

する行為であり、地方公務員第29条第1項第3号に規定する「全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合」に該当すると判断し、そのうえで、Aが当時、管理職の地位にあり、その責任の度合いが特に高いことを理由に、停職1か月の懲戒処分を行っている。このように、芦屋市は、既に、A個人の非違行為に対する処分を行っている。

一方で、X課課員の本件申出書提出前より、X課課員の長時間労働是正の必要性については庁内で再三指摘されており、またAによるX課課長級職員に対する指導の厳しさは一定認知されていた。しかしながら、そうしたX課の抱える課題は解決されぬまま、X課職員の疲労は蓄積し、結果、本件申出書が提出されたという経緯がある。こうした経緯を踏まえると、本件ハラスメント事案が単にA個人の問題として総括されることでは不十分であって、今後の再発防止のためにも、これまでの芦屋市の対応の是非や組織としての課題の検証は欠かせない。また、本件事案は部長級職員によるハラスメント事案であるところ、本件申出書提出後の芦屋市の対応につき、芦屋市議会においても厳しく批判的意見が呈されているところでもあり、その点の検証も重要である。

4. 調査及び一連の経緯にかかる事実認定

(1) 調査方法

本調査委員会は、ハラスメント行為の実態や背景事情を把握するために、X課職員の事務分掌、職員数の推移、X課の業務内容、X課が所管する ██████████ ██████████ 事業（以下「本事業」という。）の経過等に関連する資料、内部調査委員会における資料調査、同調査を補充する形で、関係者へのヒアリングを実施した。そして、X課職員の長時間労働、AによるX課職員に対する指導・対応状況、X課職員の身体的・精神的負荷に関する芦屋市当局の把握状況について重点的に調査を行った。

本件申出書提出以降の対応状況について、人事課長（当時）B、人事課健康増進・働き方改革担当主幹（当時）、総務部長（当時）C、副市長、市長に対するヒアリングを実施した。

(2) 調査の成果物

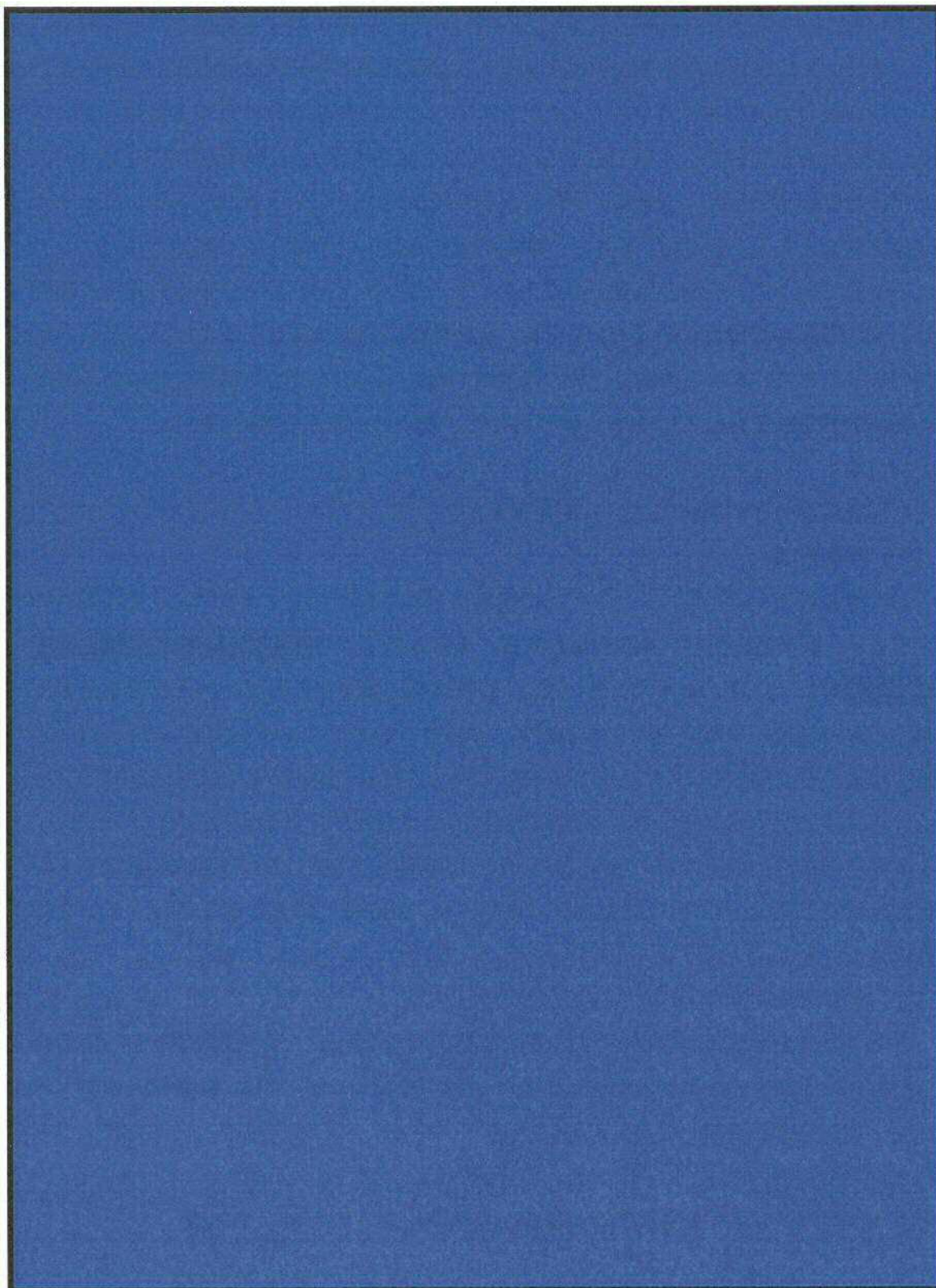
本調査委員会が収集した資料、本調査委員会が実施したヒアリング対象者から得られた回答その他調査の成果物とも言える資料（生の資料）については、職員個人のプライバシー等を配慮し明示しないこととした。

