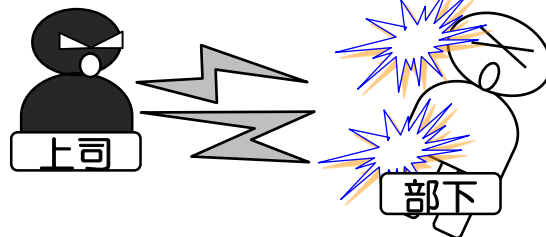


⑦ パワハラ防止

1 パワハラ防止の必要性等

(1) パワハラの定義

「防衛省におけるパワー・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、職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。

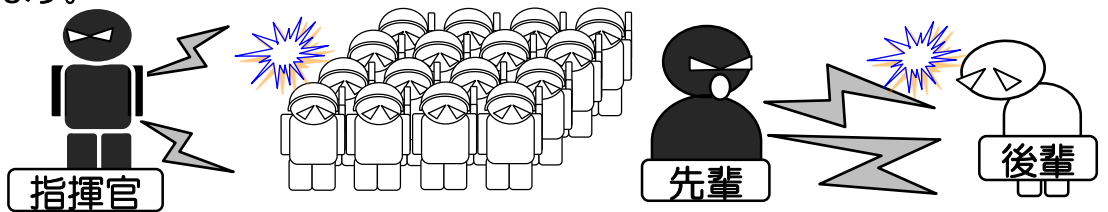


【参考】ハラスメント：人を悩ますこと。地位や立場を利用した嫌がらせ。

※ 広辞苑第7版から引用

※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、人間関係によ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ます。



パワハラは、人権を侵害する行為です。

(2) パワハラ防止の必要性

ア 職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職員の人権の保護を図るという観点から防止する必要があります。

イ 防衛省・自衛隊は、階級といった明確な上下関係が存在するため、特に注意が必要です。

ウ パワハラの問題は、単に個人と個人の問題では収まらず、例えばパワハラを放置した場合は、管理者等も健全な職場の環境を確保しなかったことに対する責任を負うことがあるので、注意が必要です。

⑦ パワハラ防止

(3) パワハラの行為類型

防衛省で示された、パワハラの行為類型としては、以下のものが挙げられています。ただし、これらは全ての行為を網羅するものではないことに留意する必要があります。

【パワーハラスメントの行為類型】 【人事教育局の資料を準用】

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)

※ この分類のほかに、例えば、関係者の相関関係（上司から部下、同僚間、部下から上司等）、職場環境の違い、動機（故意はないが間違った指導、悪意に満ちたいじめ等）等、様々な観点による分類が考えられます。

【出典：「パワーハラスメント事例集」（平成29年度、人事教育局）】

(4) パワハラについて考えてみましょう

最近、指導の場において、自分の指導はパワハラに当たるのかどうか戸惑いを感じている指導者がいると耳にします。

また、そのような戸惑いを感じる場合は、「誰から見てもパワハラであることが明らかなケース」、又は、「誰から見ても適正な指導の範囲内であることが明らかなケース」ではなく、その中間のグレーゾーンに当たるケースであると言えます。

そこで、そのようなグレーゾーンのケースにおいて、「上司の言葉」のみで、パワハラと業務上の注意・指導の線引きが可能であるかを検討してみたいと思います。以下の設問1，2について、パワハラだと思う場合は「A」を、業務上の注意・指導の範囲内だと思う場合は「B」を選んでください。なお、回答する場合は、深く考えずに、直感的に「A」「B」を選んでください。

⑦ パワハラ防止

【設問1】

上司Yは、部下Xに対して、以下の発言(以下、本件発言)をしました。
「お前、なにやってんだコノヤロー」

A : パワハラだと思う

B : 業務上の注意・指導の範囲内だと思う

【設問2】

上司Yが本件発言をした経緯として、以下のような事情があった場合はいかがでしょうか。上司Yの本件発言が、パワハラだと思う場合は「A」を、業務上の注意・指導の範囲と思う場合は「B」を選んでください。設問1の結論に影響を及ぼし、設問1の結論が変わるケースがあるでしょうか。

