

令和2年3月24日

大阪市長 松井 一郎 様
大阪市代表監査委員 貴納 順二 様

大阪市公正職務審査委員会
委員長 桂 充弘



公益通報（第31-90-73号）の対応について（勧告）

標題について、本委員会において調査及び審議を行った結果、「職員等の公正な職務の執行の確保に関する条例」第9条第1項の規定に基づき、次のとおり改善を勧告します。

必要な措置をとられるとともに、その内容を本委員会に報告してください。

記

1 通報概要

先に通報があった公益通報第31-90-53号において、行政委員会事務局監査部監査課（以下「監査課」という。）の職員（以下、監査課に所属する職員を総称して「監査課職員」という。）が、定期監査時に、監査対象所属の職員に対して過度な要求を行っているとの指摘があったが、その公益通報の内容は概ね事実である。

上記公益通報の背景には、大阪市代表監査委員（以下「代表監査委員」という。）の監査課職員に対するパワーハラスメントがある。管理職員が代表監査委員のパワーハラスメントに抵抗できず、傍観者か言いなりとなっており、代表監査委員からの無理難題をそのまま部下に押し付けるため、仕方なく監査課職員が監査対象所属との板挟みに苦しみながらも、結果的に過度な要求をせざるを得ない状況に陥っている。

代表監査委員によるパワーハラスメントにより、監査課職員の中で心身の不調を訴える者や、離職を希望する者等がいる。

市民のために重要な役割を担う監査課が、機能不全に陥っているのではないか。

2 調査の実施

(1) 本件公益通報が寄せられるまでの経緯

ア 令和元年8月2日、本委員会が設置する外部通報窓口にて、本件公益通報において言及されている公益通報第31-90-53号が寄せられた。当該通報の概要は以下のとおりである。

- ・ 監査課職員が、定期監査時に監査対象所属に対して立場を利用した圧力をかけている。
- ・ 具体的には、「何度も追加で資料を要求してくる」「回答期日が1～3日と無理な時間的制約を設けて、資料や回答を要求してくる」など。
- ・ 上記のことが平成30年度及び令和元年度（平成31年度）から度々見受けられる。
- ・ 各所属の監査の担当者のほぼ全員が同様のことを感じていると思われる。

イ 上記ア記載の公益通報第31-90-53号について、本委員会（第2部会）において審議を行った結果、意見・要望として取り扱われるべき内容であると判断し、公益通報制度としての調査その他の措置をとる必要があると認められないとした。

そして、令和元年8月27日、代表監査委員を宛先として、事務的には行政委員会事務局総務課（以下「総務課」という。）に、公益通報第31-90-53号に係る審議結果及び通報内容を通知した。

ウ 同日、公益通報第31-90-53号に係る審議結果等の通知を受けた総務課は、行政委員会事務局総務課長（以下「総務課長」という。）から、行政委員会事務局局長（以下「局長」という。）、行政委員会事務局監査部長（以下「監査部長」という。）に公益通報第31-90-53号に係る審議結果等の内容を伝えた。その後、局長及び監査部長から、代表監査委員に公益通報第31-90-53号に係る審議結果等の内容が伝えられた。

エ 令和元年9月6日、公益通報第31-90-53号に係る審議結果等を受け、行政委員会事務局のハラスメント相談員である総務課長と行政委員会事務局監査課長（以下「監査課長」という。）の連名で、各所属の監査担当課長あてに、監査過程における監査課職員の対応について公益通報があったこと、今後、監査業務遂行の中で監査課職員の対応等について疑義等があれば相談をしてほしいこと等を記載した文書を送付した。

オ 上記エと同時期、監査部長と監査課長が相談の上、監査課の課長4名が部下職員全員に対して、公益通報第31-90-53号において指摘されていた「何度も追加で資料を要求してくる」「回答期日が1～3日と無理な時間的制約を設けて、資料や回答を要求してくる」などの事象について心当たりがあるかどうかについて聞き取りを行った。

