

令和8年3月16日

大阪市長 横山 英幸 様

大阪市公正職務審査委員会
委員長 金井 美智子



公益通報（整理番号 R07-90-59）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

経済戦略局長（以下「当該局長」という。）に関する次の公益通報があった。

- (1) 気に入らない職員を局議の場で、吊るし上げるように叱責する。
- (2) 市内出張について、公共交通機関が利用できるにもかかわらずタクシーを利用することが多く、タクシー券で処理させている。
- (3) ・イベント事業者が出演者向けに用意したケータリングを食べる、もしくは持って帰る。
 - ・イベントのTシャツを作成した場合は、持って帰る。
 - ・必要性がないのに、職員に前方の席を確保するよう指示がある。
 - ・局議を市役所本庁舎の分室で行うことが多く、関係職員が出張し、分室の共有スペースで待機させられ、いつ局議の順番がくるかも分からない状態で1日無駄にすることもある。
 - ・局長の機嫌で、局議を飛ばされる。
 - ・イベントのポスターに出演者のサインを求める。
 - ・自分用の楽屋を用意させる。
 - ・万博推進局のイベントなのに、自らが出演者をアテンドしなければならないと言い張り、自身が出席する会議に出席せず、万博会場に行った。
 - ・自らに権限がないにもかかわらず、出演者を自身の好みで決めている。

- (4) イベント関係者に自ら連絡し、前方の席を確保するよう依頼する。
- (5) 事業者の関係者と会食を行い、自己負担していないものがある。

2 調査の実施

本件公益通報は当該局長の違法又は不適正な行為に関する内容が含まれていることから、本委員会（第2部会）において調査することとした。

なお、上記1(3)については、意見、要望として取り扱われるべき内容であるため、調査を実施しないこととした。

調査の具体的な内容については、以下のとおりである。

(1) アンケート調査（令和7年11月から令和8年2月にかけて複数回実施）

ア アンケート対象者

経済戦略局（以下「当該局」という。）に関する職員のべ166名（なお、当該局長に対しては実施していない。）

イ アンケート調査内容及び結果

具体的な事実の把握を目的としてアンケート調査を実施し、次の内容について確認した。

- ① 令和6年度以降、当該局長からパワーハラスメント（パワーハラスメントと思われる行為を含む。以下同じ。）を受けたことがあり、その詳細を回答した者 8名
- ② 令和6年度以降、職場内において、当該局長のパワーハラスメントを見聞きしたことがあり、その詳細を回答した者 24名
- ③ 令和6年度以降、当該局長のタクシー乗車券の不正利用等（タクシー乗車券の取扱いに関する実施要領に違反する行為等）を見聞きしたことがあり、その詳細を回答した者 4名
- ④ 当該局長が関係業者等から便宜供与や供応接待を受けたことや、関係業者等と会食をしたこと等について見聞きしたことがあり、その詳細を回答した者 6名
- ⑤ 上記以外に、自由記載欄への回答が複数あった。

(2) ヒアリング調査（令和7年12月から令和8年1月にかけて実施）

上記(1)のアンケート調査結果を踏まえ、関係する職員及び当該局長に対し、ヒアリング調査を実施した。

(3) 書類調査等（令和7年10月から令和8年2月にかけて実施）

当該局に対して資料等の提出を求め、確認を行った。

また、当該局長に対して書面による事実確認を行った。

3 本件調査に関する補足事項

本件調査は、所属長のパワーハラスメント等を調査対象とするものであり、調査に協力したことを理由に、不利益な取扱いを受けるおそれや、将来に向かって不利益な影響が生じるおそれがあるとして、職員が情報提供を躊躇することが考えられた。そのため、調査対象となった職員に対して、調査に回答したこと及びその回答内容は本委員会及び事務局である総務局監察部監察課限りで取り扱うものであり、パワーハラスメント等の行為者や上司・同僚その他の職員に回答者を識別することができる情報を伝えることは一切ないことを伝えた上で調査を実施したが、情報が漏洩することへの強い懸念や報復を恐れていることの訴えがあるなど、職員が大きな不安を感じていることがうかがえた。

