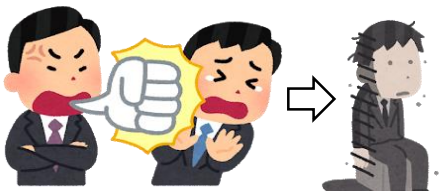
パワハラ防止

1　定義及び必要性等

（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、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。

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、人権を侵害する行為です。また、組織力を損なう行為です。

（2）パワハラ防止の必要性

ア　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場合があるので、注意が必要です。

（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。

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。

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、その行為による影響により、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ることにも留意する必要があります。

（４）パワハラ事案に関する懲戒処分の厳罰化

近年、隊員のパワー･ハラスメント等の違反行為が増加傾向にあることから同行為の根絶を図るため、懲戒処分の厳罰化が図られました。

パワー・ハラスメントの処分基準

【令和２年３月１日から適用】

違反態様	適用基準	懲戒処分基準
極めて重大な場合	○被害者の自殺（未遂を含む）の主たる原因となった場合 ○身体機能等に深刻な後遺障害が残る程度の傷害を負わせた場合	停職 ６月以上
重大な場合	○身体機能等に後遺障害が残る程度の傷害を負わせた場合 ○精神疾患又はこれに相当する症状を発症させた結果、被害者の服する職務の程度に制限が生じた場合	３月以上 ６月未満 の停職
比較的重大な場合	○精神疾患又はこれに相当する症状を発症させた結果、被害者の服する職務の程度に一定の制限が生じた場合 ○平手打ち（複数回）、殴打、足蹴り、投げる等の暴行を加えた場合	１月以上 ３月未満 の停職
軽微な場合	○平手打ち（１回程度）、足を踏みつける等の暴行を加えた場合 ○精神疾患又はこれに相当する症状を発症させた場合 ○職場環境を著しく悪化させた結果、公務の運営に支障を生じさせた場合	６日以上 １月未満 の停職
比較的軽微な場合	○胸ぐらを掴む、壁に押し付ける等の障害に至る可能性が極めて低いと認められる暴行を加えた場合 ○日常的に威圧的な言動をすることで職場環境を著しく悪化させた場合	停職の軽処分
極めて軽微な場合	○過大又は過小な業務の要求をした場合 ○私的なことに過度に立ち入る等の個の侵害をした場合 ○威圧的な言動により職場環境を著しく悪化させた場合 ○暴言を伴う指導をした場合 ○長時間に渡る拘束等の不適切な指導をした場合	軽処分以下（停職を除く）

２　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、明確な上下関係の下、命がけの任務遂行のために「命令と服従」により行動する組織です。組織（部隊）として目的達成のため、時に厳しい指導をする場合がありますが、これは上司と部下との間に「情愛と信頼」があることが前提です。当然ですが、情愛と信頼があっても、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、現実を直視して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。

（２）管理者等の在り方

管理者等は、部下のパワハラの疑いを認識した場合には、パワハラが職場環境を悪化させ組織力を損なう行為であり、これを防止するのが管理者等の責務であることを自覚し、迅速かつ状況を確認するとともに、所要の指導、処置を講じることが必要です。放っておいては事態が深刻化するばかりです。

対応に当たって重要なのは、予断を持たずに状況を確認し、更なる被害防止の手立てを講じるとともに、公正に事実を確認して事案に応じた処置や説明等を行うことです。

（３）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過ご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、普段から風通しの良い良好な職場環境の醸成に努めることが極めて重要です。

（４）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

指導内容が理解又は実行されないからといって、怒りをあらわにして指導しても、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。

（ア）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。
（イ）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。

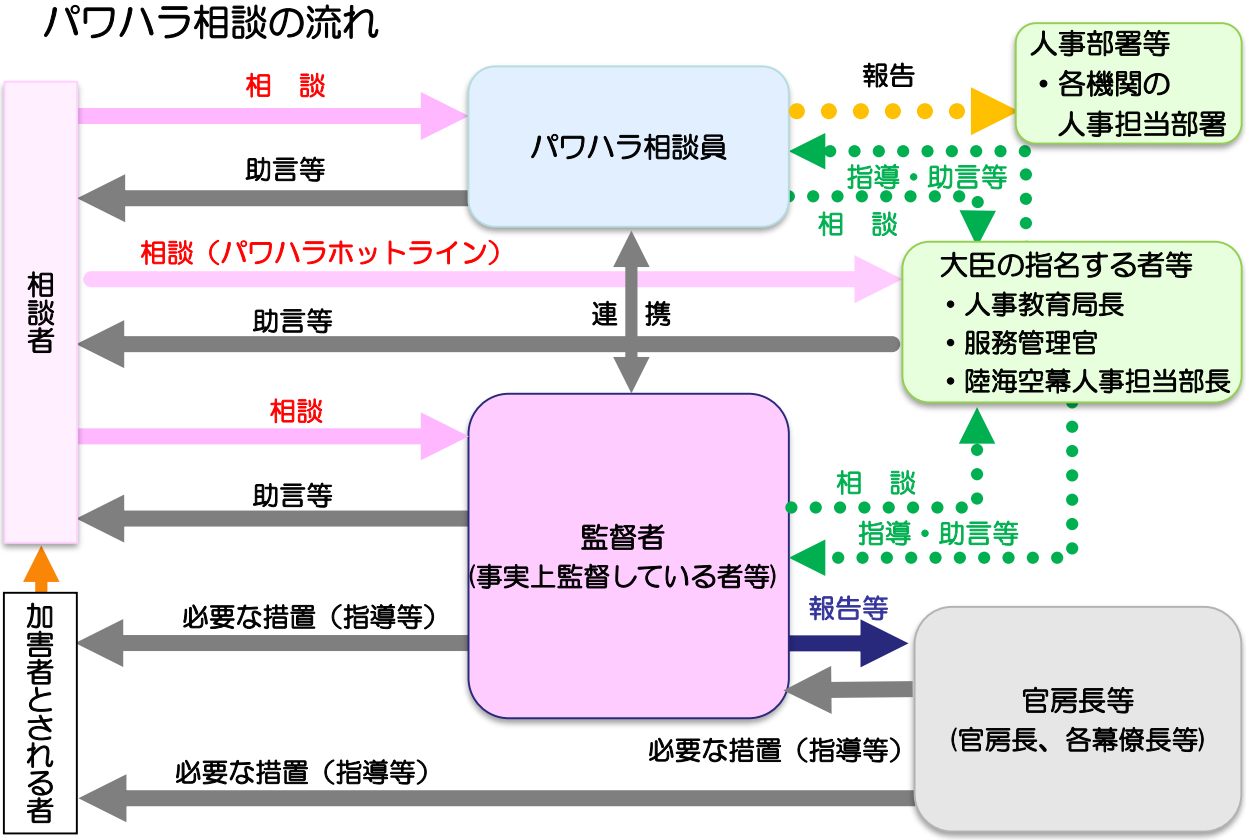
（５）パワハラが被害者に及ぼす心身への影響

パワハラの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、心身の健康を害した結果、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。

また、パワハラは被害者のみならず、周囲の隊員にも深刻な影響を与える可能性があることにも配慮が必要です。

３　相談体制　【平成３０年度パワハラ防止資料（人事教育局）から引用】

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			
内部部局	大臣官房秘書課	情報本部	総務部
防衛大学校	総務部総務課	防衛監察本部	総務課
防衛医科大学校	事務局総務部総務課	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		