その結果、「何度も追加で資料を要求してくる」という点については、聞

き取りの対象者 24 人中全員が心当たりがあると回答し、「回答期日が1～3日と無理な時間的制約を設けて、資料や回答を要求してくる」という点については 24 人中 17 人が心当たりがある、あるいは一部心当たりがあると回答した。

カ 令和元年9月24日、外部通報窓口に本件公益通報が寄せられた。

(2) 本件公益通報の調査方法

本件公益通報は本市の機関の職にある代表監査委員本人のパワーハラスメントに関する内容であることから、本委員会（第2部会）において調査することとした。

調査の具体的な内容については、以下のとおりである。

ア 監査課職員に対するアンケート（令和元年11月実施）

(ア) アンケート対象者

休職者1名を除く監査課職員28名（課長級以下の職員を対象として実施した。なお、代表監査委員、局長、監査部長に対しては実施していない。）

(イ) アンケートの内容

パワーハラスメントの行為者を代表監査委員と特定せず、「行政委員会事務局監査部においてパワーハラスメントが疑われる事象が発生している」との公益通報を受け、具体的な事実の把握を目的として以下の点についてアンケートを実施した。

- ① 平成30年度以降、回答者が監査課に在籍してから、回答者自身がパワーハラスメントを受けたことがあるか。
- ② パワーハラスメントを受けた場合、その詳細
- ③ 平成30年度以降、回答者が監査課に在籍してから、回答者以外の監査課職員がパワーハラスメントを受けたのを見たことがあるか。
- ④ パワーハラスメントを見たことがある場合、その詳細
- ⑤ 平成30年度以降、回答者が監査課に在籍してから、他の監査課職員からパワーハラスメントの相談を受けたことがあるか。
- ⑥ 相談を受けたことがある場合、その内容
- ⑦ その他、自由記載

(ウ) アンケート結果（項番は上記質問と対応）

- ① 「ある」と回答した者 9名
- ② 上記9名のうち「代表監査委員からパワーハラスメントを受けたことがある」と回答した者 8名
- ③ 「ある」と回答した者 10名
- ④ 上記10名のうち「代表監査委員によるパワーハラスメントを目撃し

たことがある」と回答した者 9名

⑤ 「ある」と回答した者 6名

⑥ 上記6名のうち「代表監査委員からのパワーハラスメントについて相談を受けたことがある」と回答した者 5名

⑦ 上記①、③及び⑤で「ない」と回答した者で、「代表監査委員がパワーハラスメントと思われるような言動をしたことを聞いた」と回答した者 3名

イ ヒアリング調査（令和元年12月～令和2年3月にかけて実施）

上記アのアンケートを踏まえ、監査課職員を中心に、行政委員会事務局内の課長級以下の職員（調査時点で他所属に異動した者を含む。）19名及び代表監査委員、局長、監査部長に対しヒアリングを実施した。

ウ 書類等の確認

上記のほか、必要に応じ書類等の確認を行った。

3 調査結果

(1) 代表監査委員の言動として認定した事実

ア 前記2(2)アからウの調査の結果、代表監査委員の監査課職員に対する次の言動が認められた。

なお、下記言動に関しては、客観的な証拠が存在するものが少なく、その多くを職員らの供述により認定している。

この点について、代表監査委員はほとんどの言動について、事実自体の記憶がないと供述したり、発言を否定したり、発言内容のニュアンスが異なる、あるいは、正当な意図・目的・必要性がある、文脈の切り取りであると述べている。

しかしながら、複数の職員が同一の事象について供述していることを前提に、それらの複数の供述の重なりや、供述内容の具体性、一貫性等を勘案し、本委員会では記載内容またはそれと同趣旨の言動があったと考える。

(言動一覧表)

