

# 報 告 書 (公表版)

令和3年3月2日

菊池広域連合消防本部職員の死亡に関する  
第三者調査委員会

菊池広域連合長 荒木 義行 様

本報告書は、令和2年4月28日死亡により退職した元菊池広域連合消防本部職員A氏に関し、パワーハラスメント行為の有無、自殺との因果関係及び再発防止策等について、貴職からの依頼に応じ、調査・審議等を行った結果を報告するものである。

令和3年3月2日

菊池広域連合消防本部職員の死亡に関する第三者調査委員会

委員長 古 賀 倫 嗣

## 目次

第 1	菊池広域連合消防本部職員の死亡に関する第三者調査委員会の概要	- 4 -
1	設置の経緯	- 4 -
2	当委員会の目的	- 5 -
3	当委員会の構成	- 5 -
4	当委員会の独立性	- 6 -
第 2	調査の概要	- 6 -
1	消防本部による調査等	- 6 -
2	当委員会による調査	- 7 -
3	当委員会の開催状況	- 7 -
4	当委員会による調査の限界に関する留保	- 8 -
第 3	諮問事項①（パワーハラスメントの有無等に関する事実認定）	- 9 -
1	「パワーハラスメント」の定義について	- 9 -
2	判断の前提となる事実	- 12 -
3	当事者のパーソナリティについて	- 12 -
4	当事者間の関係性について	- 15 -
5	問題となりうるB氏のA氏に対する言動	- 16 -
6	パワーハラスメントに該当するか否かの検討	- 16 -
7	まとめ	- 18 -
第 4	諮問事項②（自殺に至るまでの関係者の対応及びその考察）	- 18 -
1	事実経過	- 18 -
2	考察	- 18 -
第 5	諮問事項③（パワーハラスメントと自殺との因果関係）	- 19 -
1	因果関係の複数の概念	- 19 -
2	当委員会が報告すべき「因果関係」	- 20 -
3	（訴訟上の）相当因果関係の認定方法	- 20 -
4	当委員会における因果関係の認定方法	- 20 -
5	行政基準に則った精神障害の業務起因性判断	- 20 -
6	遺書の存在（行政基準外の事情）	- 24 -
7	まとめ	- 24 -
第 6	諮問事項④（再発防止に関する提言）	- 25 -
1	消防本部のパワーハラスメントへの対応状況	- 25 -
2	早期発見のための全職員アンケートの実施	- 26 -
3	指揮命令系統の徹底	- 27 -
4	研修制度の充実と効果的な推進	- 27 -
5	相談苦情処理窓口について	- 27 -
6	「ハラスメント行為者」に対する指導と援助	- 27 -
7	職員間の信頼関係の醸成	- 28 -
8	退職者への対応	- 28 -
9	他の組織との情報共有と合同研修の開催	- 29 -
10	まとめ	- 30 -

## 第1 菊池広域連合消防本部職員の死亡に関する第三者調査委員会の概要

### 1 設置の経緯

- (1) 菊池広域連合消防本部（以下「消防本部」という。）通信指令課係長であったA氏が、令和2年（以下略す。）4月19日に自殺を図り、同月28日に死亡した。
- (2) A氏は、自殺行為の前に、上司1名（B氏）の名前と「パワーハラ・おどし」などと記載したメモ書きを作成していた。
- (3) 消防本部は職員を対象に聴き取り調査を実施したところ、パワーハラスメントと思われる行為があった為、令和2年5月25日、消防本部は菊池広域連合職員懲戒審査委員会（以下「懲戒委員会」という。）に審議を依頼した。
- (4) 懲戒委員会は、A氏が自殺行為により亡くなったことを重く受け止め、懲戒委員会だけでは結審できないと答申を行った。
- (5) そこで、消防本部から菊池広域連合に対して第三者調査委員会の設置を要望した。
- (6) 菊池広域連合は、6月1日、「菊池広域連合消防本部職員の死亡に関する第三者調査委員会設置条例」を制定し、同日公布及び施行を行った。
- (7) 菊池広域連合は、6月23日、菊池広域連合消防本部職員の死亡に関する第三者調査委員会（以下「当委員会」という。）に対し、次の内容の諮問を行った（以下「諮問事項①」等と記載する）。
  - ① A氏が自殺するに至るまでに、職場及び職場外において、パワーハラスメント等何が起こったのか明らかにすること。
  - ② A氏が自殺するに至るまでの関係者の対応状況を明らかにするとともに、その対応が適切であったか考察すること。
  - ③ A氏の自殺の原因について考察すること。
  - ④ 前各号によって明らかになった事実及び考察から、再発防止に関する提言を行うこと。

## 2 当委員会の目的

- (1) 当委員会は、A氏に対するパワーハラスメントに該当する行為の有無等について、事実関係を調査して審議するとともに、消防本部において、パワーハラスメントに該当する行為及びこれにより職員が自殺するなどの痛ましい事態が発生しないよう、その防止策について審議し、菊池広域連合へ結果を報告することにより、もって、消防本部の健全な発展に資することを目的とするものである。
- (2) 当委員会の調査及び審議は、かかる目的のもとに実施されたものであり、消防本部の他の附属機関の審議・判断、消防本部以外の他の機関等の審議・判断等を何ら拘束するものではない。
- (3) 当委員会は、本報告書を菊池広域連合に提出するとともに、地方自治の本旨に基づき、住民の負託に応え、住民をはじめとするステークホルダーに対する説明責任を果たす観点から、併せて本報告書の公表版及び概略版を作成することとした。
- (4) なお、関係者のプライバシーを保護する必要があることから、本報告書の公表版及び概略版を作成するにあたっては、匿名化等の処理を行った。

