

令和7年2月14日

吉富町長 花畑 明 様

吉富町第三者調査委員会

委員（会長）藤井 克巳

委員 信友 浩一

委員 服部 倫子

調 査 報 告 書

第1 はじめに

- 1 第三者調査委員会（以下、当委員会と表示する。）は、吉富町より、次の事項について、調査の上、報告書を令和6年10月18日まで（6ヶ月以内）に作成・提出することを求められた。

「※調査対象事案

吉富町の職員（以下、当該職員と表示する。）が2023年9月に自殺（未遂）を図った件（以下、「本件」という。）について

- ① 町長又は町管理職職員によるパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）が行われたかどうか。
- ② その行為と自殺（未遂）行為との間に因果関係があるかどうか。
- ③ 再発防止策の提案
- ④ 以上に関連する事項

2 当委員会委員の選任について

当委員会委員三名は、吉富町の顧問弁護士（弁護士法人山本法律会計事務所代表 山本洋一郎）が同町に推薦し、同町が町執行部とは利害関係がなく、公正・中立の立場から調査を行う学識経験者と認め、選任されたものである。

なお、この選任過程に特段の問題点はない（第三者委員会設置と運用（改訂版）
2020年3月19日発行、編著者代表・弁護士本村健、発行所一般社団法人金融財政事情研究会、株式会社きんざい販売の58頁参照）。

また、藤井克巳及び服部倫子は弁護士であり、弁護士法に従う義務を、信友浩一は医師であり、医師法に従う義務をそれぞれ負っており、法に基づき公正・中立な行動をになうこととなる。

3 調査の趣旨・目的

当委員会による調査の趣旨・目的は、上記1①乃至④記載のとおりであるが、主に上記④の事項においては、個別の事案に限定することなく吉富町役場全体の組織風土、働き方に関する問題についても把握し、組織としての課題の提示、再発防止策の提言に関する報告書を作成することを目指した。本報告書が、吉富町役場で働く全ての方々、また、吉富町の将来にとって有意義なものとなることを望む。

なお、当委員会は、2021年3月19日付日本弁護士連合会策定「地方公共団体における第三者調査委員会調査等指針について」に従って調査を行った。

第2 調査の実施経過について

- 1 当委員会は、令和6年4月上旬、当委員会候補者に打診があり、令和6年4月18日（木）午後1時、藤井・梅田法律事務所にて、第1回委員会を開催し、次の事項を決定した。

- ① 当委員会の会長に藤井克巳が就く。
- ② 次回（第2回）委員会を令和6年5月10日（金）午後1時30分より、吉富町役場にて開催する。
- ③ その際、当該職員からの事情聴取を行なう。
- ④ 当該職員に対し、吉富町から上記日時・場所にお越しいただき、事情聴取に応じるよう伝えてもらう。

2 上記1④に基づき、吉富町未来まちづくり課長兼危機管理室長から、当該職員の母親に、事情聴取を行うので、お越し願いたい旨を伝え、当該職員への伝言を依頼した。

3 しかるに、これに対する回答は、令和6年4月18日付吉富町に対する通知書記載のとおり「調査には一切応じない」とのことであった。

4 当委員会は、令和6年5月10日（金）午後1時より吉富町役場にて第2回委員会を開催した。

① まず、当該職員がお越しになることを期待して、待機した。

② 当該職員がお越しにならないので、同日午後1時50分より第2回委員会を再開し、次の事項を決定した。

（イ）再度、当該職員からの事情聴取を行うこととした。

（ロ）事情聴取の日程等は、令和6年6月13日（木）午後1時30分より吉富町役場にて行うことにした。

③ そこで、当該職員に対し、要請書を送付することに決し、同日、郵便にて当該職員へ送付した。

④ その上で、後日、吉富町職員である前記室長らから、当該職員に対し、上記要請書を受け取られたと思うが、是非、事情聴取に応じてもらいたい旨の架電を行なった。

なお、同日（5月10日）午後3時30分頃、当委員会は、当該職員の祖母宅へ伺い、協力を求める旨、祖母に依頼した。

5 当委員会は、令和6年6月13日（木）午後1時より、吉富町役場にて第3回委員会を開催した。

① まず、当該職員がお越しになることを期待して、待機した。

② 当該職員がお越しにならないので、同日午後1時50分より、第3回委員会を再開し、次の事項を決定した。

（イ）もう一度、当該職員からの事情聴取、及び、新たに、岸本加代子議員を

はじめとする町議員の方々との意見交換を行うことにした。

(ロ) 事情聴取は、令和6年6月28日(金)午後1時30分より、意見交換は同日午後2時30分より、吉富町役場にて行うことにした。

③ その上で、前回同様、吉富町職員である前記室長らから、是非、令和6年6月28日(金)午後1時30分からの吉富町役場での当委員会の事情聴取に応じてもらいたい旨の架電を行なうとともに、岸本加代子議員をはじめ町議員の方々への連絡を行なった。