No.	日時	場所	業務内容	代表監査委員の言動	同席者等
1	平成30年 1月31日	代表監査 委員室	監査の中間報 告	職員らに対し、指定管理者に対する監査を追加で行うように指示する際に、「お前ら職員の方でわしの言うことが聞けんのか」等と発言した。	監査部長ほか職員 4名

2	平成 30 年 10 月 22 日	監査委員 室	監査委員会議	説明をしようとした職員 の話を遮り、厳しい口調で 事前のレクチャーで説明し ていたこととは違う質問を し、その結果、当該職員は 発言することができなくな り、当該職員の部下が説明 を交代した。	監査委員、局長、監 査部長ほか職員 3 名
3	令和元年 7 月 4 日	代表監査 委員室	監査に関するレクチャー	職員らに対し「お前らは 仕事は一切できない」「お前 らのやっていることはただ の作業じゃ」と怒鳴った。 監査対象所属からの文書 提出にあたり、代表監査委 員から作成者の署名押印を 求めるように言われていた が、当該所属から個人責任 ではないため応じられない との回答があり、その旨を 職員らが説明したところ、 「役立たず」「お前ら役人は いつもそうや」等と怒鳴っ た。	職員 2 名
4	令和元年 7 月 10 日 頃の 12 時 30 分頃(昼 休憩時間 中)	代表監査 委員室	全国都市監査 委員会(以下 「全監」とい う。)に係る資 料等に関する レクチャー	会議が差し迫っているな どといった特段の事情が認 められないにもかかわらず、職員に対し、「15 分で昼 ごはん食べて、午後すぐに 修正資料持ってこい」と指 示し、当該職員は昼休憩時 間に昼食をとることなく作 業を行った。 また、昼休憩時間終了後、 修正した資料を持参した職 員らに対し、「チンタラ仕事	監査部長ほか職員 2 名

				するな。お前らサラリーマンやねんから自分のペースで仕事できると思うなよ。それが嫌やったらサラリーマンなんかやめてまえ。自営業やれ。自営の人は自分のペースで仕事したいから自営してるんや」等と発言した。	
5	令和元年 7月16日	会議の会場（大阪市内）	全監の会議（特別委員会）	前週の土日も休日出勤し、以前より複数回、レクチャーも行っていたが、当日13時頃まで代表監査委員から資料及び会議の進行シナリオ（以下単に「シナリオ」という。）の修正指示があり、会議開始時間の14時に会議資料が間に合わなかった状況で、会場にて会議資料の準備作業を行っている職員らに対し、イライラした様子で吐き捨てるように「役立たず」「はよ配れ」等と発言した。	局長、監査部長ほか職員4名
6	令和元年 7月24日	代表監査委員室	全監に係る資料等に関するレクチャー	勤怠関係の承認者である上司の承認を得て、職員が、休日出勤のため振り替えた休日（以下「代休日」という。）の取得を予定していたが、代休日が監査委員会会議の開催日であったことをもって、「職員はそんな感覚ばかりなんや」「本気で仕事しとらへんねん、みんな」「そんな心がけじゃ民間の	監査部長ほか職員2名

				会社やったら一発アウトや」「委員会をないがしろにしている」等と執拗に発言した。	
7	令和元年 8月28日 21時頃か ら0時過 ぎまで	長野県の 宿泊先ホ テル	全監の大会の シナリオの修 正	以前より複数回、レクチャーを行っていたにもかかわらず、職員らが勤務を離れた21時頃に監査部長を通じて「明日の朝一番にシナリオを修正するように」と職員に指示した。当該職員はパソコンで修正作業を行い、コンビニのプリンター機を利用して印刷を行った。	監査部長ほか職員 2名
8	令和元年 9月9日	代表監査 委員室	前記2(1)エ 記載の各所属 の監査担当課 長あてへの文 書の送付	発出者が課長名である文書を代表監査委員に相談なく送付したことに立腹し、職員らに対し「監査委員あてにきたものについて勝手にこんなことしやがって」「こそこそやるんやったらそんな事務局はいらない」「こそこそやるんだったら仕事してもらわんでもいい」「俺の言うことを聞かれへんかったらやめてもらいたらしい」「自分の意向にそぐわないことを勝手にやるのなら仕事から外す、使えない」等と発言した。	局長、監査部長ほか 職員2名
9	令和元年 10月7日	代表監査 委員室	レクチャーの 終了後	職員が広島市へ出張することを報告した際、出張の必要性を説明しても聞き入れず、「なんで遊びに行くね	監査部長ほか職員 1名