事情1: X隊員が、隊員の生命・身体に危険を及ぼすような作業現場での作業中に、通常ではあり得ないミスをしてしまい、それにより他の隊員の生命・身体を危険にさらしたことに對して、現場でY指揮官が本件発言をしたものであった。

A : パワハラだと思う

B : 業務上の注意・指導の範囲内だと思う

事情2: X隊員が作成した報告書に、1か所誤字脱字があったことに對して、Y部長がきつい口調で本件発言をしたものであった。

A : パワハラだと思う

B : 業務上の注意・指導の範囲内だと思う

事情3: X隊員は、何かと理由をつけてたびたび遅刻を繰り返しており、昨日もX隊員が寝坊したとの理由で遅刻したため、Y部長が注意をしたばかりであった。それにもかかわらず、今日もX隊員が寝坊して遅刻し、反省の態度もなかったために、Y部長が本件発言をしたものであった。

A : パワハラだと思う

B : 業務上の注意・指導の範囲内だと思う

事情4: X班長は、Y部長から指示を受けた事項1点について、訓練計画に反映しないまま訓練計画の指導を受けたところ、Y部長はX班長に対して、本件発言とともに、「お前なんか死ね」「ここにいられるだけで目障りだ」「この能なしが！辞めちまえ！」「この部屋へは出入り禁止だ！」といった発言もしていた。

A : パワハラだと思う

B : 業務上の注意・指導の範囲内だと思う

事情5: Y指揮官は、特に喫緊の指導が必要とされる状況ではなかったにもかかわらず、ミスをしたX隊員に対して、感情的に、怒りに任せて、他の隊員が萎縮するほどの大声で本件発言により繰り返し罵倒したものであった。

A : パワハラだと思う

B : 業務上の注意・指導の範囲内だと思う

事情6: X班長は最近ケアレスミスが多く、やる気を欠くような態度をとることもあったために、Y部長は、改善点などを具体的に指摘してX班長を指導していた。しかし、Y部長の指導に対して、部下Xがふて腐れたような態度をとったために、X班長を叱咤する意図で、声を荒げることなく、本件発言をしたものであった。

A : パワハラだと思う

B : 業務上の注意・指導の範囲内だと思う

⑦ パワハラ防止

設問1で、「A」と回答した人も「B」と回答した人も、設問2の各小問において、設問1の結論が変わったものがあったのではないかと考えられます。

確かに、Y部長・指揮官の「お前、なにやってんだコノヤロー」という言葉は不穏当な表現であり、一般的には、このような言葉による叱責は避けることが無難であると言えます。

しかし、設問2の各設問への回答でお分かりいただけたと思いますが、本件発言がなされた経緯などの具体的な状況次第では、設問1で「A」と回答された人でも、Y部長・指揮官の発言をパワハラとすることにちゅうちょした小問もあったと考えられますし（特に設問2の「事情1」、「事情3」、「事情6」）、反対に、設問1で「B」と回答された人でも、具体的な状況において、本件発言がパワハラであると考えた小問もあったと考えられます（特に、設問2の「事情2」、「事情4」、「事情5」）。

このように、グレーゾーンのケースでは、「上司の言葉」のみで業務上の注意・指導の範囲か否かを判断することが難しい場合があります。上司の発言がなされた経緯・状況等により、業務上の注意・指導の範囲内か否かの結論が変わりうることを御理解いただけたのではないかと考えられますが、防衛省職員においては、「パワー・ハラスメントの防止等に関する訓令の運用について（通達）（防人服（事）第99号。28.3.28）」を踏まえて適切に判断する必要があります。

パワー・ハラスメントの判断のポイント

○ 指導の適正な範囲の逸脱

職務の適正な範囲（※1）を超えて、隊員に精神的・身体的苦痛を与える、又は職場環境を悪化（※2）させる行為は、パワー・ハラスメントに該当します。

※1 職務の適正な範囲（業務との関連性）

パワー・ハラスメントは、受け手が不快かどうかで判断されるものではありません。職務上の命令や指導に対して受け手が不快と感じた場合でも、職務の適正な範囲で行われた場合にはパワー・ハラスメントに該当しません。

