

## 舟橋村パワーハラスメント事案に関する調査報告書(概要)

令和4年9月5日

舟橋村は、「舟橋村パワーハラスメント事案に関する第三者調査委員会」から令和4年8月31日に調査報告書の提出を受けたので、同委員会の了解を得て、その概要を公表します。

### 1, 委員会設置の経緯等

(1) 令和3年2月19日付けで懲戒処分が行われたパワハラ事案(以下、「本件事案」という。)及びその他のパワハラと疑われる事案について調査・検証するため、令和4年4月11日に第三者調査委員会(以下、「委員会」という。)が設置された。

(2) 委員会は、次の3名で構成された。

神田法律事務所 弁護士 神田光信

公益財団法人 富山県ひとつづくり財団 専務理事 上田順子

富山県総合警備保障株式会社 代表取締役社長 木下 勲

(3) 調査の経緯は、次のとおり。

#### ① 委員会の開催

令和4年4月25日、8月19日、8月31日 [計3回]

#### ② 関係者ヒアリング

元警察官3名を中心としてヒアリングのためのワーキンググループを設置し、在籍職員33名を始め、近年の退職職員や関係団体の職員を含めた計59名から、面談又は電話によるヒアリングを行った。

(4) 調査の目的及び役割

本件事案及びその他のパワハラ案件について、公正かつ中立的な観点から事実を解明するとともに、その背景及び原因についても可能な限り推考することによって導かれる今後のパワハラ防止策等についてもあわせて村長へ報告及び提言をすることを目的とした。

### 2, 本件事案に係る認定事実

(1) 本件事案について

① 加害者は、女性職員4名に対し長期間にわたり暴言や暴力、あるいは不適切な内容のメールの送信などを行った。

② 本件事案発生時における村のハラスメント対策や職員の意識については、

- ア、 職員の懲戒処分に関する規則が制定されていたものの、ハラスメント防止に関する方針の制定やハラスメントへの職員の理解を促進し防止対策を取るまでには至っていなかった。
  - イ、 複数の職員が管理監督者にパワハラ被害を相談し対応を訴えていたにもかかわらず、不誠実な対応のみで抜本的な対策を取らなかった。
- ③ 本件事案に関係し、役場からの報道発表前に内部情報が漏洩していたことが明らかになった。
- (2) その他のパワハラと疑われる事案について
- ① 被害者となった職員が、他の職員に対してパワハラを疑われるような行為を行っていた。
  - ② 被害者が本件事案の加害者以外の職員から、必要以上に強く叱責されるなどの行為が見られた。
- (3) パワハラ行為以外の非違行為について
- 加害者が外線電話を代理応答したさいに長時間取り次がず、保留アラームが鳴るまで放置するような村行政への信用失墜行為が見られた。
- (4) その他の特筆すべき事案について
- ① 委員監査において、村職員が受託事業者の社員に対してパワハラ行為をしたことが伺われる文書が存在したとして、後の議会において質問された事案については、パワハラ行為があったとは認められなかった。
  - ② その他、特定の事業を担当する複数の職員に対しての誹謗中傷と思われる匿名の怪文書が議員全員に投書されたり、犯罪に該当すると思われる事件や職員以外からのパワハラ行為と疑われる事案が認められた。

### 3. パワハラ行為の認定について

加害者の行為については、パワハラ 次の3つの要件に該当するものとして、パワハラ行為と認定した。

- ① 優越的な地位に基づいて行われた
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であった
- ③ 被害者に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は、職場の労働環境を害した

### 4. 本件事案に対する村の対応の評価

(1) 調査については、極めて不十分な調査であった。

- ① 被害を訴えている複数の職員に対するヒアリング調査及び加害者への調査、

双方の主張に相違がある場合の関係者ヒアリング等による事実認定がなされておらず、被害者から提出されたメモをもとに、懲戒処分審査会(以下、「審査会」という。)において、加害者及び関係職員2名に対し表面的なヒアリングが行われたのみであり、本件事案発生の背景や原因等が一切明らかにされていない。

② 全職員に対するアンケート調査が、本件事案が表面化してから8月経過後と遅きに失した。

(2) 手続きについては、厳正な手続きに沿ったパワハラ事実の認定や処分の決定が行われたとは認めがたい。

① 前述のとおり、審査会に先立つ事実認定等が不十分であり、また、審査会では加害者に口頭で表面的に確認しただけであり、処分対象行為の事実認定や処分量定などについての議論もなされていない。

② 処分理由の記載が曖昧であり、処分対象となる行為とこれに対する懲戒処分の根拠が明確になっていない。

③ 加害者の弁明の機会については、審査会と称する面談中において、加害者の非違行為を具体的に明示しないまま、本人が処分を受け入れる旨の意思表示をしている。

(3) 処分量定については、上記のとおり審査会において議論されていないが、村の懲戒処分の基準に則って考察すると、複数の女性職員に対して長期間にわたる身体的かつ精神的な攻撃や機微な情報の暴露などの行為を繰り返し、また、うち1名が心的ストレスによる病気休職から退職に至ったと推定できることなどを総合的に勘案すると、戒告以外の判断があり得たのではないかと考えられる。一方で、村の管理監督職員が長期間にわたって適切な指導や注意を怠ってきたことが、問題をここまで大きくしたことも考慮すべきである。

#### 4. ハラスメントの防止及び職場環境の向上に向けた提言

村では、本件事案の発生後、「舟橋村職員のハラスメントの防止に関する方針」を策定(令和3年3月1日)し、同日「舟橋村職員ハラスメント防止対策委員会」を設置するとともに、職員を対象とする研修会の開催や録画・録音カメラの設置等の対策を進めている。

しかしながら、本件事案発生後も、パワハラの内容やパワハラが職場に及ぼす悪影響等についての職員の理解が進んでおらず、また、職員にコンプライアンス意識が十分浸透しているとは言い難い状況にあるため、次のことを提言する。

(1) パワハラ防止対策の整備

- ① 職員が利用しやすく実効性のある相談窓口の整備
  - ② 外部の第三者による相談窓口の設置
  - ③ 相談があった場合の真摯な対応と正確な記録
  - ④ パワハラ事例の職員への周知による同様事例の再発防止
  - ⑤ ハラスメント防止対策委員会の信頼性向上
  - ⑥ 行政カスタマーハラスメントの対応マニュアルの整備
- (2) パワハラ防止のための研修会の充実
- ① 毎年定期にかつ、管理職と非管理職別の研修の開催
  - ② 全職員が漏れなく受講できる研修会の設定
  - ③ コンプライアンス研修会の開催の検討
- (3) 効果的な職員啓発資料の作成
- (4) 職員の個人情報管理の徹底
- (5) 風通しの良い親しみやすい職場環境づくり
- (6) 庁外への情報発信のルールづくり
- (7) 組織マネジメント力の向上への取り組み

舟橋村役場