				<p>ん」「行くだけやったら遊びに行くに決まっとるやん」</p> <p>「遊びもええとこや」「いきたけりゃ行ったらええけどやな、しょうもないほんま、時間潰して」「ちゃんと打合せしたかってたいしたことあれへんがな」「遊び以外なものでもないやないか」</p> <p>「勝手にせえや。そんなあほなこと絶対に許せへん」等と発言した。</p>	
10	令和元年 10月21日	代表監査 委員室	外郭団体に係る 監査のレク チャー	<p>10年前の文書について保存年限が過ぎていて存在しない旨を職員が説明した際に、「保存年限が過ぎているからといって、ないはずがない。すぐ騙されるバカや」と発言した。</p> <p>また、直近3年の決算状況を確認するという監査計画だったにもかかわらず「平成17年の時からなんで見えてこないんや。なんでお前指示してないんだ」「当然見てくるものだろう」「本当にバカだな、お前は」等と発言した。</p>	監査部長ほか職員 2名
11	令和元年 11月12日	代表監査 委員室	外郭団体に係る 監査のレク チャー	「〇〇〇（差別表現）の死にかけ会社」等と、当該外郭団体をこき下ろす発言を繰り返した。	職員2名

イ 上記アのほか、代表監査委員から職員に対し、次のような発言があったことが認められた。

「頭働かせ、金魚の糞みたいについてきて座っているだけ、意味ないやないかお前」

「こんな仕事なんか、女の子にさせりゃええんだよ。そのために来てもらっているんだらう。部長と課長が雁首そろえてやなあ、する仕事ちゃう」

「緻密な仕事って君らやったことないのちゃうか」

「日頃の仕事もこんな仕方やからみんなあかんのんや」

「こんなちんたらした仕事ずっと続けとったら、お前、まったく進歩しないぞ」

「どんくさい何時までたっても子供みたいなことをばっかりしかでけへんのやな。お前ら」

「国立大学まで出てこの程度か」

ウ 複数の職員らは、供述の中で、代表監査委員の業務上の指示や指導、また業務に対する姿勢には理解を示しつつも、人格否定を伴うような言葉が含まれていたり、あるいは、感情的に怒鳴ったり、大声ではないものの反論を許さない高圧的な言い方をすることがあり、それがパワーハラスメントではないかと感じている旨を述べた。

また、代表監査委員に対して自分の意見等を述べた際、代表監査委員から頭ごなしに否定されたり、説明を遮られたり、繰り返し反論されたりする（あるいはそうなることが予想される）ため、何も言えなくなる旨を供述した職員も複数いた。

また、業務上の指示については尊重すべきであることを前提としながら、事務的に対応が可能な期限を超過してまでの修正指示や、頻繁に繰り返される修正指示について、疲弊している旨を述べる職員も複数いた。

エ 職員の健康状態に関して、代表監査委員の言動により、精神的な負担を抱え、職員の1名が、突発性難聴になり、またメンタルクリニックに通院するなどの健康被害が発生しているとの供述があった。

なお、行政委員会事務局監査部における複数年のストレスチェックの数値を確認したところ、平成29年度は大阪市平均に比べて職員のストレスが低い状況だったにもかかわらず、平成30年度にストレスが高い状況となり、翌年度には少し改善したものの、依然、職員のストレスが高い状況となっていた。かかる状況となった原因について、平成30年度より年間の監査の本数が増えて事務が輻輳したことを挙げる職員や、局長が交代し、代表監査委員に対して意見できる職員がいなくなったのではないかとということ挙げる職員がいた。