そこで、本委員会は調査協力者の保護と二次被害の防止のため、他に見聞きした者がいない事象など、個人の特定につながる情報は可能な限り秘匿することとした。

なお、調査対象者に対しては、通報者や調査協力者の探索などを含め通報者や調査協力者に対する不利益な取扱いをしないよう「職員等の公正な職務の執行の確保に関する条例」に基づく取扱いを徹底するよう伝えている。

また、本件調査の過程で収集した資料（アンケート調査結果、ヒアリング調書等）及び本件調査に係る審議資料については、公文書として公開されることを前提としていないため、本勧告文及び勧告の要旨を除いて、非公開とすべきである旨申し添える。

4 調査結果

(1) 調査の過程において把握した本事案の背景について

ア 当該局の所掌事務、市役所本庁舎での局長説明等について

当該局は、観光、企業誘致、国際交流、産業及び企業支援、市民文化、スポーツ、経済戦略に関する事項等の多岐に渡る事務を所掌する大規模な所属である。

当該局の主な所在地はA T Cビル（大阪市住之江区）にあり、当該局長の執務室も同所に置かれているが、部署ごとに所在地が分かれており、中央卸売市場本場（大阪市福島区）、大阪産業創造館（大阪府中央区）等で勤務している職員もいる。また、市役所本庁舎（大阪市北区）地下1階にも当該局職員が使用できる場所（市役所本庁舎に所在していない複数の局等の職員が使用するスペースで、局ごとの部屋と、その外に共有のスペースがある場所。以下「分室」という。）があり、当該局長は、業務上の効率性から、A T Cビルではなく分室で勤務することが多いことは書類調査でも把握できた。

このような事情から、当該局職員は、当該局長に対する施策や事業等の説明（以下「局長レク」という。）や、局長を含んだ会議（以下「局議」という。）等のために市役所本庁舎まで出向く必要があり、場合によっては長時間、分室内の共有スペース等で順番を待つこともあるとのことである。

イ 当該局長の繁忙状況、職務姿勢等について

本件調査の中では、上記アのとおり、当該局が多岐に渡る事務を所掌することから、トップである当該局長が、所定の勤務時間内だけでなく、時間外や休日においても多忙であること、特に、令和7年度は2025年日本国際博覧会もあり例年以上に多忙を極める状況であったことがうかがえた。

本委員会としては、このような状況の中で、当該局長が、その職責を果たすために、数々のスケジュールをこなし、熱意を持って業務に携わってきたことについては認めるところである。なかでも、イベントの企画等において、当該局長が非常に大きな役割を果たしているとの印象を受けた。

実際に、アンケート調査等では、このような局長の功績等からも当該局長の言動を容認、肯定する回答も複数あったことは、はじめに述べておく。

(2) 当該局長の言動として認定した事実

調査の結果、次の言動があったことが認められた。

なお、アンケート調査等への回答内容には、事実認定を行っていないものもあるが、本委員会として当該事実がなかったと判断するものではないことを申し添える。

ア パワーハラスメントについて

アンケート調査等において、複数の職員が、当該局長からパワーハラスメントを受けたことがある、もしくは、そのような言動を見聞きしたことがあるとして、その内容を回答した。また、パワーハラスメントを受けたことがないと回答した職員の中にも、パワーハラスメントに該当するかは分からないと前置きをした上で、当該局長の気になる言動として、その内容を回答した者がいた。

それらの回答の中には、使用されている表現に違いはあるものの、日時や時期等が特定された同一の言動について述べられているものや、日時や時期等は特定できないものの、複数職員が類似の言動について述べていると判断できるものがあつた。

