

⑨ パワハラ防止は万全ですか

1 パワハラとは？

防衛省・自衛隊におけるパワハラ（パワー・ハラスメント）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」のことです。



※1：地位、階級に限らず、人間関係や専門知識に係るものを含む様々な優位性が含まれ、上司から部下に限らず、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ます。

※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。

人間関係や
専門知識の
優位性



先輩から後輩、
部下から上司へ
の行為も含む



パワハラは、6つの類型に分類されます。

行為類型	具体例
I：身体的な攻撃	暴行・傷害
II：精神的な攻撃	脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言
III：人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視
IV：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
V：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仕事を命じる、仕事を与えない
VI：その他 (厚労省では個の侵害)	上記以外の内容 (個の侵害は、私的なことに過度に立ち入ること)

⑨ パワハラ防止は万全ですか

2 パワハラ防止はなぜ必要なのか？

隊員がその能力を十分に発揮できるような健全な職場環境の確保及び隊員の人格の保護を図るという観点から、パワハラを防止することが必要です。

パワハラは、人権を侵害する行為です。

3 心掛けるポイントは？

- 1 指導は、情愛と信頼の裏付け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良好な雰囲気醸成すること**



- 3 **相互に積極的なコミュニケーションに努めること**
自分のミスは素直に謝る（早く、相手の顔（目）を見て、心を込めて）



- 4 パワハラ被害者の痛みを認識すること



- 5 **懲戒処分が厳罰化されたこと及び刑事罰の可能性があると認識すること**
極めて重大な場合（被害者の自殺）は、停職6月以上、軽微な場合（平手打ち1回程度）でも、6日以上1月未満の停職。

- 6 自分の感情をコントロールすること（**アンガー・マネージメント**）
6秒数える、その場を離れる、相手の良い所を見つける等



- 7 パワハラだと感じたり、被害を受けた時は、すぐにパワハラ相談員、監督者、先輩、同期等に相談すること

助けを求めるのは弱さではありません。諦めない心を持つ証です。

⑨ パワハラ防止は万全ですか

4 パワハラの判断のポイントは？



- 指導の適正な範囲か否か
パワハラは受け手の感じ方ではなく、適正な職務の範囲かどうかで判断します。
- 職場環境の悪化の有無
パワハラを受けた本人がそう感じていなくても、怒鳴り声などの影響で周囲の隊員が能力を十分に発揮できなくなると成立する場合があります。



5 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ました。【停職】



本事例においては、次の事項が問題です！

- 暴行を伴う不適切な指導
(隊員の遵守事項：部下隊員の虐待禁止)
⇒ ケガをさせると傷害罪に該当します！
※ 暴行で後遺障害が残り、民事訴訟に発展すると、相手の年齢や障害等級等にもよりますが、3,000万円以上の損害賠償請求となる可能性があります！！



【その他の違反事例】

- 3尉に昇任したばかりで業務に不慣れな隊員に対し、複数の上司が人格否定や侮辱に当たる言動を行ったり、他者のいる前で40分間大声で叱責をした【停職30日】
- 隊員Aは、後輩隊員Bに対し、平手や拳で殴ったり、エアガンでプラスチック弾を撃ち込む等の暴行を加えた。更に、不当な金銭を要求する恐喝を行い、自殺に追い込んだ【免職】 + 懲役2年6月執行猶予4年