オ また、監査対象所属に対して、短い期日での資料等の請求や、何度も資料を請求することを代表監査委員から求められることにより、監査対象所属との関係性が悪化することで、負担感を感じていると供述する職員も複数いた。

この点、前記2(1)アに記載の公益通報第31-90-53号と同種の指摘(回

答期限が短い等)が、監査課が定期監査等の後に監査対象所属等を実施するアンケートで多数寄せられており、また当該アンケートとは別に複数の監査対象所属から監査の進め方、やり方に対するクレームが監査課に寄せられていたことが確認された。

(2) 代表監査委員の認識

ア 上記(1)アに記載の代表監査委員の言動について、代表監査委員自身の認識は次のとおりである。

1、6、7、8については、記憶がない、あるいは具体的な記憶がない。

2については、自身が事前のレクチャーで確認した以外の事項について質問をしたことをきっかけに、当該職員が説明をしなくなったことは記憶しているが、「事前に気付いていればよかったのだが」と相手を慮った上で質問した。

3については、「作業だ」と発言した事実は認めるが、その発言の意図は、報告書等の作成に際し、資料の切り貼りだけであれば「作業」でしかなく、一定の立場にある職員であれば、きちっと当事者意識を持って業務にあたってもらいたいという自身の業務に関する考え方に基づいて指導したものである。その他については記憶がない。

4については、急ぎの業務の場合には、昼休みを返上しての業務を指示する場合も考えられるが、この案件については記憶がない。また、すぐに資料を持ってきた場合に「チンタラするな」などということはない。

5については、会議の段取りが遅れ、会議の出席者を待たせている状況において、当事者である職員が平然とした態度だったという背景がある。

9については、出張の目的にかんがみ、その必要性について確認をしたものである。

10については、監査対象の特質上、監査の目的を達成するために必要な指示を行ったものである。

11については、否定。

その他、上記(1)イの発言については、冗談のつもりであったり、言葉尻をとらまえたものである。

イ 監査対象所属との関係については、監査業務において裏付けに必要な資料を求めているものであり、監査課職員の準備不足や、日程調整の段取りが不十分である場合に、追加の資料請求や短期間での資料請求を行うこととなってしまうのではないかと述べた。

ウ 総じて、代表監査委員はパワーハラスメントを行った認識はなく、上記(1)ア記載の言動や上記(1)イ記載の発言があったことを認めるものについては、いずれも業務上、必要な指示や指導であった、または冗談のつもりであ

ったり、言葉尻をとらまえたものであるという認識を述べた。

ただし、ヒアリングにおいて、代表監査委員は、自身の言動により傷ついている職員がいることを知り、今後の言動に注意すると反省の弁を述べた。

(3) 局長及び監査部長の認識

ア 局長は、上記記載の代表監査委員の言動について、その多くについて個別・具体的には把握はしていなかったが、日々の業務において、代表監査委員が監査課職員に対し、感情的できつい言葉を用いて、資料作成や修正の指示を行ったり、何度もやり直しをさせたりしているという印象を持っており、代表監査委員と監査課職員との関係性が良くないと感じながら、その点について是正等の措置をとることは困難であるとの認識であった。

また、監査対象所属からの監査のやり方や進め方に対する指摘があることは認識していた。

イ 監査部長は、上記記載の代表監査委員の言動について、多くの場面に同席しており、代表監査委員と職員とのやり取り等の場面があったことについては認めているものの、代表監査委員の発言が職員に対し人格否定をするようなものであったことについては否定し、また、代表監査委員の指示や指導は業務上必要かつ正当であり、問題がないと認識している。