※2 職場環境の悪化

パワー・ハラスメントを受けている隊員本人がそう感じていなくても周囲の隊員がその行為による影響により、その能力を十分に発揮できないおそれがあることにも留意する必要があります。

2 不祥事の未然防止に当たり留意すべき事項等

⑦ パワハラ防止

2 過去の違反事例

(1) 代表事例

事例1：先輩隊員による不適切な指導

【概要】

先輩隊員Aは、後輩隊員Bの日頃の勤務態度に腹を立て、顔面を平手打ちし、左耳の鼓膜を傷つけるけがを負わせました。

このため、隊員Aは懲戒処分（停職）となりました。



※ 暴行が原因による後遺障害から民事訴訟に発展した場合

万が一、相手に後遺障害が残った場合、「傷害部分」と「後遺障害部分」で慰謝料が請求される可能性があります。

仮に障害等級11級で以下の表の損害賠償が認められた場合、2千万円以上の請求となる可能性があります。

傷害部分	通院治療費	数万～数十万円
	通院交通費	数万円
	休業損害	数万～数十万円
	入院（傷害）慰謝料	数百万円
後遺障害部分	逸失利益（不法行為がなければ得られはすの利益）	将来の年収400万円、障害等級11級、年齢25歳の場合： 約1,400万円
	後遺障害慰謝料（障害等級に応じた慰謝料）	障害等級11級の場合（裁判基準）： 550万円

【問題となる事象及び該当法令等】

問題となる事象	該当法令等
後輩に対する傷害行為	刑法第204条（傷害罪）
一連の不適切な指導（顔を平手打ち）	自衛隊法施行規則第57条第1項第6号（隊員の遵守事項：部下隊員の虐待禁止）

