

# 西宮市消防職員 パワーハラスメント防止に関する指針

平成 29 年(2017 年) 3 月

西宮市消防局

# 【西宮市消防職員パワーハラスメント防止に関する指針】

## 1 はじめに

---

近年、パワーハラスメントについては、都道府県労働局等への相談件数が増加傾向にあるなど、社会問題として顕在化しています。

パワーハラスメントが与える影響は深刻であり、人格や尊厳を傷つけられたり、仕事への意欲や自信の喪失、心の健康の悪化につながります。さらに、その事実を知った他の職員についても、仕事への意欲が低下するなど、職場全体に悪影響を及ぼす可能性があるとともに、こうした事案の発生は、市民の信頼を著しく損ねます。

西宮市においては、「ハラスメントの防止にむけて」のとおり、指針を策定していますが、消防職員は厳正な規律を確保するとともに、部隊行動の徹底を図り、消防業務を完遂するために、厳しい指導が必要不可欠です。特に、災害現場においては、殉職はもちろんのこと、負傷してはなりません。だからこそ、ためらうわけにはいかず、間髪入れずに、きつい口調などにより指導する場合があります。それらの指導は、パワーハラスメントと一線を画しているとの共通認識のもと、パワーハラスメントの防止に取り組む必要があり、その防止対策の一環として、パワーハラスメントに関する正しい知識を共有できるよう、本指針を策定します。

## 2 目的

---

この指針は、消防局において、職員の人格が尊重され、職員の能力を十分に発揮できる働きやすい環境作りを促進し、もって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に資するため、パワーハラスメントの防止等に関する基本的な事項を定めることを目的とする。

### 3 定義

パワーハラスメントとは、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【※1】を背景として業務上の適正な範囲を超えて【※2】、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をいう。

※「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」提言より

#### ※1 「職場内の優位性」とは・・・

階級の上下に限らず、人間関係や専門的な知識の有無等の様々な優位性が含まれます。したがって、パワーハラスメントには、上司から部下に対して行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間で行われるもの、さらには部下から上司に対して行われるものも含まれます。

#### ※2 「業務上の適切な範囲を超えて」とは・・・

受け手が、不快かどうかで判断できるものではなく、それらの言動がなされた背景を考慮する必要があり、その必要性を総合的に判断した上で、適正な範囲で行われている場合には、パワーハラスメント行為には当たりません。

消防職員については、消防業務を完遂するためには、厳しい指導が必要不可欠であると考えます。ただし、その指導の過程で、殴る・蹴るといった暴行や「ぶっ殺すぞ!」「消えろ!」といった人権を侵害するような暴言は、許されるものではなく、そのような行為は、指導ではなく、パワーハラスメントに該当し得ると考えます。

パワーハラスメントの行為類型としては、次の6つの類型が挙げられます。

#### ① 暴行、傷害 (身体的な攻撃)

例 ～ 殴ったり、蹴ったり、職員の体に危害を加える行為

#### ② 脅迫、名誉き損、侮辱、ひどい暴言 (精神的な攻撃)

例 ～ 「ぶっ殺すぞ!」、「早く消えてくれ!」など、人権侵害、名誉き損に当たる言葉

#### ③ 隔離、仲間外し、無視 (人間関係からの切り離し)

例 ～ 職場の全員が呼ばれている忘年会や送別会にわざと呼ばない、業務上必要な会話であっても無視される、すぐそばにいるのに連絡があからさまに他の職員を介して行われる。

#### ④ 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（過大な要求）

例 ～ 人材育成という観点なしに、能力や経験を超える無理な指示により、著しく多い業務量を課し、絶対に1当務内で完遂させるよう厳命する。

#### ⑤ 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（過小な要求）

例 ～ 1年目の職員に対して、指導もせず、仕事も与えずに草むしりしかさせない。

#### ⑥ 私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）

例 ～ 上司が部下の管理を目的することではなく、管理職としての優位性を利用して、私生活や休日の予定を聞いてきたり、携帯電話やロッカーなどの私物を覗き見たりすること。

### 4 所属長の責務

所属長は、職員がその能力を十分に発揮することが出来るよう、円滑なコミュニケーションがとれる良好な職場環境を確保するために、パワーハラスメントの防止に関して、必要な措置を講じるとともに、パワーハラスメントに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切な措置を講ずること。

また、パワーハラスメントに対する苦情の申し出をした職員、当該苦情等に係る調査への協力をした職員が職場において不利益を受けることがないよう配慮すること。

### 5 職員の責務

言動によって、他人に不快な思いをさせることや、職場環境を害することのないよう努めるとともに、職務上の適正な指導の範囲を逸脱し、人格の否定や個人の尊厳を害する行動を行ってはならない。

また、パワーハラスメントについて、問題提起する職員をトラブルメーカーとして見ないよう配慮する。パワーハラスメントが見受けられる場合には、上司等に相談したり、同僚として注意を促したりするよう心掛け、パワーハラスメントの被害を受けた場合には、明確に意思表示するよう努めるとともに、上司、同僚に相談する等、自分だけの問題ではないという考えに立って行動すること。