監査対象所属との関係についても、代表監査委員と同趣旨の認識であった。

4 判断

(1) 代表監査委員の言動に対する評価

ア 使用者や管理者は労働者に対して「働きやすい良好な環境を維持する義務」(職場環境配慮義務)を負っている。この趣旨から、大阪市においても、「パワーハラスメントの防止等に関する指針」を策定し、その中でパワーハラスメントの定義を「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位、人間関係その他の職場内の優位性を背景として業務の適正な範囲を超えて、精神的若しくは身体的苦痛を与える行為又は職場環境を悪化させる行為」とし、その防止及び排除に努めている。

監査委員は、地方自治法で普通地方公共団体に設置が義務付けられた委員であり(同法第180条の5第1項)、市長が議会の同意を得て選任する特別職である。なお、選任に当たっては、「人格高潔である」ことが求められている(同法第196条第1項)。さらに、監査委員の中から、代表監査委員が選任される(同法第199条の3第1項)。

監査委員には、事務局が設置され(同法第200条第2項、大阪市監査委員条例第5条第1項)、代表監査委員は、その事務局の構成員である事務局長、書記、その他の職員の任免権を有する(地方自治法第200条第5項)とともに

に、事務局長に対して命令権を有し、その他職員は上司の指揮を受けて、監査委員に関する事務に従事する（同条第7項）。

従って、行政委員会事務局監査部においては、代表監査委員は、局長を初めとする職員の任免権、および指揮命令権を有し、優位的地位にある者である。

このような代表監査委員は職員に対して、職場環境を維持する義務を負っており、特に、その選任要件に人格高潔であることが求められた監査委員においては、自ら職場環境を悪化させる行為を行うことは厳に慎まなければならない。

以上のことを前提に、上記定義に照らして、前記3（1）アに記載の代表監査委員の言動を見ると、1、3～10はパワーハラスメントに該当し、不適正であると評価せざるを得ない。以下、その理由を詳述する。

なお、パワーハラスメントに該当するかどうかについては、形式的に言動だけをとりまえるのではなく、当時の状況、当事者の関係性、対象者の感じ方など、様々な要因を総合考慮して判断されるものであるが、本委員会としては、こういった個々の事情を踏まえて、評価を行ったものである。

イ 1、3～6、8～10の言動には、いずれも、業務上の指示・指導を行うに際し、威圧的な態様（怒鳴る、吐き捨てるように言う、職員の説明を聞き入れない等）を伴ったり、いたずらに名誉感情を害したり人格を否定するような不必要かつ不適切な表現（職員の分際で、役立たず、チンタラ、職員はそんな感覚ばかり、しょうもない、バカ等）が用いられていたことが認められる。

代表監査委員の認識としては、そういった言動は業務上の指示・指導において必要な行為、あるいは冗談であるということであるが、職員らにとっては、受け止め方に個人差があるとはいえ、議会の同意を得て市長が選任した特別職という立場の者から、しばしばこのような言動を浴びせられることにより、精神的な苦痛を受けるものであることは想像に難くない。このような言動は職員らを委縮させ、職場環境を悪化させるものであり、代表監査委員の言動として容認できるものではない。

ウ 4及び6の言動は、職員の勤務労働条件に関する発言であるところ、4の「15分で昼ごはん食べて、午後すぐに修正資料持ってこい」という発言については、業務上の指示ではあるが、本件において昼休憩を返上して、又は、休憩時間をずらしてまで資料の修正を行う緊急性を要する事情があったとまでは認められず、また、6の職員の代休日の取得に際しても「本気で仕事しとらへん」「民間の会社やったら一発アウト」「(監査)委員会をないがしろにしている」と執拗に言葉を重ねて叱責していたものである。

これらは業務の適正な範囲を超えて、職員の権利を損なうもの、あるいは

今後損なわれるのではないかという不安を与えるものであり、結果として職員らに昼休憩や代休日を取得させなかった事実はなかったとしても、かかる発言は厳に慎まなければならないものである。