一方で、本件調査においては、上記言動の客観的な証拠となる音声データ等は確認できておらず、また、後述のとおり、当該局長はこれらの言動について全て否定している。

これらを踏まえ、本委員会としては、アンケート調査等で回答された当該局長の言動の全てが事実であると認定することはしないが、複数職員が

共通の事象を述べていると判断できる回答については、事実として認定できるとの判断のもと、次の(ア)及び(イ)の言動について事実として認定した。

(ア) 日時・時期等が特定された当該局長の職員に対する言動

項番	日時	業務内容	当該局長の言動
1	令和6年 5、6月頃	観光イベント	担当者の事業の進め方に激怒し、「担当者を外せ、あいつあかんやろ。」という趣旨の発言を大声で行った。
2	令和6年 5、6月頃	観光イベント	担当者に対して激怒しており、その担当者が説明する際に背中を向けて無視する等の行為が2か月ほど続いた。
3	令和6年 9月 プレス当日 の朝	観光イベント	過去の局長レクでイベント名称や内容を説明していたにも関わらず、報道発表当日の朝に、「聞いていない、勝手にするな。」と怒鳴り、イベント名称を変更するよう指示し、急遽、報道発表の原稿等の修正を行わせる行為があった。
4	令和6年 11月頃	観光イベント	幾度も説明をして準備を進めていた事業において、直前になって局長が実施させないと言い、実施を止めさせる行為があった。
5	令和6年 秋頃	観光イベント	<ul style="list-style-type: none"> ・説明者が局長の目の前に立っているにも関わらず、無視をし続ける行為があった。 ・担当者は無言のまま、会議室に立たされていた。 ・「おまえの話は聞かない。聞いても意味がない。」という発言をして、説明を聞くこと自体を拒否した。
6	令和6年度	局議	局長の意に沿う内容ではないことから、何度もやり直しを行ったが、そのたびに不機嫌を隠しもせず大声で怒鳴りながら叱責する行為があった。
7	令和7年 5月	文化イベント	<ul style="list-style-type: none"> ・確認不足を指摘する際に、「顔も見たくない。」と大声で怒鳴る。 ・説明をしようとしても、「聞きたくない。顔も見たくない。」と声を荒げ、話を聞かなかった。

項番	日時	業務内容	当該局長の言動
8	令和7年 6月特定日	局長レク	局長レクの内容に腹を立て、説明者である担当課長に対し、「もう終わりや。こんな話もってくるな。部長にも言うとき。」などと怒鳴りつける行為があった。
9	令和7年 7月特定日	スポーツ関係	局長レクの際、ある項目について説明したところ、考え方がおかしいとして厳しく叱責する行為があった。
10	令和7年 8月特定日 令和7年 9月特定日 ほか	局長レク	当初予定していた局長レク等が遅れる場合や、次のレクが昼休みの時間や時間外に及ぶ際、「いつまで働かせるんや。」、「少しは休ませろや。」等、大声で怒鳴る行為があった。
11	令和7年 11月特定日	スポーツ関係	<ul style="list-style-type: none"> ・無言で、聞きたくないと受け取れるような手つきをした。 ・説明者が説明させて欲しいと言っても、怒鳴り声で「間違っているだろう。」、「間違っていないならちゃんと分かるように説明しろ。」と言うため、説明し出すと発言を遮り、「おかしい、間違っている。」と主張し、「間違っているなら間違っていることを認めれば済むことだ。」などと言った。

(4) 日時・時期等が特定されていない当該局長の職員に対する言動

項番	当該局長の言動
1	イベント内容等について、事前に知らされていない情報を決定事項として説明を受けた際に、激怒したり、内容を一からやり直しさせたりした。
2	<ul style="list-style-type: none"> ・事業者からの提案内容のほとんどについて、「こんなではあかん、しょうもない、なんでこんなものを上げてくるのか。」と否定する発言から始まる。 ・局長の意向を踏まえて、業務を進めていても、詳細の全てを報告することはできず齟齬が生じ、「そんなことは聞いてない。勝手に進めやがって。普通に考えればわかる。何度言えばわかるのか。」と高圧的に怒鳴った。
3	「誰が決めたのか。」と言ったり、イメージが違っていると「あほか。」と言ったりした。