6 当委員会は、令和6年6月28日(金)午後1時より、吉富町役場にて、第4回委員会を開催した。

① まず、当該職員がお越しになることを期待し、待機した。

② 当該職員がお越しにならず、岸本加代子議員をはじめとする町議員の方々も来てもらえないとのことであったので、同日午後1時50分より、第4回委員会を再開し、次の事項を決定した。

(イ) 事情聴取が出来なかったことを前提に、前記第1・1の調査対象事案の調査を続行するため、広く吉富町職員、議員、副町長、町長からの同町職場の状況の聴き取りを行うことにした。事情聴取を行う対象職員の選別は、役職、性別、年代、勤続年数、所属する課、当該職員との関わりの有無等の観点から無作為に選別した。

(ロ) その上で、吉富町役場の職場状況と改善すべき点等があればこれらの諸点を検討することにした。

7 当委員会は、令和6年9月20日に岸本加代子議員を含める町議員5名からの聞き取りを実施し、同年9月27日には議長・副議長からの聞き取り、同年10月18日には町長・副町長からの聞き取りを実施した。

8 当委員会は、当初から常に当該職員からの事情を伺いたいと考えており、令和6年11月13日、当該職員の弁護士立ち会いのもと、当該職員の事情聴取をようやく実施することができた。

9 当初、報告書の作成提出期限を令和6年10月18日と定めていた。しかし、上記のとおり、当初、当該職員による事情聴取ができなかったことから、さらに調査対象を広げることになり調査等の作業が増大するため、令和6年8月5日付で提出期限を令和7年2月18日までと延伸している。

10 その他、令和6年7月10日、7月23日、9月6日、10月18日、12月6日、12月24日、令和7年1月11日、1月21日に当委員会を開催し、調査内容を取りまとめた上、本日（令和7年2月14日）、本報告書を提出するに至った。

11 事情聴取並びに意見交換を実施した人数は延べ27人に上った。これらの方々に感謝申し上げる。

但し、忌憚のない意見並びに状況に対する評価を得る目的下では、聴取した方々の氏名、職階等については、公表しない。また、発言の内容についても特定せず、できる限り、当委員会においてこれらを基に、協議の上、本報告書を作成することにした。

第3 調査結果について

1 パワハラの定義及び判断枠組み

職場におけるパワハラは、法律上、以下のように定義されている（労働施策総合推進法第30条の2）。

すなわち、

- ① 職場において行なわれる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 労働者の就業環境が害されるもの

であり、①から③までの3要素を全て満たすものとされる。

上記要件を充足している言動は、法律上不法行為を構成する違法なものに限らず、広くパワハラとして不適切な言動とされている。

また、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和２年１月１５日厚生労働省告示第５号、以下「パワハラ指針」という。）では、パワハラの行為類型のうち典型的なものとして、以下の６つの類型を規定しており、パワハラに関する裁判例でも参照されている（前橋地判平２９・１０・４労判１１７５・７１、さいたま地判令元・６・２８等）。

- ㊦ 身体的な攻撃（暴行・傷害）
- ㊧ 精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）
- ㊨ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- ㊩ 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）
- ㊪ 過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）
- ㊫ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

これらの類型は、代表的なパワハラ類型を例示列举したものに過ぎないことから、これらの類型に当てはまらないからといって、パワハラとして非該当となることはなく、逆にこれらの類型に一見当てはまるからといって、パワハラに該当しないこともあり得る。したがって、当委員会としてはあくまでも上記パワハラの定義①乃至③の該当性を個別に判断することになる。

パワハラの定義３要件のうち①「優越的な関係」については、典型的な上司から部下への言動だけでなく、同僚同士の言動や、部下から上司に対する言動も、優越的な関係を背景としたものと評価されうる（パワハラ指針２（４）参照）。

また、パワハラの定義３要件のうち②「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」とは、社会通念に照らし、当該言動が明らかに業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指し、その判断に当たっては、当該言動の目的、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や

状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者との関係性を総合的に考慮することが妥当である。

また、個別事案における労働者の行動が問題となる場合は、その内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素となる（パワハラ指針 2（5）参照）。