## 3 当委員会の構成

### (1) 委員

当委員会の構成は、大学教授、精神科医、臨床心理士及び弁護士の4名である。なお、委員長は、令和2年6月23日に開催された第1回委員会において、委員の互選により、古賀倫嗣（熊本大学名誉教授）が選任された。

### (2) 庶務の処理

当委員会は、消防本部が保管する資料の収集、ヒアリングの日程調整、その他の庶務を総務課に処理させた。

なお、庶務の担当者は、当委員会の調査及び本報告書の作成に関し、一切、請託、意見の申述、その他当委員会の意思決定に影響を及ぼすような行為を

していない。

#### 4 当委員会の独立性

- (1) 当委員会は、日本弁護士連合会の「企業等不祥事における第三者委員会ガイドライン」(平成22年7月15日策定、同年12月17日改訂)に準拠して構成されたものであり、消防本部とは利害関係を有しない。
- (2) 当委員会の運営、調査の実施、本報告書の作成等についても、地方自治法、その他関連法令に抵触しない限り、同ガイドラインに準拠することとし、消防本部、A氏の遺族、その他の利害関係者から独立して行われた。

## 第2 調査の概要

### 1 消防本部による調査等

- (1) 第1の第1項(3)記載のとおり、当委員会が設置される以前に、消防本部がA氏の死亡に関する調査等を実施していた。

調査等の概要は次のとおりである。

#### ① 職員に対する聴き取り調査(1回目)

4月23日から5月11日の間に、計31名の職員に対して聴き取り調査が実施された。

なお、聴き取り及び記録は、消防本部次長及び総務課職員により行われた。

#### ② 職員に対する聴き取り調査(2回目)

5月18日から6月2日の間に、幹部職員、本件事務担当者及び総務課付職員を除く全職員178名に対して、聴き取り調査が実施された。

なお、聴き取り及び記録は、消防本部次長及び総務課職員により行われた。

- (2) 消防本部が実施した調査等の結果及び収集した資料については、いずれも当委員会に提出された。

なお、当委員会において内容を確認した結果、聴取内容の記録等に不当な

改変・改竄等がなされた形跡は認められなかった。

## 2 当委員会による調査

(1) 当委員会は、前項記載の消防本部により当委員会設置前に行われていた調査等の結果も参考資料としたうえで、独自に、大要、①関係資料の精査、②ヒアリング、③関係者への文書での照会及び④現地調査の各調査を実施した。

### (2) 関係資料の精査

当委員会は、消防本部が保有・作成・取得した勤務経歴表、組織表、聴き取り記録、A氏の入・通院に関する記録及びA氏の遺族から提供された遺書等の書類について、分析及び検討を行った。

### (3) ヒアリング

当委員会は、A氏の遺族2名及び職員6名の計8名に対するヒアリングを実施した。

当委員会がヒアリングを行うにあたっては、A氏が作成した遺書、A氏の遺族らからの申告内容、消防本部により行われていた調査の結果、その他の関連資料の内容をふまえ、各対象者からは、A氏の性格等の人となり、A氏とB氏との関係などを中心に聴取を行った。

### (4) 文書での照会

- ① A氏の主治医に対する事実確認及び意見照会
- ② B氏の主治医に対するヒアリングの可否に関する意見照会
- ③ 消防本部に対する事実確認

### (5) 現地調査

北消防署の書庫の確認

(6) なお、当委員会では、これらのほか、関係法令、裁判例、ガイドライン、その他の文献調査、その他必要な調査を実施した。

## 3 当委員会の開催状況

(1) 当委員会は、以下の期日に合計17回の委員会を開催した。

日付横の記載は、当該期日において実施した主な事項である

第1回	令和2年	6月23日	調査の方向の検討
第2回	令和2年	7月14日	事務局等から開示された資料の検討
第3回	令和2年	7月28日	遺族2名からのヒアリング
第4回	令和2年	8月11日	職員①からのヒアリング
第5回	令和2年	8月25日	職員②からのヒアリング
第6回	令和2年	9月 8日	職員③からのヒアリング
第7回	令和2年	9月22日	職員④からのヒアリング
第8回	令和2年10月	6日	A氏主治医及びB氏主治医の意見書 並びに台帳整理に関する回答書の検討
第9回	令和2年10月	20日	北署の書庫及び台帳の確認
第10回	令和2年11月	10日	職員⑤からのヒアリング
第11回	令和2年11月	24日	職員⑥からのヒアリング
第12回	令和2年12月	22日	報告書検討
第13回	令和3年	1月12日	報告書検討
第14回	令和3年	2月 2日	報告書検討
第15回	令和3年	2月16日	報告書検討
第16回	令和3年	2月22日	報告書検討
第17回	令和3年	3月 2日	報告書の答申

(2) 関係資料の精査、文献調査、検討等については、委員会開催日のほか、各委員が個別に実施している。

#### 4 当委員会による調査の限界に関する留保

(1) 当委員会は、第1の第2項記載の目的を達成するために必要と認められる調査を行った。

しかし、当委員会における調査は強制的な調査権限に基づくものではない



こと、当委員会が求めた資料のすべて（現存するものに限る。）が適切に消防本部から開示されていることを前提としていることなどに起因する調査上の限界があったことを留保しておく。

- (2) また、当委員会における事実認定は、当委員会に提出され、あるいは、当委員会が独自に収集した資料及びヒアリングで得られた供述について、その信用性を慎重に判断したうえで、第1の第2項記載の目的に即して行ったものである。