項番	当該局長の言動
4	<ul style="list-style-type: none"> ・内容が意に沿わないものであった場合、大声で怒鳴る。不機嫌を隠さない。 ・実施するイベント内容等に関して大声で怒鳴りながら叱責した。 ・強すぎる指導が常態化しており、職員を委縮させている。
5	<ul style="list-style-type: none"> ・職員を立たせたまま大きな声で複数回叱責した。 ・「何を考えているんだ。」「信じられない。」などの発言をした。 ・事業執行にあたり、委託先、関係先等と相談しながら進めていても、「何を考えているんだ。」「戦略なしに進めるのなら、もう勝手にしろ。」などと発言した。
6	<ul style="list-style-type: none"> ・何らかのミスや情報の行き違い等が発生した際、感情的になって部下職員を本庁舎などに呼びつけ、長時間叱責し続けたり、数日にわたり同じ叱責を繰り返したりする。 ・調整が十分にできていない場合、「非常識」、「理解不足・勉強不足」などと叱責する場面が多い印象がある。
7	<ul style="list-style-type: none"> ・事業者と調整した事業案を提示した際に、気に入らないと、事業実施まで時間がない中でやり直しを命じる、急にイベントの性格が変わるような変更を命じる、声を荒げる。 ・「これで客が入ると思ってんのか。」「お前らは何も分かってない。」などの暴言があり、「あほか。」などはしょっちゅうあったと聞いている。
8	<ul style="list-style-type: none"> ・大声で長時間叱責することが何度もあった。分室などで行われている場合は、周囲に大勢いる他課の職員全員に聞こえていた。 ・観光部、文化部、スポーツ部所属の課長級、課長代理級の職員に対して、前回までの局長レク等で定まった方向性や事項と異なる意向を示し、「なんでそんなことになってんねん。」「何を考えてるんや。」などと大声や強い口調で叱責した。
9	<ul style="list-style-type: none"> ・他の職員もたくさんいる中で、気に入らないと声を荒げて激怒する。名指しで「そもその能力・資質に欠ける。」「何故こんなことも理解できないのか。」などと個人攻撃をする。名指しされた本人が居ない時でも、分室で大声で言っていると聞く。説明済みのことでも覚えていないことがたびたびあり、「そんな話は聞いていない。」と激怒する。 ・腹を立てて「〇〇を今すぐ呼べ。」と本庁舎に呼び出す。 ・腹を立てると職員を無視する時がある。
10	<ul style="list-style-type: none"> ・機嫌が悪い日に気に入らないことがあると、担当の課長、部長を大声で叱責する。 ・指摘する内容は、もっともだと思えることもあるが、詰問するような口調であり、かつ、大声なので叱責のように感じられる。
11	<ul style="list-style-type: none"> ・各事業やイベントへの思いやこだわりが強く、自身の思いどおりに進まない場合、強い口調で部下を叱責することがあった。 ・後日、説明に来た職員が目の前で立っているにも関わらず無視をした。

項番	当該局長の言動
12	日常的かつ複数の職員に対し繰り返されている行為を類型ごとにまとめる と、理不尽な指示、過大な要求、精神的な攻撃、公開叱責、無視であると考え える。
13	<ul style="list-style-type: none"> ・職員に対して、「状況判断が間違っている。」「事業者への指示が適切 でない。」など少し大きな声で叱責した。分室に出入りする職員は大抵見聞 きしていると思われる。 ・強めの口調で指導を受けたと聞いたことはある。 ・客観的には業務内容に誤りや大きな問題があるとは考えられない場合に も、イベント企画内容等に不満がある場合や、自分の機嫌が悪い場合など、 担当部署の課長等に対し、暴言を吐く、意図的に話を聞かない、担当職員を 出禁にするなどの行為をしていると伝え聞いた。 ・事業説明など行った際に、態度が傲慢であった、理不尽なことを頭ごなし に言われた、必要以上に厳しく言われたなど周囲の職員からたびたび聞く。 職員が疲弊していた。
14	出演事業者からの要望が非常に多く、全てに対応するのは時間的、予算的に 無理である旨をいくら伝えても、ほぼ聞き入れず、言われるがままに対応し たところ「お前ら金増える分、どうするんや。何とかしろ。」と激怒した。
15	事業者と市担当者との打合せにおいて双方の意見に相違があった際、事業者 が直接局長に「市の〇〇がこんなことを言うので困っている。」等の連絡を 入れることがたびたびあったようだ。事業者の連絡を鵜呑みにして激怒し、 部長等を介して分室等に至急の呼び出しをしたそう。その際、「お前らど ないなってるんや。事業者から連絡が来ているが、一体どんな調整してるん や。」と激怒し、担当者の弁明はほとんど聞かなかつたらしい。その後は、 担当者が何度も謝罪に来て無視する（机の前に並んで立っていてもいない ものとされる）等の対応をしていた。そのようなことは年間を通じて複数回 あった。