エ 特に看過できないのが、8の「そんな事務局はいらない」「仕事してもらわんでもいい」「俺の言うことを聞かれへんかったらやめてもらったらい」「仕事から外す」という職員の身分、進退を盾にとった発言である。

上記ア記載のとおり、代表監査委員は職員の任免権を有するのであり、かかる立場の者から身分、進退を脅かされるような発言があれば、職員としては威圧感や恐怖感を抱くのが当然である。

この点、代表監査委員は、自身の任免権は形式的なものであり、実際上の人事権はなく、職員の人事評価を行うこともないし、そのことを職員らは知っているとして供述するが、仮に供述通り実際上の人事について関与がなかったとしても、任免権を有する者の言動としては不穏当で極めて不適切であり、許されないものである。

オ 上記のほかにも、前記3(1)イに記載のような発言が行われたことが確認されており、それ以外にも類似の不必要かつ不適切な表現を用いた発言があったと推認される。これらも同様に、業務の適正な範囲を超えて、精神的苦痛を与え、又は職場環境を悪化させるものであり、パワーハラスメントに該当する。

カ また、7については、職員らの労働時間を無視した過大な要求であり、パワーハラスメントに該当する。

この修正指示について、代表監査委員は、翌日午前中の会議に間に合わせるために必要なものであったと述べる。

しかし、タイムマネジメントを怠り、事務的に対応が可能な期限を超えてもなお修正の指示を繰り返す傾向が代表監査委員にあることは、当該事例以外(例えば5の事例や、その他の職員らの供述等)にも散見され、この点につき職員らが疲弊している現状が見受けられるところ、特に本事例については、何度もレクチャーを重ねた内容について、夜間、勤務を離れた職員らに会議のシナリオの修正を命じ、作業を行わせており、これは、業務の適正な範囲を超えて、職員らに過度な負担を与え、許されないものである。

キ 2については、すぐさまパワーハラスメントに該当するとは言えないものの、監査委員会会議の場で、事前のレクチャーとは違った指摘を職員に対し行った結果、職員に過度に心理的な負担を与えてしまったものである。

会議の場で事前調整を行っていない質問をすること自体は問題ではないが、当該職員は、代表監査委員の言動によりストレスを抱え、体調に異変をきたしたことがあり、本事例の質問の際にも、代表監査委員から当該職員へ

の威圧的と受け止められる言動があったことから、一定の配慮が必要であったのではないかと思慮する。

ク また、11については、言葉自体が差別的表現であり、かつ、当該団体において働く人の気持ちを傷つける不適切なものであり、このような発言は、地方自治法に「人格が高潔」であるとして議会の同意を得て選任された監査委員の品位を汚すものである。

ほかに、前記3(1)イに記載の発言のうち、「こんな仕事なんか、女の子にさせりゃええんだよ。そのために来てもらってるいるんだろう。部長と課長が雁首そろえてやなあ、する仕事ちゃう」というのは、代表監査委員の意図としては、部長・課長は彼ら自身がやるべき仕事をするべきだという指導を行ったものというが、聞く者によっては、女性の仕事内容を限定するようにも受け取れ、非常に誤解を招く表現であり、不適切なものとする。

ケ 代表監査委員の業務に対する熱意については、本委員会としても理解するものである。また、監査課職員の中でも、代表監査委員の言動を容認ないしは肯定する職員も存在する。

しかし、複数の、かなりの数の監査課職員が、前記3(1)ア及びイに記載した言動及び発言に関して精神的苦痛を感じ、あるいは監査業務にも影響が生じていると供述していることは看過しがたい。

代表監査委員の言動が大阪市の業務に対する思いや熱意から出たものであるとしても、それがパワー・ハラスメントを正当化するものではない。前記3(1)ア及びイに記載したような言動や発言によって、職員に精神的な苦痛を引き起こし、職員を委縮させ、職場環境の悪化を招いている現状は早急に是正されるべきである。