⑦ パワハラ防止

事例2：複数の上司による適切な指導の範囲を超えた行為

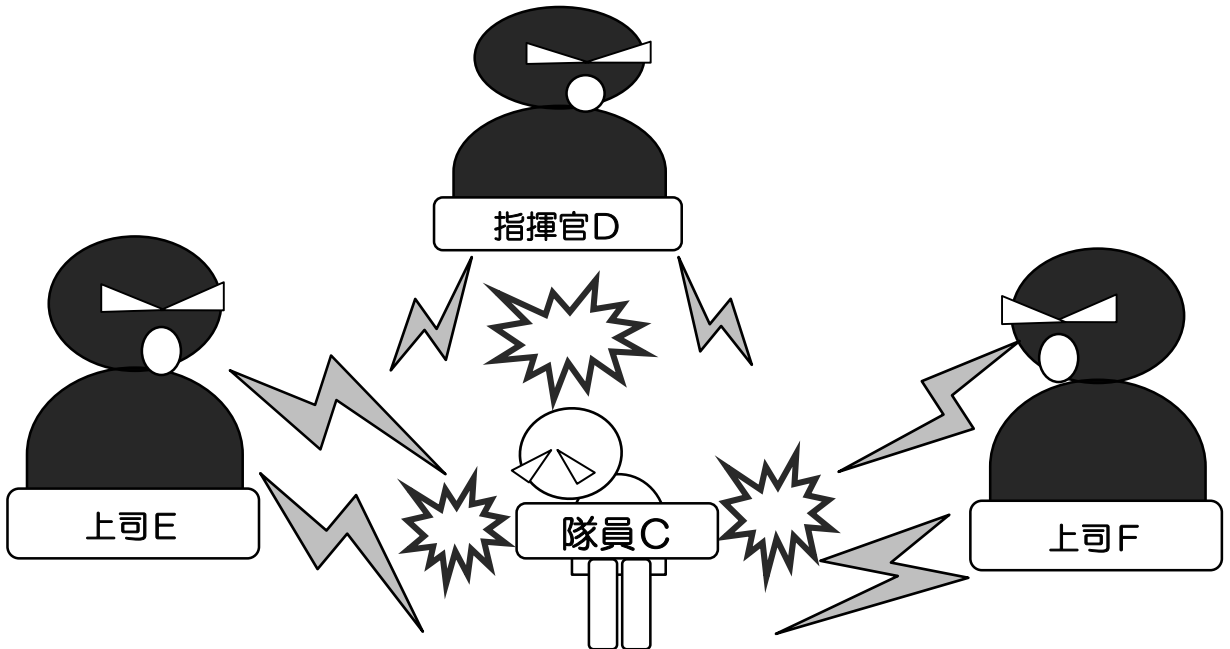
【概要】

隊員Cが、勤務する艦内で自殺しました。

指揮官である隊員Dは、3尉に昇任したばかりで仕事に不慣れな部下のCに、「なんで言われたことができないんだ。」、上司である隊員Eは、「こんなこともできないのか。」「日本語が通じないなら英語で言う。」、直属の上司であるFは「こっちに来るな。あっちへ行け。」と罵声を浴びせた他、他の幹部がいる前で約40分間も大声で叱責する、休日出勤の強要等、適切な指導の範囲を逸脱した行為を行っていました。

これらの言動は、隊員から上級部隊への通報があり、調査され明らかになりました。

調査の結果、上司のこれらの行動が自殺の原因と認定され、上司Dは停職30日、上司E及びFは停職20日の懲戒処分を受けました。



【問題となる事象及び該当法令等】

問題となる事象	該当法令等
部下に対する一連の適切な範囲を超えた行動（言動）	自衛隊法施行規則第57条第1項第6号（隊員の遵守事項：部下隊員の虐待禁止）

⑦ パワハラ防止

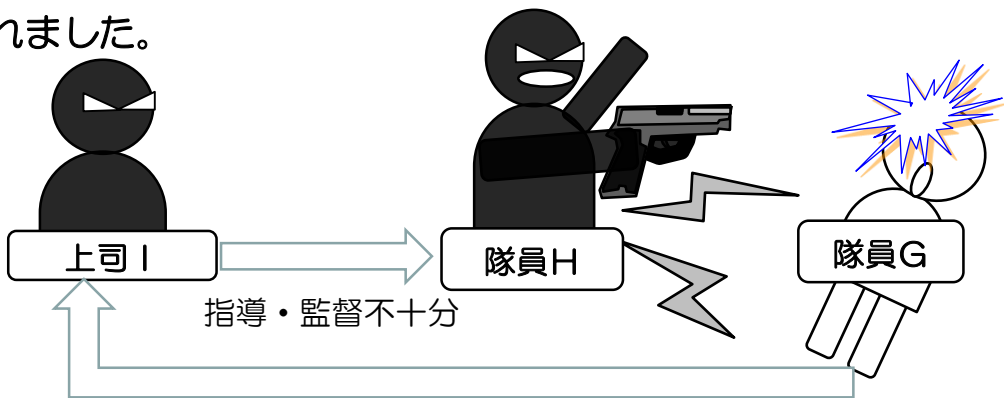
事例3：先輩隊員によるいじめ及び上司の指導監督義務違反

【概要】

隊員Gが駅ホームから通過電車に飛び込み、自殺しました。

当該隊員の遺族が、隊員Gの自殺の原因は、先輩隊員Hによる暴行及び恐喝であり、上司職員らにも安全配慮義務違反があったとして、損害賠償請求訴訟を起こしました。

裁判の結果、①隊員Hは、隊員Gに対し平手や拳で顔や頭を殴打し、エアガン等を撃ちつけるなどの暴行を加え、更にアダルトビデオの売買代金名目に金銭を要求してこれを受領した恐喝について、不法行為責任を負う、②隊員の上司Iは、隊員Gから隊員Hの暴行について報告を受けているにもかかわらず、隊員Hに指導・教育を行い、上司に報告して指示を仰ぐ等の措置を何ら講じないなど、指導監督義務違反（違法行為）があった、③隊員H及び上司Iらは、隊員Gの自殺を予見可能であり、暴行・恐喝及び指導監督義務違反と自殺との相当因果関係がある、として国及び隊員Hに連帯して約7330万円と遅延損害金の賠償が命じられました。



【問題となる事象及び該当法令等】

問題となる事象	該当法令等
後輩隊員に対する暴行及び恐喝	刑法第208条（暴行罪）、第249条（恐喝） 民法第709条（不法行為による損害賠償）
上司の指導監督義務違反	国家賠償法第1条第1項 （公務員が、その職務を行うについて、故意又は過失によって違法に他人に損害を加えた）