(ウ) 当該局長の認識等

当該局長は、本委員会の調査の中で、自身の声が大きいこと、部下職員
に対して少し厳しいことを言ったときは、その発言の意味について伝
えることでフォローしている旨を述べた。また、上記言動の全てについ
て事実「ない」と回答し、強く否定した。

さらに、自分が過去にパワーハラスメントを受けたこともあり、その
ようなことは一番してはならないことである旨を述べた。

(I) 当該局長のパワーハラスメントに関する局長級職員の認識

ヒアリング調査の対象とした当該局の当該局長以外の複数の局長級
職員（以下「理事」という。）は、当該局長の言動について、「厳しい指

導」や「激しく言っている」場面に同席していることも多く、目撃してはいるものの、受け取り側の問題でもあり、人格を否定するような言葉はなく、見た場面の中ではハラスメントまで行くものはないと認識している。

一方、アンケート調査では、局長レクに同席している者の誰一人としてそのような当該局長の態度について意見することもない、という回答もあった。この件について、理事は、「面と向かって諫言をすることはなかったと思うが、厳しい話になった時には、矛先が自分に向くように発言を行うなどしてサポートするなどはしていた。」「事業に関する知識・経験がないため、積極的に諫言するなどはできず、力不足であった。」などと述べている。

イ 関係業者等との関係について

アンケート調査等において、当該局長と関係業者等との関係について疑念を抱く、複数の回答があった。

そのうち、本委員会として、違法又は不適正な事実があるとの認定までは行わないが、次のとおり疑問が残るものがあった。

(7) 弁当の持ち帰りについて

本件調査において、当該局長が、イベントの出演者やスタッフ用に関係業者が用意した弁当を持ち帰ったことが確認された。当該局長によると、「イベント終了時に弁当が大量に余り廃棄するしかない状況で、食品ロスを減らす観点から、市の関係者も弁当を持って帰るよう依頼され、持ち帰ったことがある。」とのことである。

確かに、食品ロス削減の観点は重要であるが、関係業者の裁量により弁当の提供が行われているとみられる可能性もある。この関係業者が公正契約職務執行マニュアル上の「関係業者等」に当たるとすれば、同マニュアルに抵触する可能性も否定できない。

(イ) 関係業者等との会食等について

アンケート調査等において、当該局長が、関係業者等との時間外の打合せを当該関係業者等の事務所において飲食を伴いながら行っている、関係業者等に差し入れを行っている、関係業者等と会食を行っていると回答が複数あった。

A 時間外の関係業者等の事務所での打合せについて

調査の結果、時間外の関係業者等の事務所での打合せについては事実であり、確認対象とした打合せは、基本的に当該局長だけでなく事業担当者も同行したものであったことを確認した。

当該局長は、関係業者等の事務所での打合せをすることについて、問

題ないのか疑問に思い、当該局の総務に相談した上で実施した旨を述べている。時間外に実施したことも含めて、その理由については一定の妥当性があり、この点については、本委員会からの指摘は行わない。

B 関係業者等との会食等について

調査の結果、上記打合せのために関係業者等の事務所に行く際に、食料（惣菜）を持参していたことが確認できた。当該局長によると、これは、自分たちが食べる分であり、打合せの前に食べていたとのことである。