## 6 相談体制

---

### (1) 苦情相談窓口（相談員）の設置について

職員からパワーハラスメントに関する苦情の申出及び相談に対応するため、以下のとおり、苦情相談窓口（相談員）を設置する。

#### ア 消防局

総務課長及び人事係長

#### イ 各所属

サービス監察員

なお、苦情及び相談は、消防局又は各所属における相談窓口（相談員）のいずれかに申し出るものとし、パワーハラスメントを受けた職員からのものに限らず、他の職員からのものも含まれます。

また、苦情を受けた相談員は、パワーハラスメント相談記録票（参考資料1）を活用し、公平かつ客観的な聴き取りに努める。

### (2) 問題の解決について

パワーハラスメントとされる事案については、被害者、加害者、上司、その他関係者に対する調査や関係部署との協議等を通じて、迅速かつ適切な解決を図ります。

#### ア 事実関係の確認

- ・ 相談者が被害者でない場合は、被害者から事情を聴取します。
- ・ 事実関係を確認する上で、加害者とされる職員から事情を聴取します。
- ・ パワーハラスメントの事案は、双方の主張に相違があることも多く、事実関係が確認できない場合などには、その他関係者から事情を聴取します。

#### イ 具体的な解決の方法

- ・ 加害者に対する注意や指導
- ・ 加害者から被害者への謝罪
- ・ 配置転換（加害者の異動・被害者の異動・双方の異動）
- ・ 被害者・相談者に対する助言・指導
- ・ 被害者・加害者双方へのメンタルヘルスケア

※ 苦情の申出及び相談に関して具体的にとった対応などについては、相談者に対して適切に説明します。

### (3) プライバシー保護等

相談に関与した職員は、相談者等のプライバシーの保護に努め、相談者が申し出たことによって不利益を被らないよう留意します。

### (4) 処分等

職員が行ったパワーハラスメント行為が、公務員として、信用失墜行為や全体の奉仕者としてふさわしくない非行など非違行為に該当すると認められたときは、懲戒処分等、厳正に対処します。

## 7 さいごに

---

「組織は人なり」という言葉があるように、職員が能力を最大限に発揮し、一人ひとりが生き生きと働くことができる環境を整えることが重要です。パワーハラスメントを防止することは、その環境作りを大きく推進させるとともに、組織の最重要課題である人材育成を推進させる要となります。もちろん、人材育成において、叱ることは重要ですが、相手を家族のある、かけがえのない人として、人格を尊重し、愛情を持って接するのであれば、理不尽であると感じることはありません。それが、理不尽である、パワーハラスメントであると感じるのであれば、そこに信頼関係はありません。

上司、部下、周囲の職員も、今一度、危険を伴う現場において、何よりも尊い生命を守るため、活動する消防職員（仲間）だからこそ、信頼を深めるよう、日頃から努めなければなりません。

職員間に絆があってこそ、迅速かつ的確、そして安全な活動を行うことができ、ひいては災害を最小限に留め、市民のあんぜん・あんしんを守ることに繋がっていくことと確信します。

参考資料1

パワーハラスメント相談記録票

【相談者の情報】

相談受付日時	年 月 日		
氏名		関係(本人・同僚等)	
所属			

【内容】

いつ	誰から(相談者との関係)	どのような (受けた場所、状況、パワハラと感じた具体的な言動など)	同席者や目撃者の有無 ／所属や名前など
① 年 月 日 時ごろ			
② 年 月 日 時ごろ			
③ 年 月 日 時ごろ			
④ 年 月 日 時ごろ			

参考資料 2

他市消防本部におけるパワーハラスメント事案

内 容	処 分
訓練中にヘルメットの上から頭を殴る暴力や暴言を繰り返したり、業務に関係なく、仮眠中に無理やり起こしたり、無視するなどの嫌がらせを続けていた。	停職 1 月
指示に適切に対応しなかったとして、部下に対し暴行を加えた。	減給 1 月
親睦会で、酒に酔った署長がカラオケ用マイクで部下ら 5 人の頭を叩き出血させた。	停職 1 月
休憩時間中に消防士の腹を殴ったり、腰を蹴ったり、消防士の弁当に苦手な卵やマヨネーズなどを複数回混入させるなど、日常的に暴力行為等を行っていた。	停職 6 月
署長と消防司令が、親睦会においてジェスチャーで服を脱ぐよう促し、消防士を全裸にさせた。	停職 1 月 減給 2 月
部下が家族を通じて指導者の指導の問題を申し立てたことに腹を立て、公務外に部下職員を呼び出して執拗な暴言を吐き、手の平や雑誌で数回叩くなど、脅迫、暴行を行った。	停職 6 月
市内の居酒屋で、同じ分署の 20～30 代の部下を叩いたり、高圧的な暴言を浴びせたりするパワーハラスメントを行った。	減給 3 月
20 代の同僚を飲食店に呼び出し平手で顔を殴ったり、勤務中においては 30 代の同僚に「死ね」などの人格を否定するような発言を繰り返したり、蹴ったりなどの暴行を行った。	減給 6 月