そのため、当委員会が判断の基礎とした以外の資料や供述等が存在し、あるいは、当委員会が判断の基礎とした資料や供述に事実と異なる内容が含まれることが発覚した場合には、事実認定が変更されうるほか、目的を異にする場合には、信用性の評価、あるいは、事実認定の内容が異なりうることを併せて留保しておく。

### 第3 諮問事項①（パワーハラスメントの有無等に関する事実認定）

#### 1 「パワーハラスメント」の定義について

- (1) 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（昭和四十一年法律第百三十二号）第30条の2第1項において、「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること」に対応するための措置を義務付けている。
- (2) 同法には「パワーハラスメント」という言葉はないものの、厚生労働省が公表した「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年厚生労働省告示第5号）においては、上記(1)記載の行為を「職場におけるパワーハラスメント」と定義している。
- (3) そこで、当委員会においても、（職場における）パワーハラスメントを同法及び同法指針と同様、「①優越的な関係を背景とした言動であつて、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」と定義する（以下「要素①」などと記載する。）。

(4) さらに、同指針では、要素①から③に関し、次のように説明する。

ア 「優越的な関係を背景とした」言動（要素①）とは、当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が当該言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）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を指し、例えば、以下のもの等が含まれる。

- ・ 職務上の地位が上位の者による言動
- ・ 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの
- ・ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

イ 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動（要素②）とは、社会通念に照らし、当該言動が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ないものを指し、例えば、以下のもの等が含まれる。

- ・ 業務上明らかに必要性のない言動
- ・ 業務の目的を大きく逸脱した言動
- ・ 業務を遂行するための手段として不適切な言動
- ・ 当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

この判断に当たっては、様々な要素（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、行為者との関係性等)を総合的に考慮することが適当である。

また、その際には、個別の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ことについても留意が必要である。

ウ 「労働者の就業環境が害される」(要素③)とは、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でき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、同様の状況で当該言動を受けた場合に、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かどうかを基準とすることが適当である。

(5) また、同指針では「代表的な言動の種類」として、以下の6種類を列挙している。

イ 身体的な攻撃(暴行・傷害)

ロ 精神的な攻撃(脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言)

ハ 人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)

ニ 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)

ホ 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)

ヘ 個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)

(6) なお、行為の態様が6種類に該当しそうな場合であっても、前記(3)の①から③の要素の何れかを欠く場合であれば、職場のパワーハラスメントには当たらない場合があることに留意すべきである旨が平成30年10月17日に

雇用環境・均等局が定めた「パワーハラスメントの定義について」に規定されており、当委員会も同規定に準拠して判断を行う。

## 2 判断の前提となる事実

### (1) A氏の経歴

ア A氏は、平成3年4月に菊池西部地区消防組合消防本部に採用され、消防広域化による平成6年4月の菊池消防組合消防本部への所属変更、平成17年2月の消防本部への所属変更を経て、令和2年4月1日付の人事異動により、消防本部通信指令課係長に命ぜられた。

イ A氏は、平成27年4月15日から同年8月28日まで、うつ病の治療のため入院し（第1回目の入院）、同年10月14日まで休職した。

ウ A氏は、令和2年1月19日にうつ病が再発したため、令和2年1月23日から同年3月19日まで入院し（第2回目の入院）、同年3月31日まで休職した。

エ A氏は死亡前の令和2年4月には時間外勤務は行っていない。

### (2) B氏の経歴

B氏は、昭和57年4月に菊池西部地区消防組合消防本部に採用され、前(1)・アと同様の所属変更を経て、令和2年4月1日付の人事異動により、西消防署消防課長に命ぜられた。

### (3) A氏の自殺の状況

令和2年4月19日午後4時頃、病院にて、自殺を図った。

その際、「(B氏の氏名) 死<sup>1</sup> お前を呪ってやる パワハラ、おどし いつもそういう事ばかり」と記載された遺書が作成されていた。

令和2年4月28日、死亡した。

## 3 当事者のパーソナリティについて

関係資料、当事者及び関係者（当事者を含む）からのヒアリングに基づき、

---

<sup>1</sup> 「死」の文字を書いた後、上からグルグルと消したような跡がある。

心理学的見地から次のように判断した。

(1) A氏について

実際に本人に対する面接や検査を施行してはいないが、家族や同僚からの聴き取り、主治医の意見書でも述べられているように、真面目で責任感が強く、融通が利かない、秩序やルールを重んじ、他者から嫌われることを恐れ、時には自己犠牲的に他者のためになるように献身的に行動する、頼まれると嫌といえない、などメランコリー親和性のパーソナリティであることは明白。大人しく人に悩みを相談することもなく抑圧していたが、その反動か時に感情的になり、衝動的に行動する傾向もみられたようである。自身の失敗などに敏感で、いつまでも気にしやすい粘着質なところもあった。

また、下記の16項目のうち5つ以上当てはまれば、共依存の傾向があるといわれている中で<sup>2</sup>、A氏は1・3・5・6・9・11・15・16の8つ（またはそれ以上）が当てはまると考えられ、共依存に陥りやすいパーソナリティの特徴も有していたものと思われる。

1. 自らを犠牲にして相手を助けたり、世話をしたりする。
2. 相手の行動、感情、考え方、状態、結果を変えようとコントロールする。
3. 問題や危機が起こっているような人間関係に巻き込まれていることが多い。
4. 依存心が強く、一人でやっていけるという自信がなく、見捨てられるかもしれないと不安にかられる。
5. ある特定の相手のことで頭がいっぱいで視野が狭くなってしまう。
6. 自分の問題はたいしたことはないと思ったり、嫌なことは見て見ぬふりをしたり、表面上はなんでもないように振舞う。