また、副市長に報告しているものを除いて、関係業者等との会食について当該局長は否定した。

本件調査においては、食料（惣菜）を持参した点について、公正契約職務執行マニュアルにおいて禁止されている会食に当たる行為であるとの認定までは行わないが、関係業者等との関係において、現に疑いの目を向けている職員もおり、疑念を抱かれる可能性のある行為であると言わざるを得ない。

なお、アンケート調査等において、関係業者等に差し入れを行っているとの回答もあったが、そのような事実は確認できなかった。

ウ 当該局長のタイムマネジメントについて

アンケート調査等では、局長レクが予定どおりに進まず、業務効率が悪くなっている、その原因は、当該局長の雑談が長いことや、イベントの些細なこと（出演者の入り時間、導線、立ち位置など）でも指示等するためであり、現場判断で柔軟に仕事を進められない状況に陥っているといった回答が複数あった。

また、このように局長レクが予定どおりに進まないのは、観光部、文化部、スポーツ部等のイベントに当該局長が力を入れることで予定時間を超過するためである、それ以外の業務については、局長レクの予定を入れていたとしてもキャンセルされる、といった回答もあった。また、分室等における局長レクが長引くことが影響して、各部署の上司である部長や課長等が長時間不在になることが多く、業務が滞るなど不満を感じている、といった回答もあった。

一方で、当該局長は、「出演者の出入り時間はあいさつの関係で確認することはある、知事・市長の立ち位置については確認するが、そもそも子細なことまで関与しない、雑談しながら関係を作って和ませている。」ということや、「予定どおりに進まないことは申し訳ない。」と言いつつも、「自分の問題とは思えない、30、40分単位で1日8件ぐらい予定が入っていて、とにかく忙しい、スケジュールの組み方を考えて欲しいと言いつつも言っていない

る。」といったことを述べている。

当該局長のタイムマネジメントについて、本委員会として違法又は不適正であるとの認定を行うわけではないが、このように、職員と当該局長の認識に隔たりが生じていることについて、看過することはできず、改善の必要がある。

(3) 当該局長の言動として認められなかった事実

調査の結果、通報内容で調査対象としたもののうち、次の言動については、事実として認められなかった。

- ・市内出張について、公共交通機関が利用できるにもかかわらずタクシーを利用することが多く、タクシー券で処理させている。
- ・イベント関係者に自ら連絡し、前方の席を確保するよう依頼する。

5 判断

(1) 当該局長の言動に対する評価

ア パワーハラスメントについて

(7) 検討基準

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、「大阪市職員倫理規則」（平成23年大阪市規則第132号）第2条第2項第12号で、職員が遵守する事項として、パワーハラスメントを行わないことを定めている。さらに、「ハラスメントの防止等に関する指針」（以下「指針」という。）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、ハラスメントの未然防止とともに、当該行為の制止及びその状態の解消に取り組んでいる。

また、指針「3 所属長の責務」では、当該所属における職員の安全及び健康を確保し、その能率を十分に発揮できるよう快適で良好な職場環境を確保するため、ハラスメントの防止及び排除に努めなければならない旨が規定されている。

このように所属長は、それぞれの所属における職員の安全衛生管理に関する責務を有していることから、ハラスメントのもたらす弊害等について十分に認識した上でその防止等に取り組み、もって当該所属における職員の安全及び健康の確保並びに快適で良好な職場環境の確保に努めなければならないが、自ら職場環境を悪化させる行為は厳に慎まなければ

ならない。

なお、「パワーハラスメント」については、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までの要素を全て満たすものをいうとされており（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年厚生労働省告示第5号）【令和2年6月1日適用】）（以下「国指針」という。）、前記4（2）アにおいて事実として認定した当該局長の言動について、これらの基準によりパワーハラスメントに該当するかどうか検討した。

