても特殊勤務に従事していることに変わりはないため、当該処分は違法である。</p>	
調査経過	<p>令和5年6月13日 同日付通報書を郵便で受領</p> <p>同年6月15日 公益目的通報受理報告書を提出</p> <p>同年6月28日 通報者代理人宛に同日付照会書を送付</p> <p>同年7月27日 通報者代理人より同日付回答書を受領 (この間、通報者代理人に対する電話照会、関係資料の収集)</p> <p>同年9月12日 通報者代理人宛に同日付照会書を送付 (この間、三田市に対する電話照会、関係資料の収集、ヒアリング調査の準備)</p> <p>同年11月15日 関係者に対するヒアリング（面談）を実施</p> <p>同年11月27日 関係者に対するヒアリング（電話聴取）を実施 (この間、ヒアリングを踏まえた追加資料の収集、調査結果報告書の作成)</p> <p>令和6年1月24日 調査結果報告書を提出</p>	

調 査 結 果	別紙の通り
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 資料等に基づき認定できる事実

通報者が提出した資料及び行政監察員が収集した資料並びに関係者に対するヒアリングの結果によれば、以下の事実を認定することができる。

また、本書第2で以下の事実を引用するときは、「認定事実1」、「認定事実3(1)」のように表記する。

- 1 令和2年7月1日、●●●●●●●●●●課長名で各所属長宛に「夏季特別休暇及び年次休暇の取得促進について（通知）」が発出された。同通知には、「今年度は下記期間〔行政監察員注：令和2年7月1日～9月30日を指す。〕に、夏季特別休暇の完全取得に加え、状況に応じて年次休暇の取得に取り組んでいただきますようお願いいたします。……所属長におかれましては、上記の制度並びにイクボス宣言の趣旨を十分に踏まえ、所属職員への周知・啓発、指導を行い、休暇の計画的な取得に努められるよう通知します。」との記載があった。
- 2 通報者の所属部署（課）で令和3年10月19日に行われた全体会議（以下、同課の全体会議を「全体会議」という。）において、課長職にあったP（以下「P課長」という。）は、休みの希望は年次有給休暇も含めて公休の半分までとする旨、どうしても休む必要がある場合は自分に直接報告するようという趣旨の発言をした。
- 3(1) 通報者の所属部署で令和3年11月10日に行われた主担当者による会議（以下、同課の主担当者による会議を「主担当者会議」という。）において、年次有給休暇の取得に関して「部署メンバー全員が同じ目標に向かい助け合い、モチベーションを維持して頑張っていけるような勤務希望の書き方を再度考えてみませんか。」との提案がなされた。

なお、同日の主担当者会議にはP課長も出席していた。
- (2) 同月16日の全体会議において、P課長は、年次有給休暇の取得に関して「公平にできるために、何かいい方法がありますか。意見をください。」と述べ、これを受けて、「部署メンバー全員が同じ目標に向かい助け合い、モチベーションを維持して頑張っていけるような勤務希望の書き方（●●希望の有無や、公平性のある希望の出し方についてなど）」に関して職員間で意見交換が行われた。P課長としては、年次有給休暇の取得問題に関して手詰まり感があつた中、通報者が他の職員とコミュニケーションを取らないとも聞いていたことから、職員の間でわだかまりが生じないようにと考えて当該提案をした。
- (3) 同年12月21日の全体会議において、P課長は、前月の職員間での意見交換の結果をまとめた文書を職員に配付した。同文書には、「年休は権利だが義務を果たしてからのことではないか?」、「1人だけ多く取ることに心がすさむ。協力しようと思えない。一緒に働けない。優しくなれない。」、「休みを一杯書いている人には、個人的に課長さんから注意がいつているのか。」、「有給休暇の取得は権利ではあるが当然のようにひと月に何日も希望を出すのは利己的ではないかと思う。」等の記載があつた。

また、P課長は、「勤務希望については、土日と公休を足した半分の日数を希望とし、年休や●●●●の希望も勤務希望とします。」と述べ、参加者による審議の結果、同意を得た。