このうち、労働者の「属性」とは、労働者の経験年数や年齢、障害の有無・程度が含まれ、「心身の状況」とは、精神的又は身体的な状況や疾患の有無等が含まれ得る。

なお、労働者に問題行動があった場合であっても、当該労働者の人格を否定するような言動など業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動がなされれば、職場におけるパワハラに当たり得る（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第 8 章の規定等の運用について（令和 2 年 2 月 1 0 日雇均発 0 2 1 0 第 1 号）、以下「パワハラ運用通達」という。パワハラ運用通達第 1 の 1（3）イ⑤参照）。

また、客観的に見て、業務上必要かつ相当な範囲で行なわれる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワハラには該当しない。

業務上の必要性があれば、比較的厳しい改善指導も許容されるべきであり、指導が繰り返されるに従い、改善指導も厳しくなる傾向があることは正当な業務の範囲内である。特に、労働者の行動に対する指摘及び再発防止のためのアドバイスと見られる内容であれば、辛辣な指摘や叱責であっても総合判断としてパワハラに該当しないことがあり得る。

しかし、その内容が、労働者の単なる人格非難や人格否定に終始している言動や、厳しい指導を行った後に心情を和らげる措置をとっていないもの、見せしめ的に叱責や罰を与える言動は、パワハラ該当性を基礎付ける要素となり得る。なお、労働者の近親者や友人に関する暴言等もパワハラに該当する。

パワハラの要件③「労働者の就業環境が害される」と言えるかどうかに関しては、

当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過出来ない程度の支障が生じることを指す。この判断に当たっては、平均的な労働者の感じ方、すなわち社会一般の労働者の感じ方を基準にすべきである（パワハラ指針２（６））。

２ 認定事実とその評価

（１）当該職員に関する事実

ア 令和２年４月１日から令和３年３月３１日までの間

当該職員は、令和２年３月に高校を卒業し、同年４月に吉富町役場に入職した。当初は、上下水道課に配属され、工務係として上下水道の工事関係の段取りや下請け業者との調整などを担当していた。

同年秋頃からは、同課の業務係の仕事を行うようになり、住民に対する水道料金の請求額の確認やデータ入力業務を行っていた。

イ 令和３年４月１日から令和４年１月３１日までの間

令和３年４月１日より、当該職員は福祉保険課に異動となった。同課は、住民への窓口対応も多く、吉富町役場のなかでも特に業務多忙な課であった。当時、福祉保険課には、当該職員を含めて５人の正職員と２人の会計年度任用職員が在籍していた。当該職員は、主に後期高齢者医療に関する業務、公営住宅業務、あんしん住宅リフォーム等の高齢者福祉に関する業務を担当し、副任として同課の経験が長い前担当者が就いた。同課は、前年度から１人増員があったものの、当時の状況を知る職員によれば、「基本的には自分の仕事で誰もが手一杯な状況」であった。

令和３年６月１８日、同課長は当該職員から、「仕事がうまく行かず不眠が続き体調不良となった。以前から自身の特性に違和感をもっていたため、心療内科を受診した。ADHDの疑いと言われ、正式な検査のため紹介状をもらった。」と説明を受けた。当該職員は、治療をしながら勤務を継続すること

を希望した。

令和3年6月24日より、同課長は、当該職員に関して吉富町役場がメンタルサポートを委託する株式会社ジャパンEAPシステムズEAP相談室九州（EAPとは、メンタルヘルス対策も含めた企業と社会へのトータルサポートシステムである。以下「EAP相談」という。）に対し、当該職員への対応方法等（ADHD疑いの当該職員に対する留意点、他の職員への周知時期、治療と業務の両立等）について相談を開始した。その後、同課長とEAP相談担当者（精神保健福祉士）による詳細なメールのやり取りは令和3年2月頃まで少なくとも往復13回に及ぶ。同月25日、同課長は、EAP相談担当者から当該職員自身もEAP相談室に相談するよう助言を受け、当該職員にその旨を伝える。また、同時期より、当該職員の業務上の負担を軽減するため、同課内で事務分担の見直しが行われた。

令和3年9月中旬、当該職員は、不注意優勢型のADHDとの診断を受けた。同月21日、当該職員は、同課長に、「このまま仕事を続けるのであれば、自身の特性（障害）のことを課内の職員にも知らせた方がいい。」と言われ、課内メンバーの前で自身の特性について報告した。当該職員は、このことで「心理的に追い詰められた。」と感じた。