---

<sup>2</sup> 西尾和美著『アダルト・チルドレン 癒しのワークブック 本当の自分を取りもどす16の方法』学陽書房、p10

7. 相手との境界線がはっきりせず、相手が落ち込んでいると、自分も落ち込んでしまったりする。また、他人の問題にのめり込んだり、相手からの精神的、性的、身体的侵入を許してしまったりする。

8. 罪の意識に襲われやすく、相手の問題は自分のせいだと思い込みやすい。

9. 過去の間関係の間違えから学ぶことができず、同じ間違えを繰り返す傾向がある。

10. 被害者意識にとらわれ、自分は犠牲者だと思い込み、弱々しくなる。

11. 自分の周りには害があるのに、波風を立てぬよう、問題を明らかにしない。

12. 相手から離れられないでしがみついていることを愛情と取り違えている。

13. 「こうあるべき」という社会の通念、または「こうなるはず」というファンタジーにとらわれやすい。

14. 相手の気分を敏感に察して、先へ先へと頭を働かせたり、心配したりする。

15. 「ノー」が言えず、何でも引き受けて疲れてしまったり、恨みが積もったりする。

16. 責任感が強すぎて、何でもがむしゃらにやりこなす。

## (2) B氏について

責任感は強く、仕事熱心。頑固で融通が利かず、自分の考えを曲げないところがある。感情的になるのか、特に自身より立場が下の者や気の弱そうな者に対して、時に行き過ぎた指導となったことも複数回ある。他者にクイズを出題し分らないと「そやんとも知らんとや」などと卑下したり、自己の利益のために他者を利用（子守のためにプールに同行させ自身は鍛錬、引越しの手伝いをさせるなど）したり、自己愛の強い傾向がみられる。

#### 4 当事者間の関係性について

- (1) 平成3年4月にA氏が菊池西部地区消防組合消防本部に採用され、B氏と出会う。同年10月からは消防隊として同勤。隊を変えながら、平成6年4月に菊池消防組合消防本部が発足してからも同勤が続く。同年10月にB氏の異動に伴い、係は別となったが同課にて勤務。平成8年4月には再び同勤となり、平成9年10月に勤務先が分かれるまでの6年強、この状況が継続していた。
- (2) 高校を卒業して初めての職場で分からないことばかりであったA氏が、年齢は9つ離れているが、消防署員として6年先輩にあたるB氏に、教えを請い師事していたであろうことは想像に容易い。仕事だけでなく、プライベートでもプールに行ったり、魚釣りに行ったりと付き合いがあった様子。友人や話し相手が少ないA氏にとっては、その代わりになっていたのかもしれない。
- (3) 平成9年10月に職場が分かれ、B氏の婚姻時期については不明であるが、A氏が同年12月に結婚してからも、勤務を離れても顔を合わせる関係は継続していった。B氏に対し、家族が嫌がったり、A氏の本心はわからないものの迷惑だと漏らしたりすることはあっても、自宅への訪問や飲みに行くなどの関係は続いた。
- (4) 平成24年10月に、B氏は急病で倒れた際に、家族を差し置いてA氏に助けを求めるなど、B氏もA氏を頼りにし依存していたものと思われる。また、A氏はB氏の自己愛を満たす存在でもあったのかもしれない。
- (5) 元々、両氏はパーソナリティの面でも似たようなところがあり、お互いに相手のなかに自分をみて、放っておけないところもあったのかもしれないが、それ以上に頼り頼られ、支配・被支配を繰り返すうちに離れられない特異な二者関係が出来上がっていったものと思われる。現に、平成27年にA氏がうつ病で入院した後に、自身のストレスの原因はB氏の存在である旨に言及

しているが、別の機会には後輩のために自分がB氏から離れられないという思いも吐露している。B氏との関係については、周りからの指摘もあり、実際に苦にもなっていたようであるが、自身を苦しめる存在である反面、自身の使命や役割として自身の存在意義を確認する存在という、両価的な共依存関係であったものと推察できる。

## 5 問題となりうるB氏のA氏に対する言動

- (1) 勤務後、B氏がA氏の自宅に行き、数時間の反省会を行っていたこと（言動①）
- (2) 平成30年4月頃から短くとも令和元年11月頃までの頻回の内線電話（言動②）
- (3) 令和元年10月頃のB氏からA氏への共同住宅の台帳整理依頼（言動③）

## 6 パワーハラスメントに該当するか否かの検討

前記1・(3)の定義に基づき、B氏のA氏に対する言動がパワーハラスメントに該当するか検討する。

- (1) 「優越的な関係を背景とした言動」（要素①）について

言動①から③の何れも、経歴が長く、職務経験も知識も豊富なB氏がA氏に対して、業務に関して行った言動である。

- (2) 「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」（要素②）について

### ア 言動①（A氏宅での反省会）

B氏は、平成10年頃から、A氏の24時間勤務の勤務明け（午前9時頃）に、A氏宅を多い月には3、4回訪問していた。

B氏は、早くとも正午頃、遅い場合には夕方頃まで滞在した。

A氏は、24時間勤務明けには、通常夕方まで寝ていたが、B氏が自宅に来た際には、寝ることはできず、B氏の相手をせざるを得なかった。

B氏はA氏宅に滞在中、主にA氏に対して業務の指導を行っていた。

業務の指導であれば、本来勤務時間中に行われるべきであり、B氏が勤



務時間外にA氏宅に出向き、数時間も行っていたことは、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものといえる。

