

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

第三者委員会

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



本書は、令和6年12月27日に当委員会が貴センターに提出したパワーハラスメント申告に関する調査報告書（以下「全文版」といいます）の概要版です。貴センターによる公開の用に供することを念頭に、個人の特定につながるような記載は極力抽象化しています。

本書では、全文版のうち、「～はじめに～」と「第10 最後に」についてはその全文をそのまま掲載するとともに、「第2 本件センター組織の概要等」（同5頁～14頁）に記載した部分は割愛し、その余の部分（「第1 調査の概要」（同1頁～5頁）及び）「第3 各退職者からの被害申告の概要」から「第9 再発防止策」まで）を要約して掲載しています。割愛した全文版の当該部分には個人の特定につながる記載はありません。また、全文版末尾の資料も概要版には必須ではないと考え、これも添付を省略します。

～はじめに～

貴センターのご依頼に基づき本第三者委員会が行った調査の結果について、以下のとおりご報告申し上げます。

結論としては、本第三者委員会が調査の対象とした期間において、パワーハラスメントに該当すると認定した事実は1件のみとなりました。その他にパワーハラスメントといえる事実の認定には至らなかったこととなりますが、それは、①そもそも被害申告対象事実それ自体が事実認定以前に典型的にパワーハラスメントに該当しないため事実認定をしていないもの（典型的非該当）、②被害申告対象事実それ自体が認定されればパワーハラスメントに該当する可能性はあるが、証拠上事実認定に至らなかったものの2つに区分されます。

以下、詳述します。

第1 調査の概要

1 本第三者委員会設置の経緯

本件センター自身の発意と、「高知県UIターンサポートセンターパワーハラスメント被害者の会」からの要請とに基づき、本件センターが設置を決定。

2 本第三者委員会の構成

本件センターからの依頼を受け、高知弁護士会が本件センターに推薦した、同会所属の3名の弁護士。

3 調査の目的・対象

- ① 平成31年4月1日から令和6年3月末日までの間に、本件センターを退職した職員に対する他の職員・役員からのパワーハラスメントの有無
- ② 上記期間における職員・役員の言動に起因する本件センターの職場環境の悪化の有無
- ③ 上記期間において、上記パワーハラスメントが認められる場合または上記職場環境の悪化が認められる場合には、その背景及び原因を踏まえた再発防止策の検討。

4 調査の方法

(1) 資料の検討

本件センターやヒアリングの対象者から提供を受けた対象に関連する資料（以下、「関連資料」という。）及びヒアリング対象者から提供を受けた録音記録の検討。

(2) 書面調査

前記期間にセンターを退職した21名に対し、パワーハラスメントの有無等にかかる書面調査票（以下、「本件調査票」という。）を送付し、回答依頼。

本件調査票への回答者は16名。うち、自身がパワーハラスメントを受けたと回答したもの7名。他の人へのそれを見聞きしたと回答したもの10名。

(3) 退職者からのヒアリング

上記(2)の回答者16名のうち、ヒアリングに協力が得られたもの7名に対し実施。

(4) 関係者からのヒアリング

前記(1)～(3)を踏まえ、元・現職員及び元・現役員合計13名に対し実施。

5 調査の期間

自 令和6年6月19日

至 令和6年12月27日

第2 本件センター組織の概要等

割愛

第3 各退職者からの被害申告の概要

本件センター退職者のうち、本第三者委員会からのヒアリングに協力が得られた7名中、ヒアリング時に本第三者委員会に対して自身への「パワーハラスメント被害」を申告したA、B、C、D、Eの5名から、概要以下の通りの被害申告がなされた。なお、全文版では各申告内容をそのまま引用しているが、本書では可能な限り個人の特定を避けるため、相当程度に抽象化している。また、ヒアリングには至らなかったものの、関連資料から抽出した言動として、複数名を対象とする事案を3、(5)で取り上げた。

1 職員Vの言動について

(1) 被害申告がなされた言動①(対A)

業務のことに関する注意をされる際、度々、机を叩いていた。指示・指導の内容が守れていないことがあると、責められた。周囲に聞こえるような大声で詰めるように叱責し、鼻で笑うような態度を取り続けた。業務上の出来事があった時間を確認された際、曖昧な回答しかできなかったところ、記憶力に疑義を呈された。そばで深いため息をつくなど、不快な態度を示し続けた。

(2) 被害申告がなされた言動②(対B)

頼まれた業務を失念した際に、身体への攻撃を含意する発言がなされた。訪

問先での要領を得ない言動について、身体への攻撃を連想させる発言がなされた。仕事でミスをする、「理解できない」、「共感できない」などと言われた。仕事が終わっていないことを小馬鹿にされた。

(3) 被害申告がなされた言動③ (対C)