- 4(1) 令和4年度を迎え、通報者の所属部署が連なるセクション（部）では、「いきいきとやりがいを

もって安心して働き続けられる職場、労働、環境作りに取り組む」等の「部目標」が立てられた。これを受けて、P課長らが話し合い、通報者の所属部署の「戦略課題」（課の目標）として「働き続けられる勤務体制、業務改善を行う。」等が設定された。

- (2) 令和4年4月19日の全体会議において、新年度のチーム編成が行われ、通報者は、3つあるチームのうち、Q氏をリーダーとし、「業務・●●サービス向上」を担当するチーム（以下「Aチーム」という。）に配属された。

当該チーム編成は、P課長が原案を考え、全体会議で意見を募ったところ、特に異議が出なかったことから、当該原案どおりに決まったものである。P課長が通報者をAチームに配属したのは、通報者に関して他の職員から「育児短時間制度を利用した上、年次有給休暇も多く取得するのは不公平である」等の苦情が出ていたところ、通報者は自らの意見を述べない傾向にあり、このままでは職場で孤立してしまうおそれがあったところ、通報者がAチームに入ること、職員の意見が集まる中で通報者が自らの意見を述べ、チーム内での話し合いや全体会議での勉強会を通じて自分が持っている年次有給休暇に関する知識を他の職員に伝えてくれるのではないかと、Aチームのメンバーとして他の職員に対して発信する側に回れば、通報者自身も俯瞰して物事を見ることができるのではないかと期待してのことであった。

- (3) また、同日に行われたAチームでの会議（以下「Aチーム会議」という。）において、「年間目標に関しては後日各自で考え、まとめてから立案予定。5月の主担当者会議で発表できるようにしていく」ことが確認された。

なお、通報者は同日の全体会議及びAチーム会議を欠席した。

- (4) 同月20日、Q氏は、職場のイントラネット（以下「イントラネット」という。）を利用して、通報者の所属部署の職員に向けて、「Aチーム年間目標について」というタイトルで、「2022年度Aチームー予定案」と題するファイルを添付した上、「大まかな目標設定はRさんと考えて3つ立てています。何か他に設定した方がよい目標があれば入力しておいて下さい。」と投稿した。「2022年度Aチームー予定案」には、「①超過勤務の削減 ②●●●●●●●●間での協働 ③記録・業務の効率化を行い、業務改善に取り組む。」等と記載されていた。

- 5(1) 令和4年5月17日の全体会議において、P課長は、「休み希望を超えている人が毎月どなたかはいる。確認していることは、休みの希望は、公休の半分。年休、●●●●希望も可。」「どうしてももの時には、課長へ直接報告。以上昨年からの約束事です。」と述べた。

なお、通報者は同日の全体会議を欠席した。

- (2) 同月26日に行われたAチーム会議において、同チームの年間目標が話し合われ、そのうちのひとつとして「働き続けられる勤務体制・業務改善を行う」（大項目）及び「協力関係を意識した休み希望・年休取得の取り組み」（小項目）等の目標が立案され、その実施方法として「休み希望・年休希望取得について●●●●の認識の確認」が設定された。Aチームの年間目標（前掲4(4)の予定案を含む。）は、P課長が事前に作成し、同年4月19日の全体会議で配付された資料の中から選定されたものである。

また、Aチームの年間目標のうち上記の大項目及び小項目に係る目標に関して、活動担当者として通報者を含む3名（以下「通報者ら3名」という。）が選任され、そのリーダーに通報者が指名された。そして、今後の活動予定として、年次有給休暇の取得に関する満足度と考え方について、通報者の所属部署の職員全員に対し、イントラネットでアンケートを実施することが確認さ

なお、同日のAチーム会議では、通報者が司会及び書記を務めた。

6 (1) 令和4年8月3日、Q氏は、イントラネットを利用して、通報者ら3名に宛てて、「Aチーム活動について」というタイトルで、「7月のAチーム会議でははっきりしなかったので、どう考えているか業務改善・年休取得についての活動についてグループメンバーに伝えてグループ内で話し合えるようにしておいて欲しいです。活動状況が見えていないので、みんながわかるようにどうしているのかどうしていく方向なのかグループメンバーに伝えてもらえると、グループとしても活動しやすいと思います。」と投稿した。