イ 言動②（内線電話）

内線電話の内容は、業務知識に関するクイズ及び台帳整理の依頼であった。

令和元年10月当時のB氏の所属は西消防署消防課であり、A氏の所属は北消防署消防課であった。

両者の勤務地及び勤務所属は別であり、業務上指揮命令関係にあるわけではない。

上記内線電話は、業務上必要なものとはいえず、かつ回数も相当な範囲を超えていたといえる。

ウ 言動③（台帳整理の依頼）

確かに、特定防火対象物の台帳は、北署での集中管理から各署での分散管理に方針が変更されていた。

しかし、非特定防火対象物（共同住宅）の台帳は、引き続き北署での集中管理の方針だったにもかかわらず、B氏個人の判断でA氏に対して、市区町村毎の分類から所轄毎の分類に直すように依頼した。

この業務は本来消防本部予防課に属することであり、B氏が所属していた西消防署消防課の業務でも、A氏が所属していた北消防署消防課の業務でもない。

共同住宅の台帳の使用頻度は低く、市町別に整理されているものを管轄別に整理し直すことの必要性は低かったにもかかわらず、対象物件は約2000件、台帳冊数は500から600冊程度と、膨大な作業時間を要する整理であった。

したがって、B氏からA氏への共同住宅の台帳整理の依頼は、業務上必要かつ相当な範囲を超えていたといえる。

(3) 「労働者の就業環境が害されるもの」(要素③)について

B氏の言動①は勤務明けのA氏が次の勤務に備えるための自宅での睡眠を害し、言動③はA氏の業務中の仮眠時間を害したと考えられる。

B氏の言動②は、A氏が本来すべき業務の時間や集中力を害したと考えられる。

(4) なお、前記1・(4)の6類型の分類としては、言動①が「ヘ 個の侵害」及び「ロ 精神的な攻撃」、言動②が「ロ 精神的な攻撃」、言動③が「ニ 過大な要求」に該当すると考えられる。

7 まとめ

以上のとおり、言動①から③の何れも、B氏のA氏に対するパワーハラスメントであるとの評価は免れない。

第4 諮問事項②(自殺に至るまでの関係者の対応及びその考察)

1 事実経過

- (1) 令和2年1月18日、A氏に不眠、不安焦燥感、胃痛、手足の発汗等のうつ病の症状が出現した。
- (2) 令和2年1月21日、A氏が上司に体調不良を申し出た。
- (3) 上司は、A氏に病院に行くよう助言し、A氏は病院を受診した。
- (4) A氏は、同月23日にも病院を受診し、同日から入院した。
- (5) 消防本部は、2月4日にA氏の妻から「1月20日以前に不眠等の兆候はなかった。Bさんから何か仕事を引き受けているようで、それで限界が来たのかもしれませんが。」という内容を聴き取った。

2 考察

- (1) A氏の体調不良(うつ症状)を消防本部が確知したのは、A氏が上司に相談した1月21日であり、そこから4月1日に復職するまでA氏は一切消防に関する業務を行っていない。
- (2) A氏が4月1日に復職に至るプロセスも、3月3日(主治医及びソーシャ

ルワーカー同席)及び3月13日(ソーシャルワーカー同席)に本人との面談を行い、本人の希望及び主治医の判断に沿って行われたものであり、不適切であったとは言いがたい。

- (3) 4月1日からの勤務は、通信指令課での24時間勤務であったが、本人の希望によるものであり、主治医からの就業制限の指示もなかったため、この異動も不適切であったとは言いがたい。

## 第5 諮問事項③(パワーハラスメントと自殺との因果関係)

### 1 因果関係の複数の概念

#### (1) (訴訟上の) 事実的因果関係

行為と結果との間に、歴史的、客観的な意味での原因結果関係(「あれなければこれなし」の関係)が認められるか否かの問題であり、訴訟においては不法行為又は債務不履行行為の成立要件となっている。

#### (2) (訴訟上の) 相当因果関係

(事実的因果関係があることを前提として)当該結果に伴い、被害者に生じた損害のどこまでを賠償すべき対象として取り上げるかの問題であり、訴訟においては民法416条<sup>3)</sup>の適用又は類推適用の問題である。

#### (3) 業務起因性

業務と負傷・疾病との間に相当因果関係があるかの問題であり、労働災害の認定要件である。

業務に内在する危険が現実化した罪科であることが経験則上認められるものであるか否かの検討を行う。

---

<sup>3)</sup> 民法第416条(損害賠償の範囲)

1. 債務の不履行に対する損害賠償の請求は、これによって通常生ずべき損害の賠償をさせることをその目的とする。

2. 特別の事情によって生じた損害であっても、当事者がその事情を予見すべきであったときは、債権者は、その賠償を請求することができる。

検討に際しては、詳細な行政基準が存在する<sup>4</sup>。

## 2 当委員会が報告すべき「因果関係」

当委員会への諮問の経緯に照らし、当委員会が報告すべき「因果関係」とは、業務災害の認定要件としての「業務起因性」というよりは、A氏の（精神疾患及び）自殺についてB氏にどの程度の責任を負わせるべきかという（訴訟上の）相当因果関係に近い概念ではあると整理した。

## 3 （訴訟上の）相当因果関係の認定方法

訴訟における因果関係（事実的因果関係・相当因果関係）と、労災認定の場面で問題とされる業務起因性とは、制度の基礎が異なり、必ずしも同一ではない。

しかし、「行政基準を適用して労災認定がされたという事実がある場合には、事実的因果関係の存否判断に係る事実認定を補足する一事情として位置付けられる」<sup>5</sup>との記載のとおり、大いに尊重すべき事情である。