(イ) 検討結果

事実として認定した当該局長の言動の中には、業務の目的を達成させるための言動もあり、言動を受けた職員自身も指導として受け止めていることから、業務上必要性がなくかつ相当な範囲を超えたものであるとまでは言えないものもある。

しかしながら、当該局長の言動は複数回、又は継続的に行われた場合もあり、そのほとんどが他の職員の前で行われた言動である。このような様々な要素を総合的に考慮すると「②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」であり、社会通念上、許容される範囲ではない言動もあった。また、その言動により、職員が動揺し、精神的な不安を感じ、委縮したことは間違いなく、就業環境が不快なものになったと社会一般の労働者が感じるような言動であったといえ、「③労働者の就業環境が害されるもの」にも該当する。また、組織のトップである当該局長の立場は圧倒的に強く、「①優越的な関係を背景とした言動」であることは言うまでもない。このように、①から③までの要素を全て満たすものであり、当該局長の前記4（2）アの（ア）及び（イ）の言動について、パワーハラスメントに該当するものであると判断し、違法であると評価せざるを得ない。

また、当該言動を受けた職員だけではなく、周囲の職員も委縮し、職場の雰囲気が悪化することで就業環境が害されることもある。たとえ、当該局長の言動を受けた職員の主観として、業務上の言動であって、我慢できるものであると回答したとしても、当該局長の言動についてパワーハラスメントの該当性が否定されるものではない。

さらに、当該局の所掌する業務は多岐に渡るにも関わらず、当該局長は観光部、文化部、スポーツ部等の業務に特に力を入れ、パワーハラスメントの対象となった主な職員は、それらの業務の担当であった。業務の目的を達成するため、熱意を持って職員を指導したとしても、それら

により就業環境が害されたのであれば、このような言動については、業務を遂行するための手段としては、不適正であったと言わざるを得ない。

また、職員を無視する行為や「聞きたくない。顔も見たくない。」「あほか。」「そもそもの能力・資質に欠ける。」「何故こんなことも理解できないのか。」などの人格、存在自体を否定する言動については、社会通念に照らし、明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当ではないもの、すなわち「②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」に該当すると判断できる。

なお、前記4(2)アの(ア)及び(イ)の言動以外にも、事実として認定した言動もあったが、パワーハラスメントに該当しないと判断したものや、パワーハラスメントに該当する可能性はあるが、調査協力者が特定されるおそれがある事象等であり、公表できないと判断したため、本勧告文には記載していない。

イ 組織としての問題点

上述した当該局長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、当該局長の言動に対して、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。

理事の認識からも管理職員が当該局長の意見を押し返して職員を守ることができない状況となっている。

組織として何らかの対応をしないと、今後、職員の就業環境及び業務に重大な支障を及ぼすことが懸念される場所である。

ウ 関係業者等との関係性等の問題点

本件調査の中で、勤務時間外に行った関係業者の事務所での打合せの際に食料(惣菜)を持参することについて、当該局長は、「関係業者の事務所に出向いてイベントに関する打合せをする際に、自分たちが食べる分の食料(惣菜)を持参して、打合せまでの間に食べただけであり、いわゆる差し入れではない。」と供述していたが、自分たちの食料を持参し関係業者の事務所で食べる行為は、市民や他の職員から疑念を抱かれかねない行為である。

また、業務上やむを得ない理由があるとしても、勤務時間外に関係業者の事務所に行くこと自体が疑念を抱かれる行為であると言わざるを得ず、疑念を抱かれられないためにはどうすべきなのか等、検討がなされるべきであると考えられる。

6 勧告

上記5の判断に基づき、次のとおり勧告をする。

- (1) 経済戦略局長は、職員がパワーハラスメントであると感じるような言動は厳に慎み、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) 大阪市長は、適時に経済戦略局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。
講じた措置内容について、令和8年10月30日までに、本委員会に報告すること。

7 付言

勧告内容としては上記6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。

令和2年3月24日に勧告した「特別職のパワーハラスメント」案件以降、組織のトップによるパワーハラスメントに対する勧告が2度目であることは、異常事態であり、誠に遺憾である。