求職者対応にあたりメールによる連絡を選択していたところ、電話で連絡するようきつい口調で言われた。

2 職員V及び職員Wの言動について

被害申告がなされた言動④ (対D)

私的なインスタグラムの内容をセンター内のスタッフに言い回り、SNSのアカウントを見て回っていた。

3 職員Xの言動について

(1) 被害申告がなされた言動⑤ (対C)

別の職員甲の席まで行き、聞えよがしに「話が通じない人のことは〇〇だ」と思うようにしている」と発言した。

(2) 被害申告がなされた言動⑥ (対A)

個室面談で業務上のことに関し、否定的発言を繰り返した。同様に、「優先順位を理解していない」と批判した。

(3) 被害申告がなされた言動⑦ (対A)

会社訪問の際、自らが待ち合わせ場所に遅刻したにもかかわらず、Aの行程や訪問先での発言について叱責した。

(4) 被害申告がなされた言動⑧ (対C)

職務内容の整理について電話で相談したところ、切れ気味の口調で矢継ぎ早に叱責を繰り返し、何度謝罪しても止めず、話を聞いてもらえず、一方的に電

話を切られた。

(5) 被害申告がなされた言動⑨（対複数）

業務の進め方について質問した際など、侮辱的言動が日常的になされた。

4 職員Yの言動について

被害申告がなされた言動⑩（対C）

Cによる何か月も前の、役員への資料提出遅延を、Yに対するマイナス評価につながるものと叱責した。

5 役員Zの言動について

被害申告がなされた言動⑪（対E）

本件センター内別フロアの会議室に呼び出され、業務に関する情報交換の会話を、「朝から聞いていたが、今日の私語は我慢が出来ない」と1度注意を受けた。

第4 事実の存否

1 各被害申告を受けた本第三者委員会の判断

本第三者委員会は、第3に記載の各被害申告がなされた言動①から言動⑪までのうち言動③、言動④及び言動⑪については以下のとおり典型的にパワーハラスメントに該当しないと判断した（～はじめに～「典型的非該当」）。

なお、パワーハラスメント該当性の判断基準は後述第5参照。

(1) 被害申告がなされた言動③について

Cと職員Vは、それぞれ別のグループに所属しており、本件センター内の立場は同じであって、職務上の地位としては、VがCより上位の職員であったとは認められない。

また、当時、CはVとの連携の必要があったとしても、Vの協力がなければ

業務の円滑な遂行が困難な状況下であったとまでは認められない。

以上より、Vによる言動③は、被害申告者であるCがVに対して「抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの」であるとは認め難く、「優越的な関係を背景とした」言動には該当しないことから、Cからの被害申告のとおり的事実が認められたとしても、典型的にパワーハラスメントに該当しないため、言動③に関する事実の存否については検討を行わない。

(2) 被害申告がなされた言動④について

言動④はいずれも本件センターの業務を遂行するに当たって行われたものではなく、職場上の「優越的な関係を背景とした」言動には当たらない。

言動④は、Dからの被害申告のとおり的事実が認められたとしても、典型的にパワーハラスメントに該当しないため、言動④に関する事実の存否については検討を行わない。

(3) 被害申告がなされた言動⑩について

当時のEとZの職制、注意は1回のみであり、態様についても、時間としては約20分間、他の職員がいるフロアとは別のフロアにある会議室に呼んで行われているとのこと、等々に照らせば、被害申告のとおり的事実が認められたとしても、言動⑩は業務上明らかに必要性のない言動とは認められず、その態様も不相当なものとも認められないため、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動」には当たらない。

以上より、言動⑩は、Eからの被害申告のとおり的事実が認められたとしても、典型的にパワーハラスメントに該当しないため、言動⑩に関する事実の存否については検討を行わない。

(4) 小括

以上の判断を踏まえ、以下において被害申告がなされた言動①、言動②及び

言動⑤乃至言動⑩について、事実の存否に関する本第三者委員会の検討結果を述べる。

2 被害申告がなされた言動①

証拠上これを認定するに至らなかった。

ただし、VがAに対し、業務に関してきつい言い方をすることは度々あったことについて複数名の信用できる証言があり、その限度では被害申告を首肯し得る。この点については、第7において後述する。

3 被害申告がなされた言動②

「被害申告がなされた言動②」のうち、頼まれた業務を失念した際に、身体への攻撃を含意する発言がなされた、とする点については、証拠上これを認定し、その他の言動については証拠上これを認定することができなかった。

ただし、VがBに対し、業務に関してきつい言い方をすることが度々あったことについては、信用できる証言があり、その限度では被害申告を首肯し得る。この点については、第7において後述する。