## 4 当委員会における因果関係の認定方法

(1) 行政基準に沿って判断を行い、当委員会としての「精神障害の業務起因性」の判断を行う。

(2) その後、「パワハラ」を受けたとの遺書があることなど、行政基準外の事情についても考慮する。

## 5 行政基準に則った精神障害の業務起因性判断

### (1) 精神障害の発病

ア 傷病名：反復性うつ病性障害（F 3 3）

イ 発病時期：令和2年1月21日

ウ 診断の根拠：主治医意見書

---

<sup>4</sup> 心理的負荷による精神障害の認定基準について（令和2年5月29日基発0529第1号）（資料30）

<sup>5</sup> 判例タイムズ論文「労災民事訴訟に関する諸問題について」（資料25 p.40）

(2) 業務要因の検討（業務による心理的負荷の評価）（別表1）

ア 言動①及び②は、別表1－29の「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」に該当し、言動③は別表1－8の「達成困難なノルマが課された」に該当する。

イ 心理的負荷の強度

(ア) 言動①（A氏宅での反省会）

確かに、B氏がA氏宅に入ったのは、形式的にはA氏の同意に基づくものであったとはいえる。

しかし、B氏とA氏の関係性から、A氏はB氏の提案には逆らえなかったものと考えられ、また、一度自宅に上がられてしまえば、A氏の方から、B氏に退去を求めることは困難であったと考えられる。

また、反省会でのB氏の言動は、威圧的な叱責等は認められないものの、必要以上に長時間に亘っており、さらに平成10年から20年以上に亘り継続されていたものである。

(イ) 言動②（内線電話）

予防業務に関するクイズや台帳整理の指示は、消防課であったA氏の業務上必要性に乏しいものであった。

メールであれば反応しないことも可能であるが、内線電話が鳴らされている以上、A氏としては対応せざるを得なかった。

令和元年6月頃から始まり、12月まで毎当務継続していたものであり、言動①と合わせると、心理的負荷の強度は「中」と判断する。

(ウ) 言動③（台帳整理の依頼）

A氏の本来の業務ではないこと（本来は予防課の業務）、共同住宅の台帳の使用頻度は低く、町村別に整理されているものを管轄別に整理し直すことの必要性が低いこと、整理自体は膨大な作業量であったこと（対象物は約2000件、台帳冊数は500－600冊）から、心理的負荷の強度は

「中」と判断する。

(エ) 出来事が複数ある場合の全体評価

言動①②または③の単独では、何れも強度は「中」と判断される。

しかし、言動①は20年以上、言動②は令和元年6月頃から半年程度、言動③は令和元年10月頃から3か月程度継続したものであり、A氏には相当程度の心理的負荷が蓄積されていたものと推測される。

したがって、言動①②及び③を全体として評価すると、心理的負荷の強度は「強」と判断される。

ウ 時間外勤務（別表1-16）について

A氏の発病（令和2年1月21日）の前の時間外勤務の状況は次のとおりであり、80時間以内であるので、時間外勤務の量については行政基準の範囲内である。

- ① 令和元年 9月 29時間19分
- ② 令和元年10月 34時間35分
- ③ 令和元年11月 42時間05分
- ④ 令和元年12月 36時間43分
- ⑤ 令和2年 1月 34時間56分

(3) 業務以外の心理的負荷の評価（別表2）

2度目のうつ病エピソードが発症した令和2年1月21日の前に、A氏の親が医療機関に入院している。

これは、別表2「②自分以外の家族・親族の出来事」の「親が重い病気やケガをした」に該当し、心理的負荷の強度は「Ⅱ」である。

心理的負荷の強度が「Ⅱ」の場合には、認定基準第4・3「② 業務以外の心理的負荷又は個体側要因は認められるものの、業務以外の心理的負荷又は個体側要因によって発病したことが医学的に明らかであると判断できない場合」に該当する。

(4) 個体側要因の評価

ア 行政基準第7頁「(2) 個体側要因の評価」には、次の記載がある。

「本人の個体側要因については、その有無とその内容について確認し、個体側要因の存在が確認できた場合には、それが発病の原因であると判断することの医学的な妥当性を慎重に検討して、上記②（注：(3)に引用）に該当するか否かを判断する。業務による強い心理的負荷が認められる事案であって個体側要因によって発病したことが医学的に見て明らかな場合としては、例えば、就業年齢前の若年期から精神障害の発病と寛解を繰り返しており、請求に係る精神障害がその一連の病態である場合や、重度のアルコール依存状況がある場合等がある。」

イ 確かに、A氏は、平成26年10月に最初のうつ病エピソードを発症して以降通院を続け、平成27年4月15日から8月28日まではうつ病治療の為に入院も行った。

しかし、平成28年9月21日から令和2年1月18日の間は精神科医療機関を受診するほどの心身の不調は認められておらず、この間、うつ病は治癒していたものと考えられる。

したがって、A氏の個体側要因によって発病したことが医学的に明らかであると判断することはできない。

(5) パワーハラスメントと発病との因果関係

ア A氏は、行政基準の対象となる精神障害（うつ病：F3）を発病していた。

イ 行政基準の対象となる精神障害の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められた。

ウ 業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められない。

エ したがって、令和2年1月21日のA氏の発病と、業務による心理的負荷（B氏によるパワーハラスメント）とは因果関係を有すると認定される。

(6) パワーハラスメントと自殺との因果関係

ア 行政基準第9頁・「第8 その他」「1 自殺について」には、次の記載がある。

「業務により I C D - 1 0 の F 0 から F 4 に分類される精神障害を発病したと認められる者が自殺を図った場合には、精神障害によって正常の認識、行為選択能力が著しく阻害され、あるいは自殺行為を思いとどまる精神的抑制力が著しく阻害されている状態に陥ったものと推定し、業務起因性を認める。」