(2) 同月16日に行われたAチーム会議において、全体会議で出た意見を踏まえてアンケート〔行政監察員注：下記の2回目のアンケートを指す。〕を実施し、翌9月の主担当会議で発表すること等が話し合われた。新たにアンケートを実施するという方針は、通報者ら3名が他の職員から助言を受けて決まったものである。

(3) 同月17日の全体会議において、Aチームが主宰して、年次有給休暇に関する勉強会が行われた。当該勉強会では、労働基準法の定めに関する資料も配付された。

P課長は、「公休の半分以内なら年休を申請してもよいが、多く取りすぎることによって平等に年休が取得できない事が●●●●全体の不平等さを生んでいるのではないか。日勤必要人数など明記しているので、調整するのもメンバー内で行ってほしい。全てを課長が調整することは困難であり、どのように年休を取得していくべきか●●●●間で検討していつてもらいたい」と述べ、これに対し、職員からは「今年年休を多く取った●●●●は、来月は年休を0日にするなどの調整するのはどうか〔行政監察員注：原文ママ〕」との意見が出された。

また、今後Aチームでアンケート〔行政監察員注：下記の2回目のアンケートを指す。〕を実施する予定であり、回答結果をまとめて、●●●●内で話し合っていくことが確認された。

(4) 通報者ら3名は、同月中に、イントラネットを利用して新たなアンケートを実施した（以下「2回目のアンケート」という。）。

2回目のアンケートの内容は、通報者ら3名が原案を考え、うち1名（通報者以外の職員）がP課長に意見を仰いで修正を加えたものであり、通報者がイントラネットで配信した。その目的は、年次有給休暇の取得の偏りを改善し、皆が平等に取れるよう、現状に対する認識を確認することにあった。

(5) 2回目のアンケートの回答には、「管理者がきちんと指導すべきではないか」、「年休取得は権利ですが、全員が権利を振りかざせば職場は回らなくなると思うので、どうしても2日3日欲しい場合は課長へ理由を伝えて、常識の範囲で希望を入れるべきだと思う。」、「偏った人が権利を使ったが故、他の人が使えないのはおかしい。全員がすべての権利を行使できない事実上〔行政監察員注：原文ママ〕、1年かけて平等に取得できるように調整するべきだと思う。」、「協調性がない●●●●とは仕事を一緒にしたくないので自分の主張だけを通そうとする協調性のない●●●●は自分の主張が通る部署へ異動してもらってもいいです。」、「年休を一人だけ取るのであればその人は●●●●付けにしてちゃんと働く人をください!」、「特定の人だけが年休を取得でき、課長からの年休を遠慮してほしいという呼びかけや、周りに配慮する●●●●が年休を取得できない現状はおかしいと思います。」、「年休申請が多い場合には業務に支障が出てくるので同じ職場で働く労働者としてマナーを考えた申請であってほしいとは思っている」、「さしたる理由もないのに、毎月毎月同じ人が権利だと言って人より多い年休をとり続けるのは明らかに不公平です。年休を

み」に変更したと主張している。

確かに、令和4年4月の全体会議（通報者は欠席）でP課長が配付した資料及びQ氏がインターネットで配信した「2022年度Aチームー予定案」と題するファイルには「年休日数に対するの平等な取得率の向上」という表記が認められるものの、これらは、P課長がリストアップした年間目標の候補に過ぎず、Aチームで話し合った結果、上記の大項目及び小項目が選定されたものである（認定事実5(2)）。そのため、以下では、通報者ら3名が担当することになったのは、あくまで上記大項目及び小項目に係る活動であるという前提で、検討を加えることにする（認定事実4(1)(3)(4)、5(2)参照）。

また、通報者は、2回目のアンケートに関し、別の職員が、事前の相談なく、所属部署の職員に対するアンケートを実施し、通報者に対してその結果の集計を指示したとも主張しているところ、これは、S係長が自らの判断で実施した1回目のアンケートと一部事実を混同しているのではないかとと思われる（認定事実5(3)参照）。そこで、行政監察員において通報者の主張を上記のとおり整理した上、検討に入ることとする。

イ 令和4年度のチーム編成について

(7) 前掲の認定事実によれば、令和4年度のチーム編成は、P課長が原案を考え、結果的にそのとおりに決まったというのであり、通報者を「業務・●●サービス向上」を担当するAチームに配属したのはP課長の判断であった（認定事実4(2)）。