(勧告(1) 関連：経済戦略局長に対して)

- ・「ハラスメントの防止等に関する指針」に定められた所属長としての責務を果たしているとは言い難く、これまでの自身の言動について、改めて振り返るとともに、猛省されたい。
- ・残りの任期において、所属長として、速やかに、ハラスメント防止及び排除の責務を果たし、風通しの良い組織風土の構築及び快適で良好な職場環境の確保に努められたい。
- ・当然のことながら、通報者及び本件調査に協力した職員を探索したり、職場において報復するようなことは絶対にしないよう注意されたい。

(勧告(1) 関連：経済戦略局理事に対して)

- ・局長レクの場合において、誰も局長に対して意見を言うことができない雰囲気を作った局長本人に責任があるのはもちろんだが、たとえ、上司であろうとも、局長に諫言することができるのは、同じ局長級職員であり、その場に同席している理事以外にいない。一方で、理事であっても、局長に対してそのようなことを行うことができない状況にあったことは一定理解できるが、それ以上に、局長と実際に対面している部下職員の中には、大きなストレス、負担感、不満、不安を抱え、苦しい状況に置かれていた者もあり、そのような状況は理解できたはずである。たとえ、全ての局長レクに同席していなかったとしても、部下職員のそのような状況を把握することはできたはずであ

る。これを是正する手段はあったはずであり、これを行わなかったことは、管理マネジメントができていなかったと言わざるを得ず、大いに反省すべきである。

- ・経済戦略局は、勤務場所が複数に分かれていることから、局長レクや局議等については、本庁舎で行われることが多いようだが、会議は長時間に及ぶことが常態化し、時間どおりに始まらず、日程の再調整が行われることがしばしば発生し、職員の負担となっている。局長自身がタイムマネジメントについて今一度振り返り、改善されるとともに、その場に同席している理事においても、効率的に会議を進められるようスケジュール管理に努められたい。

(勧告(2) 関連：特別職(市長及び副市長)に対して)

- ・所属長によるパワーハラスメントの実態を把握できずに放置し、管理監督者としてのマネジメントが十分できていなかった責任は、所属長の直近上位者である副市長をはじめとした特別職にもあると考える。特別職(市長及び副市長)は、所属長に対する管理マネジメントの強化に努められたい。

(勧告(2) 関連：大阪市長に対して)

- ・大阪市では、「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等の防止に関する取組を行っているが、この機会に、大阪市からパワーハラスメントを根絶する気持ちで、一から取組を見直されたい。
- ・本件調査を通じて、一部の職員が、パワーハラスメントに該当するかは受け手の感じ方のみであると認識していることがうかがえたが、それだけではない。国指針で示されている3つの要素を満たすかどうか、当該言動の目的、当該言動が行われた経緯や状況を考慮するなど、様々な要素を総合的に考慮して判断されるべきものである。誤った認識によりパワーハラスメントが見過ごされるといった状況が生じないようにすることも含め、現在実施している研修だけでなく、実効性のある対策を講じられたい。
- ・現在、総務局人事部人事課(以下「人事課」という。)が所管する「ハラスメント相談制度」は、相談の受付が所属内相談員(主任安全衛生管理者等)、事実関係の調査の実施主体が各所属人事担当となっており、所属長が行為者であるハラスメントに関して、被害者が安心して相談できる体制になっているとは言い難い。
- ・所属長が行為者となっているハラスメント事案が公益通報として寄せられていることは、公益通報制度が機能していることの証しであるが、迅速な対処及び通報窓口の多様化等の必要性を考慮すると、例えば、所属長が行為者となっているハラスメント事案については、人事課又は人事課が所管する「ハラスメント外部通報窓口」においても通報を受け付けることを周知するとと



もに、事実関係の調査についても、人事課が「ハラスメント外部通報窓口」の弁護士と連携して直接実施するなど、公平性かつ実効性が確保された体制の構築等を検討されたい。

(調査及び審議に関与した委員の氏名)

東重彦委員、藤原祥孝委員、溝内有香委員