また、同年10月末頃から、同課長は、当該職員が通院する心療内科の主治医との間で、当該職員同意の下、当該職員の職場での情報を報告し、相談している。

令和4年1月20日、町営住宅の放置自転車を処分する際、当該職員が誤って処分すべきではない自転車をスクラップしたというミスが住民からの苦情で発覚し、被害者宅への謝罪、自転車の弁償（当該職員が費用負担）をするというトラブルが発生した。かかるトラブルについては、同年1月24日、当該職員が顛末書を作成し、町長へ提出している。

前後関係は不明であるも、同時期、当該職員は、町長室で町長と面談した。

その際、同課長は同席していない。町長からは、業務等に関する指摘を受け、当該職員は、その場で過呼吸状態になった。当該職員は、町長から叱責を受けたと感じた。

その他、同課長は、当該職員が職場の集まりに遅刻をした際、「なんで嘘をつくの。誰もあなたが電話対応しているところなんて見ていないわよ。」と叱責した。また、当該職員が、「はい」と返事をするよう心がけていた際には、「なんでもはいはいと言って、じゃあ死ねっていったら死ぬの。」と叱責した。当該職員が質問をした際には、「今の状況見て分からないの？あとにして」などと発言し、当該職員は精神的苦痛を感じていた。さらに、当該職員は、同課長から「私の子どもじゃなくてよかった。あんたみたいな息子やったら殺してしまう。」と言った趣旨の発言を叱責中にされたことも述べている。

ウ 令和4年2月1日から令和4年3月31日まで

令和4年2月1日より、当該職員は総務財政課に異動した。

令和4年4月以降は同課にて選挙対応が必要となったため、同年4月1日から上下水道課へ異動となった。

エ 令和4年4月1日から令和5年9月19日まで

上下水道課では、令和2年当時と同じ課長の下、当該職員を除く7人中4人が当時と同じメンバーであった。異動の際、同課長が、「誰もお前をもらいたがらない。俺がもらってやった。」という趣旨の発言を笑いながら言ったことに、当該職員は傷付いた。

令和5年1月、当該職員は、医師に抑うつ状態との診断を受けるが、その旨を職場には報告しなかった。

度重なる遅刻等に関し、当該職員は、複数回始末書を提出し（令和5年2月7日、同月9日、同月13日）、当該職員に対して同年3月15日付で懲戒戒告処分がなされた。また、同課長に対しては、指導管理の不行き届きを理由として口頭嚴重注意がなされた。

令和５年７月１９日、当該職員に業務上のミス（業務懈怠）が発覚し、役場以外の関係機関にも影響が及んだ。

同年９月２０日に、同課長が業務上注意・指導をしたところ、当該職員が「そんなこと言われても間違うときは間違うんですよ俺は」と反発したことに対し、「そんなのおかしいやろ。そんなのではダメじゃないか。間違ってしまったことは責めないけど、次は間違わないように工夫して成長するもんじゃないか。」とやり取りする場面があった。反発する当該職員に対し、周囲の職員が「アドバイスしてくれている上司にそんな態度はないやろ。」と注意をした。しばらくして当該職員が見当たらないため、課員で探したところ、当該職員がトイレに籠もっていたため、同課長らは声掛けをして退勤した。

同年９月２０日夜、当該職員は、自宅にて多量の睡眠薬を飲んで自殺を企図したが、駆けつけた弟に救出された。自殺企図の前に作成された遺書には、「自分なりにがんばったけどだめでした。」、「普通にいたかった。」等、自身の特性に苦しむ記載があり、また、町長や福祉保険課の課長名を記載した上で、「職場の上司や町長、課長のパワハラやいやがらせ」等、職場でのパワハラが自殺の動機であることが記載されていた。

当該職員は、同年９月２１日から現在まで、休職中である。なお、現時点まで、当該職員は労災申請を行っていない。

（２）町管理職職員による当該職員に対するパワハラの有無

ア 福祉保険課管理職について

当該職員が吉富町役場に入職した当時、吉富町役場は新型コロナウイルスの対応が迫られている時期だった。したがって、当該職員は、職場での十分な人的繋がりや周囲との信頼関係を構築できないまま日々の業務に取り組んでいたと思われる。特に、入職２年目に異動した福祉保険課は、吉富町役場の中でも１人１人の業務量が多く、各課員にも余裕がなかったことから、異動当初から当該職員に対して十分な教育体制が整っていたかは疑問である。

担当業務ごとに主担当・副担当などの割り当てがされ、当該職員が相談・質問ができる客観的な環境は整えられていたものの、事後的に発覚した当該職員の特性等に鑑みると、人的・物的サポート体制は十分とは言えなかった。

当該職員の業務内容は、直接または間接に住民の生活に密接に関係する重要な業務内容である。また、窓口からは住民が課内を見渡すことができることから、住民の公的サービスへの信頼を維持するためにも、その業務内容の正確性・迅速性に加え、日々の業務態度（遅刻・居眠り等）にも緊張感が必要とされる。