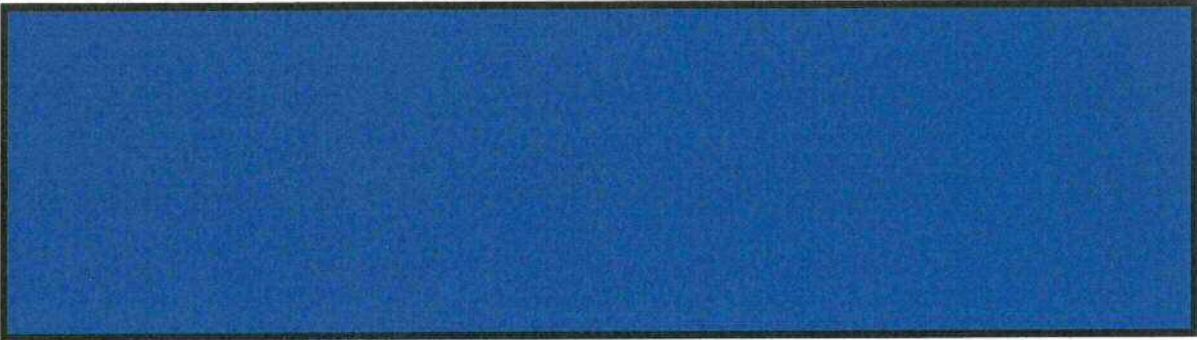
(3) 認定事実

本件事案に関し、本調査委員会が認定した事実は以下のとおりである。

ア 平成29年度以前の事実

(7) 芦屋市は平成15年1月1日、セクシュアル・ハラスメント防止等に関する要綱を策定し、同日施行した。



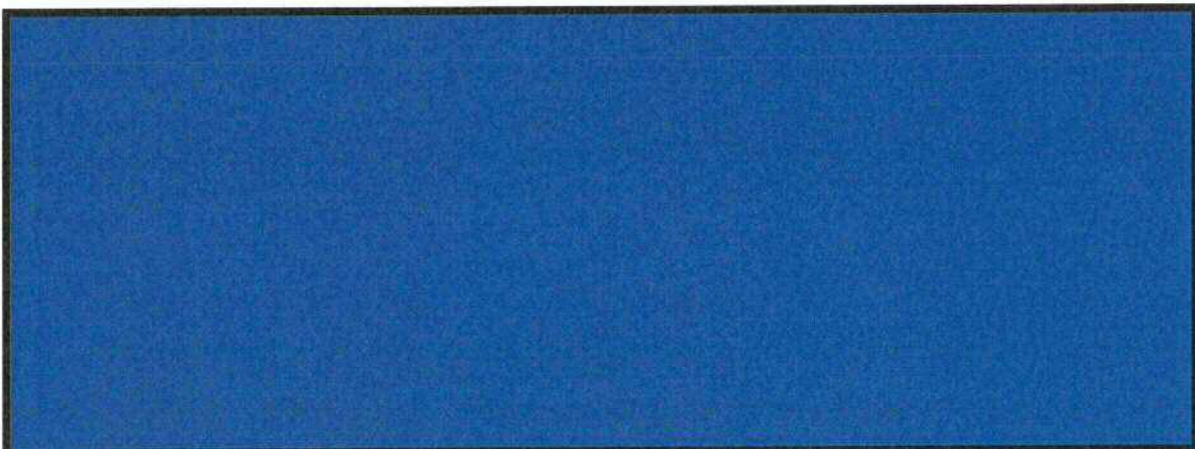


(ク) 芦屋市では職員の長時間労働が課題となっていた。そのため人事課は、年度ごとに、係長級以下職員の時間外勤務状況を取りまとめた。