イ A氏は、業務により F 3（うつ病）に分類される精神障害を発病したと認められるものであり、精神障害によって正常の認識、行為選択能力が著しく阻害され、あるいは自殺行為を思いとどまる精神的抑制力が著しく阻害されている状態に陥ったものと推定される。

ウ したがって、B氏のパワーハラスメントとA氏の自殺との間には、因果関係が認められる。

6 遺書の存在（行政基準外の事情）

(1) 令和2年4月19日の自殺行為の前に、A氏は次の内容の遺書を作成した。

「B死<sup>6</sup> お前を呪ってやる パワハラ、おどし いつもそういう事ばかり」

(2) 同遺書の内容は、B氏から「いつも」「パワハラ」を受けていたので、（私が死んでから）「呪ってやる」との意味であると推定される。

(3) これは、上記「5」までの判断でB氏のパワーハラスメントとA氏の自殺との因果関係を認めたことを、強く裏付けるものである。

(4) なお、遺書の中には「おどし」との記載もあるが、当委員会の調査において、B氏からA氏に対する脅迫行為の存在は確認できなかった。

7 まとめ

---

<sup>6</sup> 「死」の文字を書いた後、上からグルグルと消したような跡がある。



以上のとおり、行政基準に基づく認定及び行政基準外の事情を総合的に考慮すると、B氏のパワーハラスメントとA氏の自殺との間には、因果関係が認められる。

## 第6 諮問事項④（再発防止に関する提言）

### 1 消防本部のパワーハラスメントへの対応状況

(1) 平成29年9月25日、菊池広域連合は、「菊池広域連合消防職員のハラスメント等の防止に関する要綱」を訓令第8号として制定した。

同要綱には、職員の知識向上、研修の実施、通報及び相談窓口、ハラスメント委員会の組織等について定められている。

(2) 平成29年10月17日、消防本部は全職員を対象としたハラスメント研修会を開催した。B氏及びA氏も受講した。

(3) 平成30年1月16日、消防本部は全職員を対象としたパワーハラスメント研修会を開催した。A氏も受講した。

(4) 平成31年4月、消防本部は、総務省消防庁に「ハラスメント等相談窓口」が設置された旨のチラシを各所属長にメールで配付した。

(5) 令和元年6月5日、消防本部はハラスメント防止宣言及び相談窓口（熊本県・消防本部）の周知文書を各所属長にメールで配付した。

(6) 令和2年4月1日、消防長が毎月行われている所属長会議において、口頭で訓示を行った。内容は「職場環境作りの一環として、ハラスメントの発生しない、ハラスメントを許さない環境作りに努めるとともに、併せて職員が報告・連絡・相談をしやすい環境作りにも努めていただくようお願いする。」というものであった。

(7) 令和2年4月10日、消防本部は、ハラスメント防止宣言の文書を各所属長にメールで配付した（内容は上記(5)と同様）。

(8) 令和2年4月、消防本部は、総務省消防庁に「ハラスメント等相談窓口」が設置された旨のチラシを各所属長にメールで配付した（上記(4)と同様）。

- (9) 本事案発生後の令和2年7月1日、消防長は各所属長に対しハラスメント防止宣言の文書をメールで配付した。

## 2 早期発見のための全職員アンケートの実施

- (1) 平成30年10月頃、外部講師の依頼に基づき、消防本部においてパワーハラスメントに関する全職員アンケートが実施された。

その結果、「パワハラを受けたことがある」が23%、「パワハラを受けたことはないが、見聞きしたことがある」は42%であり、両者を合わせると65%にも上った。

さらに、「自由意見」の欄にも、パワーハラスメントの存在や原因に関し様々な記載がされている。

しかし、そのアンケートは外部講師による研修に利用されただけで、消防本部による具体的な指導や運用改善には利用されていないようである。

- (2) また、前第1項の「ハラスメント防止宣言」((5)令和元年6月5日、(7)令和2年4月10日及び(9)令和2年7月1日)には、次のような記載がなされていた。

「ハラスメント等を可能な限り未然に防止するため、全職員を対象としたハラスメントチェックおよびアンケートを実施します。

※職場ハラスメントチェックを実施し、結果の集計を行う。

※ストレスチェックの職場分析結果と併せ、職場としての対応策を検討します。」

そうであるにもかかわらず、同宣言に基づくアンケートは一切行われていない、とのことであった。

これは、消防本部が総務省消防庁からの周知を形式的には行っているものの、実際にパワーハラスメントを発見し、撲滅するという組織風土の欠如を意味していると考えられる。

- (3) 実際に早期に全職員アンケートを実施し、現在存在するパワーハラスメン

トを早期に発見し、撲滅することにより、パワーハラスメントのない職場づくりを目指すよう提言する。

### 3 指揮命令系統の徹底

B氏の言動②及び③は、A氏の本来の業務ではないにもかかわらず、A氏に対して指揮命令権を有する上司を経ずに、行われたものであった。

特に、B氏の言動③は、本来の指揮命令系統を逸脱したものであった。

指揮命令系統を逸脱した指示は、組織の決裁を経ないため、不当なものであっても組織として是正する機会を逸してしまう。

そこで、当委員会としては、今一度指揮命令系統を確認し、徹底させることを提言する。

### 4 研修制度の充実と効果的な推進

ハラスメント及びメンタルヘルスに関する研修制度を充実させるとともに、少なくとも係長級以上の職員全員に対する同研修の受講を積極的に勧めること及び特に管理職においては同研修の受講を義務付けることを提言する。