そうだとすると、当該職員が業務上のミスや遅刻、業務中の居眠り等を繰り返していたこと等について、部下である当該職員を指導する立場にある同課長等がその都度叱責や指導を行うことは、業務上の必要性があったと言える。

これは、令和3年7月頃、当該職員が自身の特性を同課長に打ち明け、医療機関を受診し、同年9月には他の課員にもその旨を公表し、理解を求めた以降も、業務上の必要性が払拭される関係にあるとは言えない。むしろ、同課長は、管理職として当該職員の業務上のミス等を見過ごすことは困難な立場にあり、特性を有している職員とは言え、他の職員との公平さ・中立さを保つ立場にあった。

上記2（1）イに記載のとおり、同課長の叱責や指導の態様は、当該職員の性格や精神状態に鑑みると当該職員への思いやりや配慮に乏しい点は否めない。また、その発言内容等から、叱責方法が感情的で口調が強くなったことも推測できる。しかし、当該職員から申告を受けた同課長等の発言内容を前提にしたとしても、その指導・叱責は、当該職員への強い人格非難に及んだり名誉感情を毀損するものであったとは言えない。また、当該職員に対する指導・叱責の機会が積み重なるにつれて指導する立場の同課長等の口調も次第に強く、時に冷たい物言いになることも、極めて不当とまでは言えない。

もともと、同課長による上記発言のうち、「なんでもはいはいと言って、じゃあ死ねっていったら死ぬの。」との発言については、同課長も周囲の課員も当該発言自体は認めており、「死」という強烈な言葉を叱責する上で利用することについて、極めて不適切であった。

しかし、上述のように、その前後の表現からも、当該発言自体が、当該職員に対して直接的に「死ね」と言っているものではなく、当該職員が何度も「はい」と返事をするものの実際はミスを繰り返すことに対する苛立ちが積み重なって発言したものであり、業務上の相当性を逸脱した精神的攻撃とまでは言えない。なお、当該職員の特性に鑑みれば、かかる発言が当該職員に「死」を想起させ、次第に「課長は自分の死を望んでいる。」と思い込むようになったと推測できる。

また、上述のように、当該職員は、同課長から「私の子どもじゃなくてよかった。あんたみたいな息子やったら殺してしまう。」と言った趣旨の発言を叱責中にされたと述べている。同発言の存在について、当委員会としては認定することはできなかったものの、仮にかかる発言があったとすれば、不適切と言わざるを得ないし、当該職員の名誉を毀損するものである。

以上より、同課長による当該職員に対する言動は、当該職員自身はパワハラであると受け止めたとしても、客観的には、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものとは言えず、パワハラには当たらない。

イ 総務財政課管理職について

次に、総務財政課管理職職員によるパワハラの有無を検討する。同課長から当該職員に対しては、令和4年8月25日、当該職員が寝坊して1時間の遅刻をした際、「遅刻しても年休があるからという考えはしないこと。今回は課長（当時の上下水道課課長を指す）にもペナルティを出した。周りに迷惑をかけていることを自覚して。次はない。」という趣旨の発言があった。かかる発言は、遅刻したことに対する叱責であり、大声で継続的に叱責し、当該

職員の人格非難や名誉感情を毀損する態様ではないことから、業務上の指導、叱責の範囲を逸脱したものということとはできない。

したがって、総務財政課管理職、特に同課長による当該職員に対する言動は、業務上の必要性・相当性が認められ、パワハラには当たらない。

ウ 上下水道課管理職について

上述のとおり、同課の課長（以下「同課長」という。）は、当該職員に対して、注意・叱責等を繰り返している。しかし、当該職員が業務上のミスや遅刻等を繰り返していたこと等について、部下である当該職員を指導する立場にある同課長等がその都度叱責や指導を行うことは、少なからず業務上の必要性があったと言わざるを得ない。また、当該職員は、叱責の際に、「自分に負けている」、「人一倍努力しなければならない」、「そんなもんも任せられんのか」などと発言されたことに傷付いたと証言するが、これらの発言が当該職員の人格や名誉を毀損し精神的に過度に攻撃するものとまでは言えないことから、パワハラには当たらない。

なお、同課長をはじめ同課職員等は、当該職員が自殺未遂を起こすまで、当該職員に関する診断名や特性を正確には知らされておらず、また、総務財政課や福祉保険課の課長らから、当該職員に関する具体的な引き継ぎを受けていなかった。