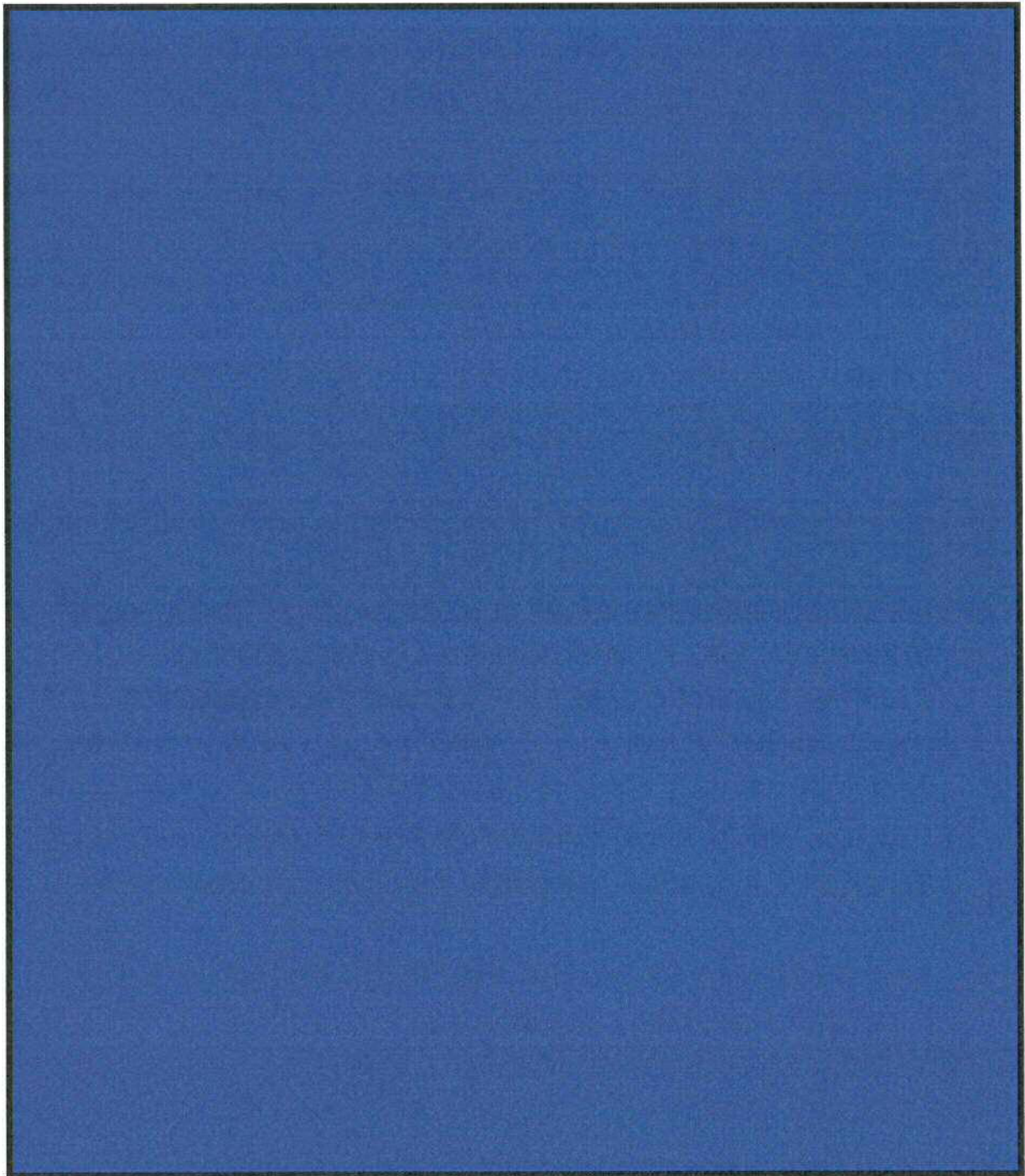
(ケ) 芦屋市は平成29年1月に芦屋市指針を策定した。芦屋市指針の冒頭には、「ハラスメント行為は人権にかかわる問題であり、職員の尊厳を傷つけ職場環境の悪化を招く、重大な人権侵害です。本市としては、職場のハラスメントを決して許しません。見過ごすこともしません。」として、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠、出産、育児休業・介護休業等に関するハラスメントのそれぞれ基本的事項を定めるとともに、所属長、職員の責務、苦情・相談への対応体制などを明記した。

