

# パワーハラスメント申告に関する調査報告書 (概要版)

令和7年1月10日

一般社団法人高知県UIターンサポートセンター 御中

第三者委員会

委員長 弁護士 岩崎 淳 司



本第三者委員会（以下「委員会」といいます）は、貴センター（以下「センター」といいます）からの依頼に基づき、平成31年4月1日から令和6年3月末日までの間にセンターを退職した職員（以下「退職者」といいます）に対するパワーハラスメントの有無等を調査しました。

調査は、令和6年6月19日から令和6年12月27日までの6か月強にわたり、退職者あて調査票に対する回答書の検討、退職者をはじめとする関係者のヒアリング、音声データを含む関係資料の分析、等々の方法により実施しました。

この調査の過程で委員会が抽出した、退職者からのパワーハラスメント被害申告言動は11件に上りました。委員会はこれら11件を、厚生労働省が提示するパワーハラスメント指針（以下「指針」といいます）に照らし整理いたしました。

その結果、11件のうち3件は、被害申告に該当する言動が事実として認定されたとしても、指針に照らした場合、パワーハラスメント該当性が認められない、と

判断し、事実認定そのものをいたしませんでした。また、残り8件のうち1件についても関係者のヒアリングが実施できなかったため、やはり事実認定そのものをいたしませんでした。その余の7件のうち1件については、身体に対する攻撃を含意する言動が事実として認定され、これをパワーハラスメントと判断しました。そのほかの6件については、被害申告にかかる言動が証拠上認定できませんでした。ただしそれらの中には、言動そのものは認定できないが、言動の態様が職場環境の悪化をもたらしているという限度で被害申告を首肯したものがありませんでした。

委員会は、これら1件のパワーハラスメント言動と、職場環境の悪化をもたらす言動態様とについて、これらが発生する原因として、1. パワーハラスメント該当性を判断する基準が明確でなかったこと、2. 内部相談窓口・外部相談窓口の周知ができていなかったこと、3. センターにおいて各職員がやるべき業務内容が不明確であること、を指摘しました。

そして、これらの発生原因に対応した再発防止策として、1については、パワーハラスメント防止に関する規定の整備とパワーハラスメントに特化した研修の実施を、2については、相談窓口について記載した文書の掲示と、定期的なメッセージ発信を、3については、基本的な業務手順や職場内ルールなどが記載された手引書の準備を、各提言いたしました。

最後に、退職者からのヒアリングの際に共通して聞かれた声は、退職者としてはパワーハラスメントに該当すると思われる行為による被害を受けて体調を崩すなどして退職しなければならなくなった一方で、パワーハラスメントに該当すると思われる行為をした者はおとがめなしであるかのような様子で業務を続けるなどしていることへの不信感でした。

センターには、このような退職者の声を念頭に、委員会提出にかかる「パワーハラスメント申告に関する調査報告書」を通読され、委員会提言にかかる再発防止策に取り組み、全ての職員が働きやすい職場を構築されるよう切に望むものです。

以上