当該職員が頻繁に通院をしていることから、同課長らも、当該職員が何らかの治療を受けていることや睡眠障害を有していることは認識していたものの、当該職員から、同課長らに診断書が提出され、特性について打ち明けられ何らかの配慮を求められたことはないことから、同課長らに当該職員に対する特別な配慮を求めることも困難であった。

なお、吉富町役場では、職員が部署異動をした際、前課管理職から異動先管理職に対し、特段職員の評価や勤務態度等について引き継ぎ等は行われていない。また、当該職員は、人事担当との面談で、業務上、異動以外の特別

の配慮や特性の公表などは希望しなかったため、特別な引き継ぎがされなかったという事情もある。

したがって、同課長らによる指導・叱責は、当該職員に対する業務上必要な内容であって、その態様も不相当とは言えないことから、パワハラには該当しない。

(3) 町長による当該職員に対するパワハラの有無

当委員会の調査では、当該職員に対する町長の言動として、①町長が、役場内で当該職員の髪型（前髪の長さなど）について指摘したこと、②町長が、役場内で当該職員の服装について指摘したこと、③令和4年2月頃、町長が当該職員を町長室に直接呼び出し、他部署課長立ち会いのもと、町長が、当該職員の働きぶりについて指摘したことを確認した。

この点、①②に関しては、役場職員としての身だしなみとして、ある程度の業務上の必要性も認められる。また、その態様も、個々人の受け止め方による差はあるものの、暴言や大声での執拗な指導までは確認されておらず、社会通念上、相当と言える範囲内と考える。

一方、③については、町長室での具体的な会話内容や態様に関し、町長と当該職員の言い分や表現が異なるものの、町長自身が、当該職員の仕事ぶりに問題があることを管理職等からの報告で認識し、何らかの指導を行う趣旨で町長室に呼び出したことを認めていること、町長室で当該職員が過呼吸を発症したことを認めていることから、町長室内で、町長が当該職員に対して、その業務態度等に関する指摘や指導をし、その内容が少なからず当該職員の精神的な負荷になったことは明らかである。

この点、当該職員の証言によればは、当該職員は、町長室に入室すると、町長から「仕事できとらんらしいのう」と叱責され、「何のことですか。」と尋ねると、「うるせえ、黙ってきいておけ。」と大声で威圧されたと述べており、次第に頭が真っ白になり、過呼吸を発症したと説明している。

町長による具体的発言等は、当委員会では認定することはできなかった。しかし、当委員会としては、吉富町役場の長である町長自身が、管理職でもない当該職員を直接呼び出し、業務態度や日々の業務について直接指摘・叱責を行うこと自体が、業務上の必要性に乏しく、また、客観的・外形的に、当該職員にとって大きな精神的負荷となる態様であることから相当性も逸脱したものであると考える。

これは、町長自身が、当該職員の特性等について当時正確に把握していなかったとしても、業務上の必要性・相当性が認められるものではなく、極めて不適切な行動である。

したがって、上記③の行為については、町長による当該職員に対するパワハラがあったと評価せざるを得ない。

(4) 町長の言動と当該職員の自殺行為との間に因果関係があるかどうか

上述のとおり、町長の上記③行為につき、当委員会はパワハラを認定した。ここでは、さらに当該行為によって、当該職員が自殺（未遂）行為を行ったと言えるかどうか検討する。

まず、町長の上記③行為は、当該職員が過呼吸状態になっていることから、その指導は威圧的なものであった可能性が高いと考えられる。また、仮に、その指導が威圧的なものとまでは評価できないものであったとしても、上述のとおり、役場の長である町長が直接指導している時点で、指導を受けた職員は何らかの圧力や精神的負荷を感じることは一般的であると言えるから、当該職員にとっての精神的負荷は大きかったと言える。また、当該職員が自殺未遂直前に作成した遺書に町長を名指しで記載したことからも明らかなように、当該職員にとって深く印象に残る出来事だったことは明らかである。

一方で、町長の上記③行為は、令和4年2月頃の出来事であることから、当該職員が自殺行為を行った令和5年9月20日に近接した時期に行われた

ものではない。また、当該職員は、入職当初から不眠や気分の落ち込みなどを訴え職場での業務に負担を感じ、結果として「うつ状態」との診断を受けており、町長の上記③行為のみが、当該職員による自殺（未遂）行為に繋がったとは言えない。

むしろ、入職してから、一連の経過の中で、当該職員自身の特性による当該職員のストレス、それに対する指導・叱責が積み重なり、一つ一つの対応が問題とは言えないまでも、次第に当該職員の自尊心が失われ、生きる意欲が激減した結果、吉富町役場における関わり方や環境に耐えられなくなり、当該職員の自殺未遂に繋がったと考えられる。

