

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 [REDACTED] [REDACTED]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。

本件申出書は、そうした日頃の業務遂行体制の抱える問題性が表面化したものと言える。

以下、具体的行為について検討する。なお、パワー・ハラスメントの定義については、芦屋市指針は改訂されているが、本件事案発生当時の平成29年1月策定の芦屋市指針の定義、すなわち「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を被ったり、職場環境を悪化させられる行為」の該当性につき検討するものとする。

(2) X課課長級職員に対するハラスメント行為（厳しい叱責及び精神的な攻撃）

ア 内容

本調査委員会における調査において明らかとなったのは、まず、AからX課課長級職員（D及びE）に対する日頃の厳しい言動である。

Aは職制を重んじるとして、X課の本事業に関する細かな指示は全て課長級職員に対して行っていた。一方で、Aは課長級職員には裁量を与えず、合理性に疑問のあるAの指示であっても、課長級職員は、そのまま課員に指導や指示を伝えるほかなく、結果、課長級職員はAと課員との間で板挟みにあう厳しい立場に陥っていた。

課員からみても、課長級職員の疲弊状態は顕著であった。本調査のヒアリングにおいて、Aが、自ら非人間的な言動を行っていたと反省の弁を述べるように、課長級職員に対する日頃の指示や叱責は厳しいものであり、業務遂行が円滑にいかなかったことを、単なるコミュニケーション不足として評価することは、本件の抱える問題を矮小化するものである。

課長級職員は、芦屋市指針に則った申出は行っていないし、本件申出書に名を連ねることもなかったが、健康管理室を含めた人事課は、日頃のAの課長級職員に対する厳しい言動等を把握しており、市として、解決に向けた対応が求められる状況であったといえる。

イ 内部調査委員会が認定したEに関する発言について

なお、内部調査委員会は、Aが、平成30年度以降、断続的に、Eに対して、叱責の際に、大声で精神的な攻撃をしたことを認定し、具体例として以下の行為を認定した。

- i 他の職員が見ている前でEに対して「お前の言うことは信用できん。わしの見てる前で電話せえ」と大声で発言した。
- ii Eに対して「なめてんのか」と激怒し、自身の机を蹴り飛ばした。
- iii Eを叱責する際に「頭おかしいんちゃうか」と発言した。

iにつき、Aは、本調査委員会におけるヒアリングにおいて、発言そのものを認めている。一方、大声との認識はなかったと述べるものの、大声か否かは極めて主観的な評価である一方、Aの執務室外にいる他の課の職員も叱責の声を聞いており、またX課以外の課長級職員も大声で叱責されたことがある等の事情を併せれば、iの行為は認定できる。

次に、iiについては、Aは本調査委員会におけるヒアリングにおいて、発言そのものを明確に否定せず、また、意図的ではないと述べるものの机に脚が当たって大きな音がしたこと自体は認めている。その説明内容の曖昧さや日頃の厳しい叱責状況をも踏まえれば、iiの行為も認定できる。

さらに、iiiについては、本調査委員会のヒアリングにおいて、Aが事実を認めているところであり、優に認定することができる。

したがって、以上のようなAのEに対する行為を認定した内部調査委員会の認定は、是認できる。そして、X課における優越性を背景とした、AのEに対する言動は、指導としての業務の適正な範囲を超えるものであり、精神的・肉体的苦痛を被ったEは療養休暇を取得する事態となっている。Eへの発言はEの人格もしくは尊厳を害し、また職場環境を悪化させるものであるから、Aの上記行為はパワー・ハラスメントに該当するものである。

ウ Dに関する事情

内部調査委員会においては特に言及されていないが、本調査において収集した資料等においても、Dの疲弊状況が顕著であった様子がうかがえ、Dの精神的・肉体的疲弊は極限状況にあったことが推察できる。

本調査委員会においては、AのDに対する具体的言動について、本調査を通じて、つぶさに証拠上認定することは性質上、困難であったものの、少なくとも、AのDに対する指導や指示の状況は直ちに改善すべき状況であったことは認定できるものである。

(3) X課職員に対するハラスメント行為（過大な要求）

ア 内容

上記認定事実から明らかなおおりに、AがX課職員に対して、直接ないし間接的に、日頃から厳しい指導、また細かな指示を行っていたことは十分に認められ、また、その指示の合理性についてX課職員に疑問が生じていたにも関わらず、Aがそうした疑問解消に向けた対応を行った形跡も見られない。