さらに平成29年3月6日には、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等に関する要綱を策定し、同日施行された。



イ 平成30年度から令和元年8月までの事実





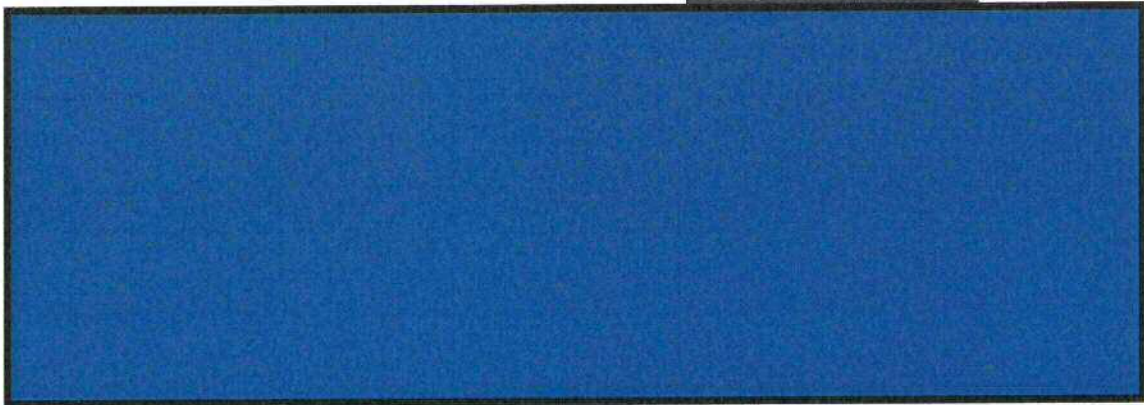
(ケ) 平成31年4月21日、芦屋市長選により伊藤舞氏が当選し、令和元年6月11日に着任した。

(コ) 芦屋市は、令和元年7月1日、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）の施行を受け、「芦屋市働き方改革取組方針」を策定した。上記取組方針の冒頭に、「職員が健康で生き生きと働き、公務能率と市民サービスの向上につながる取組」を実現していくためには、職員一人一人が今の働き方を検証し、自己研鑽と業務改善に取り組むと共に、組織単位での取り組みの推進