4 被害申告がなされた言動⑤

証拠上これを認定するに至らなかった。

5 被害申告がなされた言動⑥

証拠上これを認定するに至らなかった。

6 被害申告がなされた言動⑦

証拠上これを認定するに至らなかった。

7 被害申告がなされた言動⑧

証拠上、これを認定するに至らなかった。

8 被害申告がなされた言動⑨

対象者に対するヒアリングの実施に至らなかった。

よって、本第三者委員会としては、当該言動の存否について判断することはできない。

9 被害申告がなされた言動⑩

証拠上これを認定するに至らなかった。

10 小括

以上のとおり、各被害申告について検討の結果、唯一事実認定ができたのは、被害申告がなされた言動②のうち、職員VのBに対する、身体への攻撃を含意する言動である。これについて以下、パワーハラスメント該当性を検討する。

第5 本件調査におけるパワーハラスメント該当性の判断基準

1 法律及び指針

関係法令及びこれを受けた指針（以下、「パワーハラスメント指針」という。）によれば、職場におけるパワーハラスメントとは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③その雇用する労働者の就業環境が害されることであり、典型的な6類型が示されている（本書では6類型の詳細割愛）。

2 本件センター就業規則

本件センターの就業規則では、ハラスメント行為の禁止と違反行為への懲戒が定められているが、どのような行為が「ハラスメント行為」に該当するのかについての規程は定められていない。

3 小括

そこで、本件調査においては、パワーハラスメント指針上のパワーハラスメントに該当するか否かによってパワーハラスメント該当性を判断することとする。

第6 存在事実の評価

被害申告がなされた言動②のうち、職員VのBに対する、身体攻撃を含意する言動について、以下、パワーハラスメント該当性を検討する。

VはBを業務上指導する立場にあり、BにとってVの協力を得なければ業務を円滑に行うことは困難であった。そのため、当該言動は、職場において行われる「優越的な関係を背景とした言動」に当たる。

次に、当該言動は、Bの指導係であるVがBに対して業務上の注意をするために行った言動である可能性が高いものの、身体攻撃を含意する点で、業務上の注意をするにあたって明らかに不必要かつ不穏当な発言であり、指導のために使用する言葉として明らかに不適切なものであるなどに鑑みれば、当該言動は「業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動」に当たる。

Bは、その後、体調不良により休職しており、同様の状況で当該言動を受けた場合には、社会一般の労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動である。したがって、「就労者の就業環境が害される」といえる。

以上より、当該言動はパワーハラスメント指針に基づく検討によれば、パワ

ーハラスメントに該当する。

第7 本件対象期間における職員・役員の言動に起因する職場環境の悪化

前述のとおり、職員Vによるパワーハラスメントが1件認められた。また、本件対象期間において、職員Vが、AやBに対し、業務に関してきつい言い方をすることが度々あったという信用できる証言も複数ある。本件センター内でこのような言動がなされると、発言の相手方のみならず、同じ空間で働く他の職員も当然見聞きすることとなるところ、不必要にきつい言い方がなされれば、それを聞いた他の職員は嫌悪感を抱くであろうし、萎縮してしまうことにもつながりかねない。AやBはそれぞれ体調不良により休職し、退職するに至っており、本件調査においてもVの言動によりストレスを感じていた旨を複数の退職者が申告していることからしても、このようなVの言動に起因して職場環境の回復措置を必要とする程度に職場環境が悪化していたことは明らかである。

また、Xの言動に関する被害申告のうち、当該退職者のヒアリング実施に至らなかったものについては、パワーハラスメント該当性の判断の前提としての事実認定に至っていないものの、関連資料からすればこれにより職場環境の回復措置を必要とする程度に職場環境が悪化していたことがうかがえる。

第8 職場環境の悪化に至った背景及び原因

本第三者委員会としては、本件センター内の職場環境が悪化した背景及び原因は以下のとおりであると考えている。

- 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 本件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

第9 再発防止策

本第三者委員会としては、上記「第8 職場環境の悪化に至った背景及び原因」記載の項目ごとに、それに対応する再発防止策を提言する。

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

(1) パワーハラスメント防止に関する規定の整備

就業規則等でのパワーハラスメント定義の明確化、違反行為に対する厳正な措置の発動。

(2) パワーハラスメントに特化した研修の実施

ルールの説明とケーススタディ。

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

相談窓口について記載している文書の掲示や半年に1回程度のメッセージ発信等。

3 本件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

基本的な業務手順や職場内のルールなどが記載された手引書の準備等。

第10 最後に

本件対象期間に退職された方々へのヒアリングを通じて共通して得られた発言としては、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本件センターから懲戒処分や厳しい注意を受けることもなく、上司は擁護するような姿勢をみせ、行為者はおとがめなしであるかのような様子で業務を続け、さらには昇格しているということが耐えがたいというものであった。

本第三者委員会としての本件調査の結果は前述のとおりであるが、このような退職者の方々の声を念頭に本書を今一度通読していただき、提言した再発防止策に本件センターが早期に取り組み、全ての職員が働きやすい職場となるよう切に望むものである。

以上