そのような関係性において、Aは指導や指示を出し続け、その内容が適正な範囲を逸脱し、パワー・ハラスメント行為に及ぶ危険性を有していたことは既に述べたとおりである。

具体的な行為としては、例えば、令和元年7月22日にX課職員に対し当日中のやり直しを求めた行為や、令和元年8月2日から同月9日に至るまでの時間外勤務申請を巡る一連の却下行為がその典型例である。

前者（当日中のやり直し要求）は、そのやり直し行為の必要性につきX課職員が理解していたとは言い難く、そうした相互理解を促すことなく、Aの優越的な関係性を背景に、一方的に当日中のやり直しを求める態様は、業務の適正な範囲を超え、職場環境を悪化させるものと言わざるを得ない。

また、後者（時間外勤務申請の却下）は、申請理由を適切に記載するということ自体、それだけを取り上げれば、その指導の必要性を認めうる。しかしながら、上記認定事実のとおり、Aは自らが本事業を主導していた立場にあつて、日頃、厳しく細かい指示を出し、業務を積極的に推進していた以上、Aは、時間外勤務の必要性そのものは認識していたというべきである。また、現に■■■■課職員は既に時間外勤務として業務を行っていたのであるから、Aが、時間外勤務の必要性そのものが認識できないということは考え難い。そうすると、確かに申請理由を具体的に記載するということ自体の必要は一定あるとしても、令和2年8月1日の時間外勤務の申請について4度も却下するということは、必要かつ相当な指導の範囲を超えていると言わざるを得ず、職員に精神的苦痛を与え、職場環境を悪化させる行為であり、パワー・ハラスメントに該当すると優に認定できる。

X課の業務は、業務量が多く、時間外勤務が他課に比べ顕著に多い状況が続くなか、効率化を図るにも限界があり、時間外勤務が必要な状況であった。そのような状況下、芦屋市の働き方改革の一環として、時間外勤務の抑制の取組みが導入されるや、その申請理由の書き方をより厳格に審査すること自体合理的な対応とは言えない。そうした対応が、X課職員の不満増幅の原因となり、本件申出書の提出に至ったというのは、いわば自然のことといえる。

イ 内部調査委員会が認定したX課職員に対する具体的行為

内部調査委員会は、Aが、遅くとも平成29年度以降、日常的に、X課の職員に対して、過大な要求をした事実を認定した。

- i Aが22時以降ころ、自宅からX課にいる職員に電話をして「明日までに〇〇をやっとけ」と命令することがよくあり、職員の時間外勤務が月100

時間を超える大きな要因になっていた。

- ii 「このことを今日中に（20件以上の相手の）全員に伝える」
- iii X課の職員が設営した後になって、その日のうちに手直しするように命じた。
- iv Aが命じた業務について、X課の職員が実際に時間外勤務を行ったにもかかわらず、時間外勤務申請を却下した。

iii及びivについて、パワー・ハラスメント行為に該当すると判断できることは上記のとおりであり、内部調査委員会の認定は正当である。

なお、上記iについて、Aは、本調査委員会におけるヒアリングにおいて、夜10時頃に電話をしたのは2回だけであるとして、携帯電話の履歴が残っている旨説明する。その他、本調査において、Aが時間外の夜遅くにX課に架電し業務上の指示や命令を行っていたことを直接裏付ける証拠までは確認できず、したがって、Aによる架電が直接的に時間外勤務増大の大きな要因となったことまでは認定できない。一方で、Aは、夜10時頃に架電したことがあること、また、命令口調であったか否かはともかく、業務の状況を尋ねたことは認めている。これらは、Aが、業務上の相当な範囲を超えて、日常的な厳しい指導や指示を行っていたことをうかがわせる一事情である。

iiについては、Aは発言を認める。業務としてすべきことと思っていたとAは説明しているが、既に認定したとおり業務のスピード感についてはAの認識とX課職員の認識との間に齟齬が生じており、Aは、その齟齬を解消しないまま、日頃からの過大な要求を行っていたというほかなく、業務上の必要性や相当性を超えた行為として認定できる。

このように、AによるX課職員に対する日頃の指示や指導は、優越的な関係を背景とし、業務の適正な範囲を超え、就業者の就業環境を悪化させるものであり、内部調査委員会がこれらを過大な要求として、パワー・ハラスメントと認定したことは正当である。

6. 本件事案を巡る芦屋市のハラスメント対応内容の評価

職場におけるハラスメントは芦屋市における雇用管理上の問題（マネジメント上の問題）であることは冒頭に述べたとおりであり、以上の認定事実を前提とすると、芦屋市の本件ハラスメント対応は雇用管理の観点からみても、不適切な点があると言わざるを得ない。

(1) 全般的事項（本件申出書提出前の対応状況）～パワー・ハラスメントのリスクを