

⑨ パワハラ防止は万全ですか

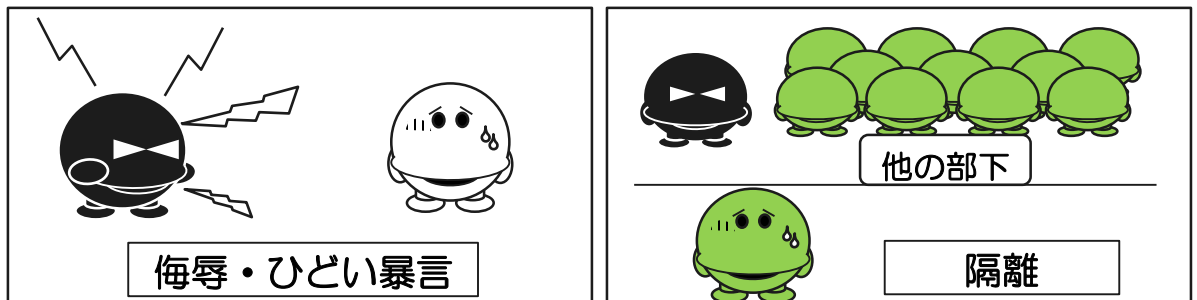
1 パワハラとは具体的にどんなこと？

- (1) いわゆる一般的に、いじめ、パワー・ハラスメント等と言われてきた行為を幅広く対象とし、これらの行為を総じて「防衛省におけるパワー・ハラスメント」とされています。
- (2) 「防衛省におけるパワー・ハラスメント」については、「階級、職権、期別、配置等による権威若しくは権力又は職場における優位性(※1)を背景に、職務(※2)の適正な範囲を超えて、隊員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、又は職場環境を悪化させる行為」と定義されています。

※1：「職場における優位性」には、職場の地位に係るものに限らず、人間関係に係るものや専門知識に係るものを含む様々な優位性が含まれ、上司の部下に対するものに限らず、先輩・後輩間、同僚間や部下から上司に対するものも含まれる。

※2：職務には、上司等による指示、課業時間外における指導及び学校等における教育も含まれる。

パワハラは、セクハラと同様に人権を侵害する行為です。



【参考】（広辞苑第6版から引用）

ハラスメント：人を悩ますこと。

優越した地位や立場を利用した嫌がらせ。

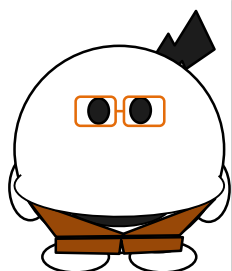
2 隊員が留意すべき事項

パワハラを防止するため、次の事項について留意する必要があるよ。

- 1 指導は、情愛と信頼に裏付けられたものが必要であると認識すること
- 2 隊員同士思いやりの気持ちをもって声を掛け合う良好な雰囲気醸成すること
- 3 積極的なコミュニケーションに努めること
- 4 パワハラ被害者の痛みを認識すること
- 5 懲戒処分等や刑事罰の対象となる場合があると認識すること

⑨ パワハラ防止は万全ですか

3 パワハラの判断のポイント



以下の項目が、パワハラの判断のポイントになるよ！

- ① 指導の適正な範囲の逸脱
 - ② 業務との関連性
 - ③ 職場環境の悪化
- ※ 上司等の行為が実際にパワハラに該当するかどうかは、その行為の原因、状況等も踏まえて判断する必要があるよ。

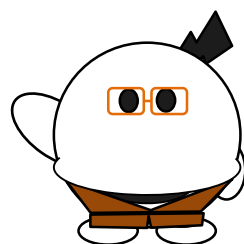
4 違反事例



先輩隊員Aは、後輩隊員Bの日頃の勤務態度に腹を立て、顔を平手打ちし、左耳の鼓膜を傷つける全治2週間のけがを負わせた。【停職】

この事例においては、以下の事項が問題だよ！

- 一連の不適切な指導
(隊員の遵守事項：部下隊員の虐待禁止)
⇒ 暴行罪や傷害罪等の犯罪に該当するよ！
※ 暴行が原因による後遺障害から民事訴訟に発展すると、相手の年齢や障害等級等にもよるけど、2千万円以上の損害賠償請求となる可能性があるよ！！



【その他の違反事例】

- 上司として部下の意見が気に入らないことがあると、椅子を蹴飛ばす、書類を投げつける、分厚いファイルを何度も激しく机に叩き付ける等の威圧的行為をする。
- 部下隊員に対し、身上等を把握し、指導に努めていたものの、思うように成果が現れないことから、バインダーの平面で頭を10回程度叩く、長時間立たせる等の不適切な指導をする。

※ ホットラインは49ページに、担当部署は51ページに記載しています。