⑦ パワハラ防止

(2) その他の事例

紹介した事例はパワハラを受けた本人に対する認定のものでしたが、民間において、本人以外に対しても認定されたケースがあるので紹介します。

ア 福岡県内の郵便局のケース（28年10月25日、福岡高裁）

局長が局員を土下座させた行為について、「その場にいた全ての職員に対する安全配慮義務に違反」したとしてパワハラに該当すると認定されました。

イ 長野県内の企業のケース（29年10月18日、東京高裁）

代表取締役の男性が「50代以上は仕事の改善を考えない抵抗勢力」という考え方から、50～60代女性事務職係長2人に対して「不当な降格や賞与の減額等の行為」を行っていました。それらの行為を知った同係長以外の50～60代女性事務職が「自分たちもいずれ、被害の対象者になるのではないかとの恐怖心から退職した。」ことに関して、「男性による降格等の行為が、事務職員の退職を強要した。」としてパワハラに該当すると認定されました。

3 不祥事の未然防止に当たり留意すべき事項等

(1) 指導の在り方

自衛隊は実力組織であり、厳しい上下関係の下、目的達成のために「命令と服従」により行動する組織です。組織（部隊）として目的達成に当たり、時には厳しい指導をする場合がありますが、これは上司と部下の「情愛と信頼」に裏付けられたものです。他方、指導において、暴力及び暴言は決して許されません。

部下指導における目的は、時代の変遷にかかわらず不変ですが、その手段である指導方法を常に有効なものとするためには、価値観や教育環境の変化、部下一人一人の資質等の違いなどに留意することが重要です。部下が使命感を醸成しつつ、職務遂行に必要な知識や技能を習得できるよう、従前の指導方法に固執することなく、常に改善に努めましょう。

また、パワハラを意識するあまり、職務上必要な指導をためらったり、逆に、パワハラの被害者となり得る立場を過度に意識して当然受けるべき職務上必要な指導を忌避することがないよう留意しましょう。

⑦ パワハラ防止

(2) 良好な職場環境の醸成

各職場においては、パワハラを未然に防止するため及び事案の兆候を見逃さずに向き合うため、**隊員同士思いやりの気持ちを持って気軽に声を掛け合う雰囲気**を醸成することも必要です。特に若い隊員にとっては、職場が同時に生活の場ともなり得るため、**風通しの良い良好な職場環境の醸成**が極めて重要です。

(3) 適切なコミュニケーション

ア **互いの人格の尊重**は、上司と部下や同僚の間で、互いを理解し、互いに協力し合うといった、**適切なコミュニケーションを形成する努力を通じて実現**できるものです。日常の職務において、職場の一人一人が、適切かつ積極的なコミュニケーションに努めましょう。

イ アンガーマネージメント

(ア) 指導内容が理解又は実行されないからといって、怒りの感情で指導しても、それによって指導が効果的になるものではありません。**上司は、**いたずらに声を荒げるのではなく、**怒りの感情をコントロールし、相手にとって最も効果的な指導方法を考える必要**があります。

(イ) アンガーマネージメントの一例

a **イライラした感情を抑えましょう。**
6秒数えたり、その場から離れましょう。

b **イライラする自分を変えましょう。**
自分の中のこうある「べき」を少し変えて、相手の良い所を見つけるようにしましょう。

(4) パワハラが被害者に及ぼす心身への影響

パワハラ of 被害者にとって尊厳や人格が傷つけられることによる痛みは計り知れないものです。働く意欲や自信を喪失し、心身の健康を害する結果、休職や退職に追い込まれたり、**深刻な場合は自殺に至る場合もあることを認識**しましょう。