一方、通報者が、Aチームが掲げる目標の中でも「働き続けられる勤務体制・業務改善を行う」（大項目）及び「協力関係を意識した休み希望・年休取得の取り組み」（小項目）に係る活動の担当者及びリーダーとなった経緯に関しては、関係者の間で供述の一致を見ず、誰が当該人事を決定したかの認定はできなかった。

もっとも、P課長自身は、通報者をAチームに配属した理由として、通報者に関して他の職員から「育児短時間制度を利用した上、年次有給休暇も多く取得するのは不公平である」等の苦情が出ていた中、通報者が同チームに入ること、年次有給休暇の取得に関して、通報者が自らの意見を述べたり、発信する側に回ることで物事を俯瞰的に見られるようになったりすることを期待していたと供述していることから（認定事実4(2)）、P課長において、通報者をして年次有給休暇の取得をめぐる問題に関与させようという明確な意図があったといえる。

当時、通報者の所属部署では年次有給休暇の取得をめぐる多くの職員が不公平感を募らせており、職員の一部からは課長職にあるP課長に調整を期待する声も上がっていたところ、P課長は、職員相互の理解と協力によって解決すべき問題であるとの認識を有していたことが伺われる（認定事実6(3)）。P課長が通報者をAチームに配属したのも、かかる認識に基づくものと推測される。

(4) P課長の通報者に対する上記処遇の当否については、議論の余地があるところである。

確かに、令和3年11月のAチーム会議での意見交換により、年次有給休暇を多く取得する職員（通報者一人に限ったことであるか否かは定かでないが、少なくとも通報者がその一人であったことは、認定事実8に挙げた通報者の年次有給休暇の取得状況や関係者に対するヒアリング結果からも優に推認される。）に対して辛辣な意見が寄せられ、翌12月の全体会議でその結果をまとめた文書が職員に配付されていたことから（認定事実3(1)～(3)）、通

報者をAチームに配属し、年次有給休暇の取得をめぐる問題に主体的に関与させた場合、通報者が自らに対する批判的意見を直接見聞する事態になる可能性も否定できなかったところである。

しかし、通報者がAチーム以外のチームに配属されたとしても、当時年次有給休暇の取得をめぐる問題が通報者の所属部署の職員全体で解決すべき課題であったことに変わりはなく（認定事実1～3、5(1)(4)(5)、6(3)参照）、仮にAチームの職員によってアンケート等が実施されれば、前掲の令和3年11月のAチーム会議での意見交換同様、全ての職員にその結果が周知され、通報者も不可避免的にそれを見聞することになったと考えられる。そのため、P課長の主観がどのようなものであったにせよ、通報者をAチームに配属すること自体は、直ちに同人を自らに対する批判的意見に晒すことを意味するものとはいえない。

よって、P課長の通報者に対する上記処遇は、それにどれほどの合理性があったかはともかく、通報者の就業環境を害するものとはいえず、それ自体をパワーハラスメントと評価することはできない。

ウ 2回目のアンケートの実施について

- (7) 前掲の認定事実によれば、2回目のアンケートは、全ての職員が年次有給休暇を平等に取得できるよう、現状に対する認識を確認する目的で実施することになったものであり、通報者ら3名がP課長の意見を取り入れつつ内容を考え、通報者によってイントラネットで配信されている（認定事実6(4)）。その背景には、S係長が行った1回目のアンケートの集計結果を踏まえ、Aチーム会議で議論を重ねたものの明確な方針が定まらない中、AチームのリーダーであったQ氏から促され、通報者ら3名が他の職員の助言を受けて実施が決まったという事情があったようである（認定事実5(6)(7)、6(1)(2)）。

2回目のアンケートに対しては、年次有給休暇を多く取得する職員（客観的に見て通報者がこれに含まれることは前述のとおりである。）に向けられた、令和3年11月の職員間での意見交換の時よりも苛烈な批判的意見が多数寄せられた（認定事実6(5)）。これを受けて、当該アンケートの実施を担当した通報者が自らに対するハラスメントであることを訴え出たため、P課長が、令和4年9月の全体会議において、職員に対し、2回目のアンケートで不適切な表現が用いられているが、誹謗中傷にあたる表現は避けるよう注意を促す事態となった（認定事実6(6)(7)）。そして、後に、一部の回答者がハラスメントに該当することを理由に指導を受ける結果となった（認定事実7）。