したがって、町長の言動と当該職員の自殺（未遂）行為との間に相当因果関係は認められない。

第4 再発防止策の提言

1 当該職員の特性への対応に関する問題点

上述のとおり、当該職員は、経験年数が少なく、不注意優勢型のADHDという特性を有しており、このことを福祉保険課の課長や課員にも伝えていた。医学的には、このような特性を有している者が、社会や職場内において生きづらさを感じ、うつ病などの精神疾患を発症することは容易に予見できる。したがって、本来であれば、当該職員が同課長に自身の特性を打ち明けた時点、または、遅くとも特性に関する検査結果が出た時点で、産業医や主治医との連携の下、組織的な業務サポートの提供、当該職員に対する専門的なケアが提供されることが望ましかった。

この点、同課長は、自らEAP相談担当者へ相談し、当該職員に対してもEAP相談担当者との面談を助言している。その後、当該職員の同意を経て当該職員の主治医にも報告・相談を行っており、当該職員の体調への配慮や対応方法の模索に熱心に配慮していた。また、同課長らは、当該職員の業務上のミス

を軽減したり、業務計画を確認する趣旨で、EAP相談担当者の助言の下、連日のように個別に進捗確認をしたり、業務計画を作成するなどの方法を試みるなど、当該職員の特性に合わせたサポート体制を模索し、当該職員の精神面も配慮するよう努めていた。

しかし、日々の業務に加え当該職員へ対応を行うことにより、結果的に、当該職員のみならず、同課長や他の職員も疲弊し、当該職員へのサポートも十分な成果を見出すことが出来なかった。これは、当該職員への対応が同課内でのみ完結していたこと、当該職員を指導・叱責する役割を持つ同課長自身が、当該職員の特性に関する配慮やサポート役を兼ねていたことが要因の一つと考えられる。

実際、同課長による面談や日々の進捗報告を積み重ねても、当該職員の業務上のミス等は減ることはなく、当該職員の精神状態も改善の余地が見られないことから、当該職員への配慮が次第に当該職員へのプレッシャーになっていた。

すなわち、同課長と当該職員は、上司と部下という関係にあり、業務上指導・叱責をする立場にある同課長自らが、当該職員の特性に応じた業務改善や精神的サポートをすることは、当該職員のような特性を持つ部下の精神状態を悪化させる危険性を有しており、両者の関係の硬直化を引き起こす構造的問題を有している。一方で、このような構造は、指導する立場である管理職側が疲弊し健全な職場環境を維持できなくなる可能性すら含んでおり、実際、同課長がEAP相談担当者に対して打ち明けていた悩みや相談件数などを考慮すると、同課長自身の精神的負担も極めて大きかったと言わざるを得ない。同課長は、当該職員の主治医に対して情報提供を行い積極的に対応策を模索し、試行錯誤を繰り返していたが、EAP相談担当者の介入も同課長と当該職員の上下関係の枠内での解決を模索させる助言にすぎなかったため、結果として事態の硬直化に拍車をかける結果となってしまった。

したがって、当委員会としては、同課長と当該職員両者の負担を考えると、

少なくとも当該職員の特性が発覚した後の対応については、当該職員への対応を同課長個人に任せるのではなく、人事担当課長、産業医など役場内で当該職員の居場所となり得る内部チームを作り、当該職員及び同課メンバーをチームとしてサポートする組織的対応を行う必要があったと考える。

なお、福祉保険課からの異動後、(人事部を兼ねる)総務財政課では当該職員の特性に関する検査結果等につき認識されていたものの、その後の、上下水道課課長に対しては福祉保険課や総務財政課から当該職員に関する引き継ぎはなかった。また、当該職員自身も、上下水道課課長に対し、自身の特性等に関する説明や診断書を提出することもなかった。当時、当該職員からは特別の配慮を望むという希望も示されていなかったことから、総務財政課や上下水道課としては組織的な特段の配慮をしていなかったと考えられる。

当該職員が、上下水道課で自身の特性に関する情報共有を望まなかった真意は定かではないものの、福祉保険課では同課長に自身の特性を打ち明けていることに鑑みると、当該職員が、上下水道課で自身の特性に関する情報を共有しなかったのは、過去に共有したものの効果が実感出来なかったという諦めや絶望感・無力感が原因とも考えられる。

したがって、当委員会としては、やはり当該職員の特性が発覚した初動段階で、直属の上司個人による対応に任せるのではなく、同課を離れて組織として当該職員への対応方針を策定し、サポート体制を組織的に構築出来ていなかった点が、本件における本質的問題であり、原因であると考える。