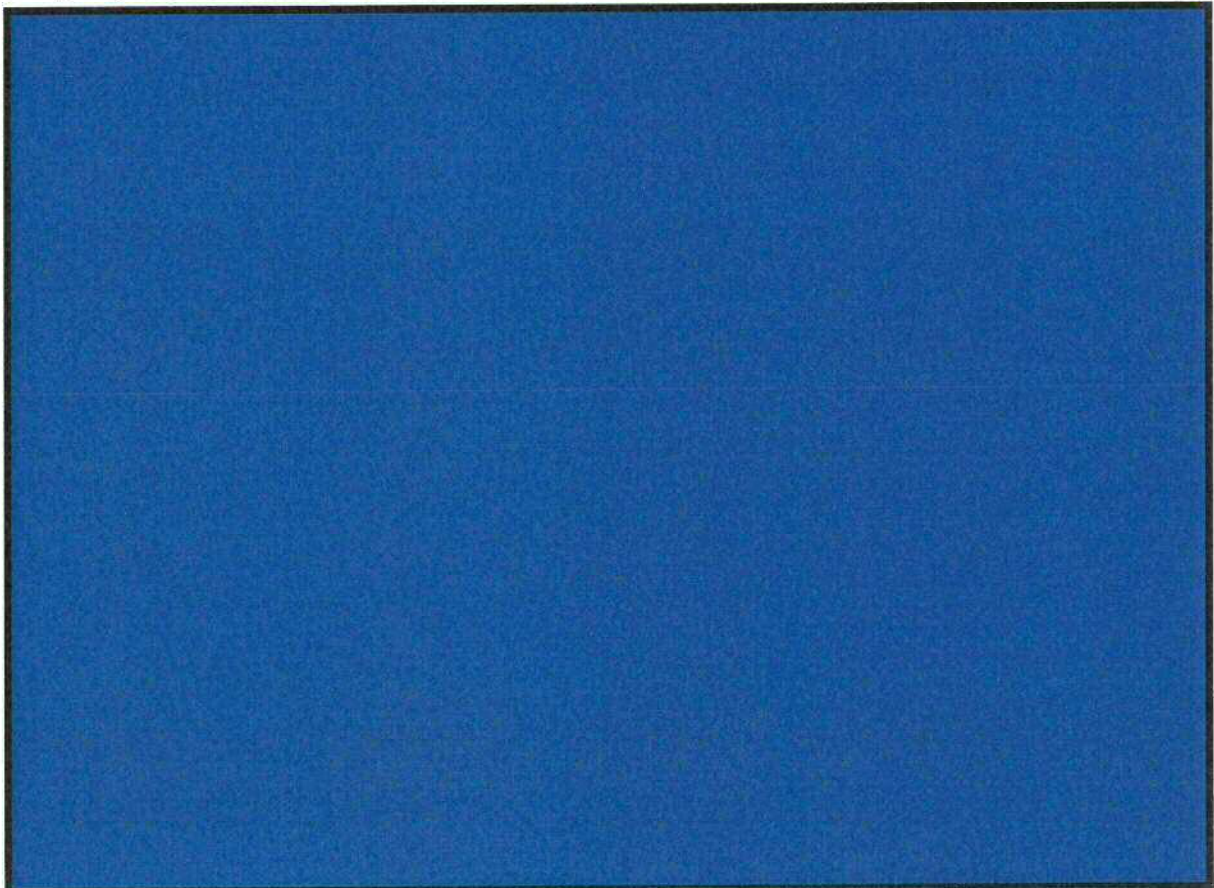
を凶ることが必要、との市長の言葉が記載されている。

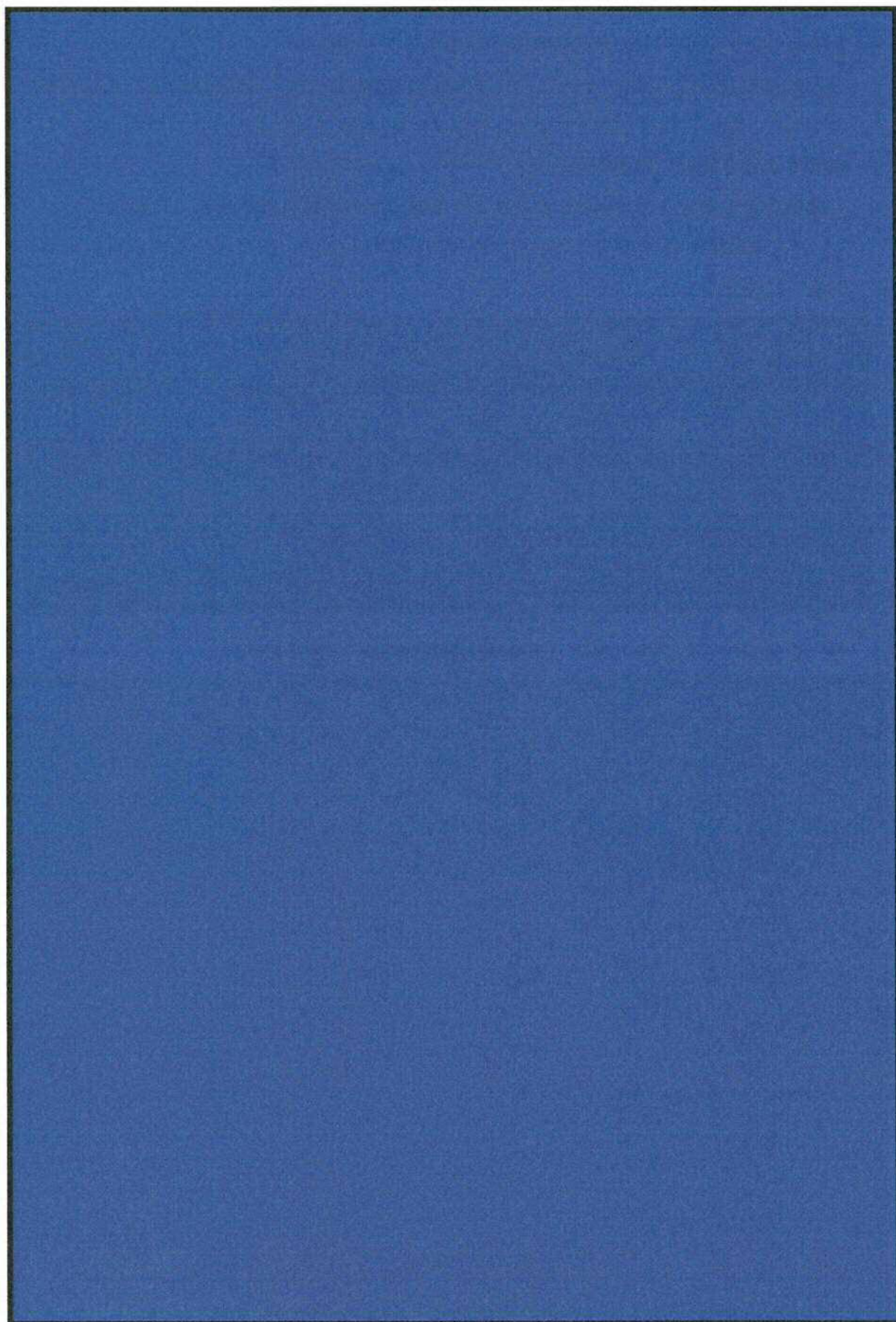
取組みの具体的内容の一つとして、長時間労働削減を掲げ、時間外勤務の上限規制について、規則に規定し遵守するとして、具体的基準として1か月45時間以内、1年間で360時間以内を明示した。