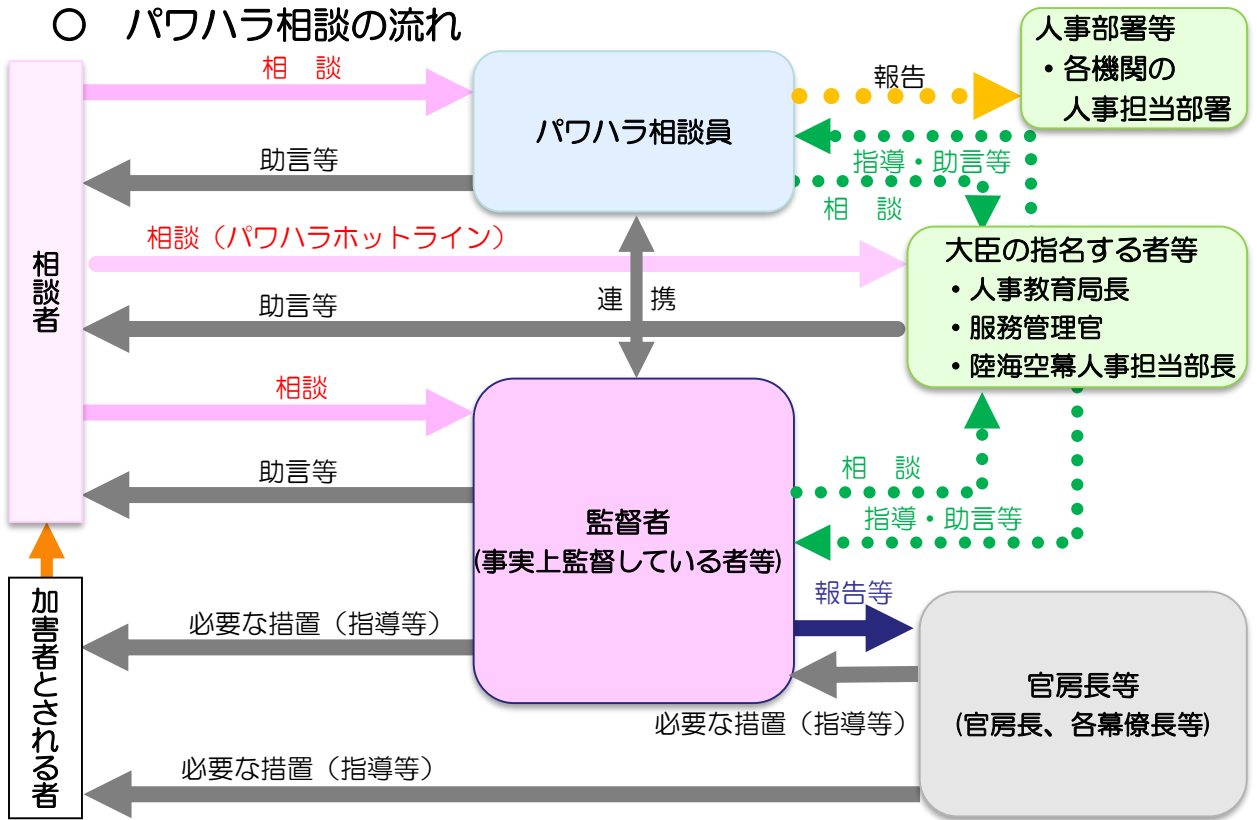
(5) 懲戒処分等

行為の態様等によっては、懲戒処分等や刑事罰の対象となる場合があることを改めて認識しましょう。

⑦ パワハラ防止

4 相談体制 【平成30年度パワハラ防止資料（人事教育局）を準用】

○ パワハラ相談の流れ



※ 破線は、必要に応じ実施

下記の部署の他、上級部隊等（司令部等）のパワハラ防止担当部署にも直接相談できます。

パワハラ防止担当部署		パワハラ防止担当部署	
内部部局	大臣官房秘書課	情報本部	総務部
防衛大学校	事務局総務部総務課	防衛監察本部	総務課
防衛医科大学校	総務部総務課	防衛装備庁	長官官房人事官
防衛研究所	企画部総務課	地方防衛局	
統合幕僚監部	総務部人事教育課	北海道防衛局 東北防衛局 北関東防衛局 南関東防衛局 近畿中部防衛局 中国四国防衛局 九州防衛局 沖縄防衛局	総務部総務課
陸上自衛隊			
陸上幕僚監部	人事教育部人事教育課WLB推進企画室		
海上自衛隊			
海上幕僚監部	人事教育部補任課 服務室		
航空自衛隊			
航空幕僚監部	人事教育部補任課 服務室		

2 不祥事の未然防止に当たり留意すべき事項等