2 個々の職員に対する個別対応の強化

当委員会は、吉富町役場に対し、本件を契機として、当該職員に限らず、精神疾患や発達障害等の特性を持った職員への対応強化を行う組織的な仕組み作りを期待したい。

上述のとおり、本件では、当該職員への対応を個々の管理職の判断と裁量に委ねており、初動段階で組織的な対応や体系的な対応が出来ていなかった。吉

富町役場の職場環境等を熟知した産業医などの専門家の日常的介入や何らかの問題を抱える職員に対する早期の面談実施、サポートチームの構築制度、管理職向けのマニュアル作成などを検討していただきたい。

また、管理職らに定期的に行われるハラスメント研修に加え、精神的特性を持った職員に対する対応方法等についても、継続的な研鑽・研修の場を設けることが必要不可欠である。

第5 その他関連する事項（職場の風土に関する問題点）

最後に、本件の調査に際し、当委員会は、町長の当該職員以外に対するパワハラ等の不適切な言動の訴えを受けたことから、この点についても触れる。

まず、町長（首長）は選挙により選出されるのに対し、町職員は町の任用によりその職に就いており、いかなる職種に就くのかは、町の人事により定められることとなる。

このため、町長は町民の信任を基に町政を推進して行くのに対し、町職員は法令に基づく行政を執行して行くという若干異なった業務遂行となる。

つまり、町長としての町民へのサービスと町職員としての町民サービスは、必ずしも一致しているわけではなく、その方向も異なっていると推測される。

町長と職員は、このような構造の違いから派生する認識の差異をお互いに意識することが必要であるし、このような認識の差異が両者の対立を生じさせる要因にもなり得る。

町長は、抜群のリーダーシップ力と行動力、民間企業で培ったスピード感や細部にまで町民に気を配るこだわり等、職員等からもその評価が高い一方、町職員との間で双方向のコミュニケーションや相互理解が不足した結果、町長をトップとした一方通行の指示系統が吉富町役場内で確立していた。このように、行政職である職員との橋渡し役がなく、かつ相互牽制関係を醸成することに留意できていないことから、町長の言動が、一部の職員からすると

抑圧的に受け取られる要因になっている。なお、令和6年4月1日より、副町長制が導入されており、町長と職員間の橋渡し役としての機能を期待する。

次に、町長は、個々の職員との距離が近い傾向にあるが、組織のトップである町長が部下を叱責する場合、その言動は慎重である必要がある。特に、町長の認識と比較的若い世代の職員の受け取り方には、大きな溝がある傾向にある。異なる教育を受け、異なる価値観を有する世代への指導・叱責方法や働き方の配慮については世代間の相互理解が不可欠であり、上述のようなピラミッド型の一方通行の指示系統のみでは、健全かつ風通しのよい組織にはならず、ハラスメントが頻発する職場環境になる危険がある。

一連の調査の中では、町長が個々の職員を叱責する際に、職員の人格や私的な事柄にまで批判が及ぶ等の報告が複数あった。上述のとおり、職員の人格否定や私的な事柄を中傷することは、業務上の必要性・相当性が認められないことから、パワハラに当たる可能性が極めて高い。町長については、職員を直接叱責等する場合の発言内容についても改めて頂きたい。

第6 職場環境全体について

吉富町は、福岡県において最も小さな自治体であり、かつ、少子高齢化が進んでいる。また、近年、社会保障や高齢者介護をはじめとする福祉事業の充実に向けた国並びに県の施策が増大しており、その事務作業の増加により、町職員の業務も増大していることが窺われる。町職員の人数は、吉富町の人口に比例して定められるが、多くの役場業務は、人口規模に関わらず発生する業務であることから、町職員一人ひとりの負担が、他の自治体に比して極めて大きいという矛盾が生じる。

本件に関して言えば、小さい組織ゆえに、結果的に特性のある職員に対する寛容性、多様性への柔軟性が不足していたこと、人員的問題から十分なサポート体制が取れなかったことは問題である。

しかし、小さな組織ゆえに、職員同士が家族のように声を掛け合い、互いに助け合い、職員同士の距離が近いという温かい側面もある。

また、当委員会は、本件の調査に際し、吉富町役場の各職員が各々の思いと誇りを持って業務に取り組んでいること、職員一人ひとりの能力や知識が極めて高いことを垣間見ることができた。当委員会としては、吉富町役場の今後の機動力と個々の職員を大切にする元来の職場風土を最大限に活かした職場環境構築を期待したい。

以上