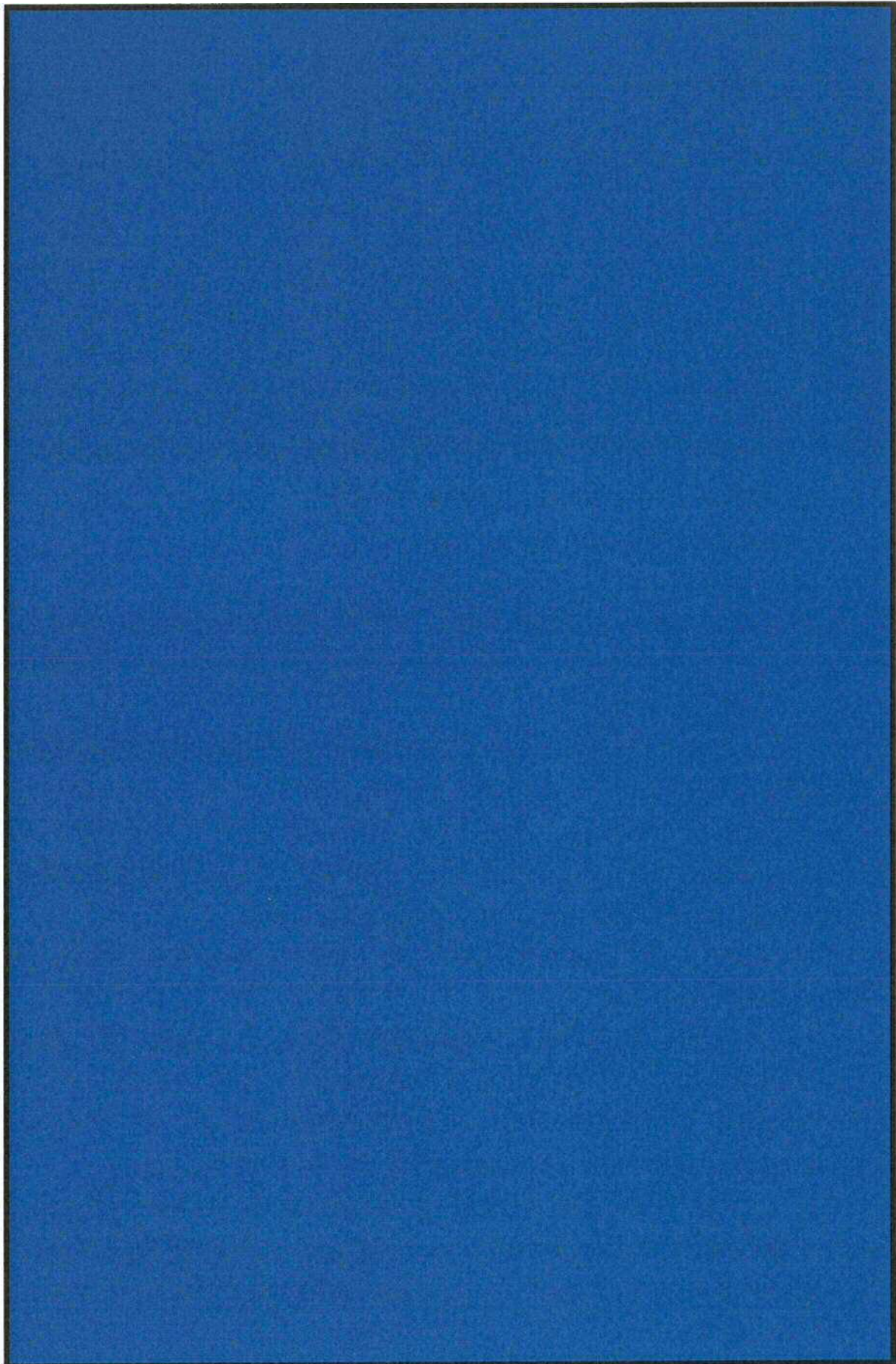
取組方針の策定を受け、前月1か月45時間以上の時間外勤務を行った職員について、当月の時間外勤務申請については課長級決裁ではなく、部長級決裁が必要となる取扱いに変更された。



ウ 令和元年8月以降の事実（本件申出書提出とその後対応状況）







5. 本件事案におけるハラスメント行為の認定について

(1) Aの優越性を背景とした業務遂行体制

上記認定事実を踏まえ、以下のとおり認定できる。

X課内において、Aは、課長級職員に対し、日常的に、厳しい指導や細かな指示を行っていた。そして、課長級職員には事実上裁量がなく、Aの指導や指示は、課長級職員を通じてX課課員に伝達されていた。

そして、Aの指導や指示内容は、例えば、本事業に係る ██████████
██████████につき、前日夕刻に当日中のやり直しを命じるなど、X課職員にとって不合理ともとれる内容も含まれていた。しかし、AはX課職員に対し、指導や指示内容について相互理解を促すコミュニケーションを十分に図ることもなく、X課職員が指導や指示内容への疑問を解消するために相談することもなかった。

このような相互理解のない関係性のなか、Aは、一方的に、課長級職員に対し厳しい指導や細かな指示を出し続けた。

このように、Aは、部長級職員という立場の優越性を背景に、X課職員に対し、直接ないし間接的に、時には不合理ともとれる指導や指示を行い、これに従わせようとしていたものであり、仮に指導や指示内容に一定の合理性が認められる部分があったとしても、その態様は、業務上必要かつ相当な範囲を超えるリスクを有するものであった。

そして、X課職員はAによる日々の指導や指示によって疲弊し、産業医もX課職員の肉体的・精神的疲労の蓄積に警鐘を鳴らしていたものであって、X課の業務遂行体制は、Aの優越性を背景として、Aのパワー・ハラスメント問題が顕在化するリスクを抱えるものであったと認定できる。