代表監査委員は特別職かつ行政委員会事務局監査部職員の任免権を有する立場にあり、その発言は非常に重いものである。代表監査委員にとって冗談交じりでの発言であるとの認識であったとしても、多くの職員はそのようには感じておらず、代表監査委員という職責上、厳につつしむべきであるとする。

(2) 組織としての問題点

上述した代表監査委員のパワー・ハラスメント等に該当する言動はそれ自体が問題であるが、かかる代表監査委員の言動に対して、何ら手を打つことなく放置し、あるいはそれを受容している組織風土についても問題があると本委員会は考える。

行政委員会事務局監査部における組織マネジメントをつかさどる立場の局長や監査部長が、代表監査委員の不適正な言動により監査課職員に心身の問題が生じており、また、その影響が監査対象所属との関係にも及んでいるにもか

かわらず、漫然と現状を放置し、あるいは受容していることについて、複数の監査課職員は「諦め」の気持ちである旨を発言している。また、管理職員が代表監査委員の意見を押し返して職員を守ることができない状況から、管理職員はその職責を果たしておらず、現状について責任があると感じている職員も複数存在する。

確かに局長らの立場としても、特別職であり、任免権を有する代表監査委員に対して、その言動や発言を諫めたり、業務上の指示・指導に対して進言したりすることは、容易でないことは理解するが、体調不良を訴える職員がおり、また監査対象所属との関係にも軋轢が生じて仕事のしにくさを感じている職員が多数いる事実を鑑みると、組織として何らかの対応をしないと、今後、監査業務に重大な支障がでることが懸念されるところである。

(3) 小括

以上から、今後も代表監査委員のパワーハラスメント等を放置した場合、職員の心身の健康が悪化し、さらには監査業務に支障がでることが懸念されることから、早急に勧告内容に従った措置が取られるべきである。

なお、調査に協力した職員の多くは、調査に協力したことにより、代表監査委員等から犯人探しをされるのではないかと、また、職場において報復を受けるのではないかとすることを非常に懸念している。本委員会としては、大阪市長及び代表監査委員において、そのようなことがないように細心の注意を払うとともに、万一、そのような行為があった場合には、厳しい対応をされることを強く求める。

5 勧告

上記4の判断に基づき、次のとおり勧告をする。(1)及び(2)については講じた措置内容を令和2年5月29日までに、(3)についてはモニタリングの結果を令和2年9月30日までに、本委員会に報告すること。

- (1) 代表監査委員は、職員がパワーハラスメントであると感じるような行為は厳に慎み、良好な職場環境となるようこれまでの言動を改めること。
- (2) 大阪市長及び代表監査委員は、組織としてパワーハラスメントを防止し、職場環境を改善する具体的かつ実効性のある措置をとること。
- (3) 大阪市長及び代表監査委員は、適時に監査課職員に対し職場環境に関するアンケート等を実施することにより、職場環境の改善につきモニタリングを行うこと。

6 付言

勧告内容としては上記5のとおりであるが、次のとおり本委員会としての意見

を述べる。

社会として職場におけるパワーハラスメント防止の重要性が求められるなか、大阪市において特別職によるパワーハラスメント事案が発生したことは、誠に遺憾である。

大阪市では「パワーハラスメントの防止等に関する指針」を策定し、各所属長のマネジメントの下、パワーハラスメントの防止等に関する取り組みをおこなっているが、本事案を受け、同様の事案が再び起こることがないように、大阪市長のリーダーシップの下、特別職によるものも含め、パワーハラスメントの防止及び排除の取り組みを進め、職場における職員の安全及び健康の確保並びに快適な職場環境の形成を促進されたい。

(調査及び審議に関与した委員の氏名)

桂充弘委員、蔭山幸男委員、石橋正紀委員、井上圭吾委員、中井洋恵委員、野村佳代子委員

※下線は調査を主として担当した委員