- (8) 上記の過程において、P課長は、通報者に対して2回目のアンケートの結果を集計するよう指示した事実を否定している。

しかし、令和4年9月の全体会議の議事録によれば、P課長が、上記(7)の注意に続いて、「アンケートの集計をして頂き、次回の全体会議までに開示して頂こうと思います」と発言した事実が認められる（認定事実6(7)）。そのため、P課長の上記弁明は採用できない。

また、同年10月のAチーム会議において、2回目のアンケートの結果は取りまとめ中であり、通報者の所属部署の職員全員に開示予定である旨報告されていることから（認定事実6(8)）、P課長による通報者らに対する集計・公表の指示はこの間も継続していたものと考えられる。

- (9) 2回目のアンケートに対する回答のうち、「協調性がない●●●●とは仕事を一緒にした

くないので自分の主張だけを通そうとする協調性のない●●●●は自分の主張が通る部署へ異動してもらってもいいです。」「年休を一人だけ取るのであればその人は●●●付けにしてちゃんと働く人をください!」、 「常識のない人に理解してもらうのは無理だと思う。お互い様という理念が通じないのでどうしようもない感じがする。部署異動していただきたい。」及び「一人だけ年休を要求して●●の和を乱す人はそれぞれの●●・●●・●●●などで1年ごと・半年ごとに異動すれば良い。●●が2年も見る必要はないと思う!」というコメントは、通報者を含む年次有給休暇を多く取得する職員に関して、「協調性」や「常識」に欠けた自分本位の人物であることを指摘し、一緒に働くことを拒絶する意思を示すものであり、当該職員の人格ないし尊厳を傷つける表現であることから、業務上必要かつ相当な範囲を超えており、当該職員の就業環境を害するものである。

また、通報者に限って言えば、2回目のアンケートの実施担当者であり、上記の回答が同人のもとに集まり、その目に触れることになることから、複数の職員がある種の集団となって通報者に向けて放言しているという点で、上記の回答は優越的な関係を背景とした発言といえる。

よって、これらの回答（発言）自体はパワーハラスメントに該当する。

- (イ) 一方、P課長は、遅くとも令和4年9月の全体会議の時点で、2回目のアンケートで通報者を含む年次有給休暇を多く取得する職員を誹謗中傷するような回答がなされている事実を把握していたにもかかわらず、上記(イ)のとおり、引き続きそれを集計し、次回の全体会議で集計結果を公表するよう指示している。

一般に、二次被害防止の観点からは、ハラスメントの被害に遭っている可能性がある者を被疑加害者及びその言動から引き離すことが要請される場所、P課長が、かかる措置を検討することなく、漫然と2回目のアンケートの結果を集計し、それを公表するよう指示したことは、上記(イ)のパワーハラスメントを助長ないし追従するものとして、それと同様にパワーハラスメントに当たるとの批判は免れない。

もっとも、上記(イ)のパワーハラスメントは、2回目のアンケートという一つの機会を捉えて行われたものであって、一定期間にわたって反復継続してなされたものではない。また、その内容も、通報者の人間性を非難するものではあるが、同人の存在を根本から否定し、いたずらに罵倒したり、侮辱したりするようなものではない。

そして、P課長も、通報者ら3名に対して執拗に集計・公表を指示したわけではなく、かつ、令和4年11月の全体会議以降は2回目のアンケートには一切言及してない。また、2回目のアンケートは、通報者が自らイントラネットで配信したものであり、P課長が集計を指示した時点で、通報者もその結果を把握していたのであるから（認定事実6(4)(6)）、P課長による当該指示が通報者に与えた不利益は必ずしも大きいとはいえない。

よって、P課長が通報者ら3名に対して2回目のアンケートの結果を集計し、それを公表するよう指示したことは、通報者との関係でパワーハラスメントに当たる不適切な言動ではあるが、不法行為責任を問われるような違法行為とまではいえない。また、同様の理由から、三田市に安全配慮義務（職場環境調整義務）違反があるとは認められない。

エ 小括

以上のとおり、通報内容①に関して、P課長が通報者をAチームに配属したことはパワーハ