研修プログラムにおいては、ハラスメントに関する啓発とともに、コミュニケーション力やストレスマネジメント、アンガーマネジメント等自己コントロールに関する教育プログラムの導入を図るなど、受講職員に当事者意識を持たせるよう研修の充実が必要である。

### 5 相談苦情処理窓口について

職員全体に対し、消防本部の組織外の相談苦情処理窓口の存在をさらに周知徹底すべきである。

### 6 「ハラスメント行為者」に対する指導と援助

本事案にあつては、行為者とされる職員への聴き取り調査でも、「パワーハラスメントをした。」「その結果、かけがえのない命が失われた。」という自覚がほとんど見られなかった。

こうした事態に鑑みると、当該職員への懲戒等の処分とあわせて、自分の行

為とそれがもたらした結果に係る「内省」を促すような指導が必要である。確かな「反省」、深まりのある「内省」を踏まえ、これからの人生を生き抜いていくための「援助」の観点からも、的確な指導の取組みが不可欠である。

## 7 職員間の信頼関係の醸成

消防組合は、火災現場での人命救助等を目的に活動するため、他と比較しても特にその組織の一体性が求められる職場である。

組織の一体性を維持するためには、一般的には上司の指揮命令に対して部下が厳格に従う必要があることは否定できない。

しかし、そのような厳格な上命下服が要求される組織であるからこそ、常日頃からお互いを気遣い、相互に信頼できるような「同僚性」に基づく人間関係の醸成が求められる。

## 8 休職者への対応

### (1) 職場復帰支援プログラムの策定

独立行政法人労働者健康安全機構が作成している「職場復帰支援プログラム」<sup>7</sup>、『『職場復帰支援』マニュアル』<sup>8</sup>を参照し、職場復帰支援プログラムを策定する。メンタルヘルス不調により職員が休職をした場合には、同プログラムを統一的に運用することが推奨される。

メンタルヘルス不調からの回復には、規則正しい生活リズムを確立することが望まれるので、復職に当たっては、本人の希望や主治医の意見を取り入れながらも、日勤などの同時間帯での半日勤務や1日勤務から始めていくことを推奨する。

### (2) 見舞いや面会に関する取決め

休職した職員の自宅療養中または入院中に見舞いや面会について、自宅または病院等への訪問の可否は、本人および家族の意思が尊重されなければな

---

<sup>7</sup> [https://www.johas.go.jp/Portals/0/pdf/johoteikyo/return\\_program.pdf](https://www.johas.go.jp/Portals/0/pdf/johoteikyo/return_program.pdf)

<sup>8</sup> [https://www.johas.go.jp/Portals/0/data0/sanpo/shokubafukki/download/mentalhealth\\_manual.pdf](https://www.johas.go.jp/Portals/0/data0/sanpo/shokubafukki/download/mentalhealth_manual.pdf)

らない。特にメンタルヘルス不調による休職の場合は、休職期間早期の面会や頻回な面会は、病状悪化を招く場合があるので注意が必要である。そこで、職員が休職が決定した後は、

① 総務課より本人または家族に見舞い等の可否について意向を確認すること、

② 見舞い等を希望する職員は、総務課に休職者の意向を確認したうえで訪問すること、

について、全職員に周知し、実施していくことを提言する。

## 9 他の組織との情報共有と合同研修の開催

熊本県内の消防組織においては、令和元年5月にも上益城消防組合において、パワーハラスメントが原因の一つと思われる自殺事案が発生していた。

その際にも、当委員会と同種の第三者委員会が設置され、上益城消防組合は同委員会から令和2年3月16日に再発防止に関する提言を受けていた。

しかし、菊池広域連合消防本部は上益城消防組合が行ったであろう組織の改善について、当委員会が確認した時点（令和元年11月24日）において確知していなかった。

熊本県内の消防組織において、パワーハラスメントを原因とする自殺事案を何としても防ぐためにも、少なくとも熊本県内の消防組織間において、パワーハラスメントの防止対策についての情報共有を行うことを提言する。

特に、上益城消防組合で起きた事案は、本事案と同じく「課長級職員による係長級職員へのパワーハラスメント」であることに注意を払いたい。事案の発生により、消防組織においては、係長、課長というこれまで長期にわたって育成してきた有為の人材を損失する結果となった。その対応としては、職階別の能力向上研修の充実が求められるが、そうした研修を単体の消防組織で実施することは難しい。全国の消防職員の知識、技術等を高め、防災思想の普及広報を積極的に推進することを目的とする「全国消防協会」、また、県下12消防本

部と45消防団で組織された「熊本県消防協会」など、広域的な関係団体を開催主体とする合同研修と情報の共有も含めた、その機能強化が求められる。また、研修内容については、経済産業省が提唱する、「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力(「社会人基礎力」)」、すなわち、「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」という3つの基礎力の中でも、本事案の背景を踏まえると、とりわけ「チームで働く力」を柱とする研修プログラムが重要と思われる。

## 10 まとめ

人命救助を本来の目的とする消防本部において、職員が自殺したことは極めて深刻な事態である。

さらに、熊本県内においてこのような自殺事案が令和元年から連続して発生したことについて、菊池広域連合消防本部のみならず、熊本県内の消防組織全体の問題として受け止めるべきである。

当委員会は、菊池広域連合消防本部はもとより、熊本県内の全消防組織が本報告書を契機としてパワーハラスメントを根絶することを強く期待する。

以上