

第4回防衛省ハラスメント防止対策有識者会議議事概要等

1 日時

令和5年5月29日（月）1300～1430

2 場所

第1省議室

3 出席者

座長：只木座長

委員：川崎委員、菅原委員、関谷委員、田中委員、中村委員

官側：人事教育局長、政策立案総括審議官、サービス管理官、陸幕人事教育部長、海幕人事教育部補任課サービス室長、空幕人事教育部長

4 議事概要

- 自衛隊担当者から、3件の事例について説明
- 各委員から、下記のような意見があった。

【懲戒処分の長期化について】

- 事案を認知してから、処分を行うまでに約1年かかっている。なぜこれだけ調査に時間がかかったのか。
- 事案発覚後、関係者から聴取りを行い、供述調書を作成するなど、一般的に処分手続には、大変複雑な面がある。さらには聴取りを行わなければならない者が多ければ多いほど、時間がかかるので、本事案よりも処分までに時間が長くかかっている案件もある。平均的に懲戒処分を行うまでには、本事案のように約1年程度の時間を要しているのが実態
- 処分手続に複雑な面があり、懲戒処分を行うまでに時間を要したというのは、理解できるところもあるが、再発抑止の観点から、可能な限り早く懲戒処分を行う工夫が必要
- 事案を認知してから関係者のヒアリングに時間がかかっているのか、それとも事実認定をした後、懲戒処分を行うまでにある程度時間をかけて確認をしている

のか、処分を行うまでに何に時間がかかっているのか。

- 懲戒調査が長期化する理由は、ケースバイケースで様々なものがある。例えば、被調査者が多いといった場合や事案の当事者が遠方に転勤し、追跡するのに時間を要したといった理由が挙げられる。また、部隊での調査が終了した後、上級部隊において、処分量定の確認をするが、調査した内容によっては、事実関係がよく確認できないということで、再聴取を指示し、差戻しを行ったりすることがある。さらに一度に複数の案件が、上級部隊に調整が来た場合、同時に処理することはできないため、優先順位を付け、処理しているうちに時間を要してしまうことがある。確固たる要因が何かということは、明確には言えないが、このように様々な理由で調査が遅れてしまい、懲戒処分までに、平均すると1年くらいかかってしまう現状がある。
- 例えば、芋づる式に懲戒調査の中で1年前にも事案があったということが発覚をした場合、そのことについても、関係者へ聴取りを行うので、懲戒処分を行うまでに時間がかかってしまうことがある。現状、人手不足でやむを得ない面もあるが、このような状況が良いとは考えていない。
- 事案によっては、懲戒処分を行うまでに2、3年かかっているものがある。様々な事情、また警察とは異なり、強制捜査権がないという面もあるかもしれないが、常識的に考えて、懲戒処分を行うまでに時間がかかり過ぎている。他委員からも発言があったが、再発の防止・証拠の散失・記憶の薄れといった観点から考えても、処分までに2、3年かかるというのは、到底あり得ない。根本的に現状を変えていく必要がある。組織内の秩序を早く戻すため、また処分を行うに当たり、正しい判断をするため、例えば集中審議を行うなど、処分をもっと早く行うべきである。
- どれくらいの期間で懲戒処分を行うのか、期間の短縮化が必須。例えば、3ヶ月といった一定の目標を作るべきかどうか、今後、検討していくべき項目と考える。

【事案の周知について】

- 発生した事案は、全自衛隊員に周知されているのか。
- 1件1件、全ての事案が全自衛隊員に周知されていないが、例えば事案が重なり、服務指導上の措置が必要となれば、臨時テレビ会議を開催している。また、

特異な事例であれば、サービス担当者の会議において、紹介し、教訓を共有している。

- 共有は、陸自の事案であれば、陸自の中のみで行い、海自や空自への共有はしないのか。
- 全自衛隊員にどのような懲戒処分が行われたのかということを知する仕組みがないため、事案の内容に応じて、必要の都度、関係隊員に教育や説明を行ったり、幹部間で共有を行っている。

- 現地視察時の隊員へのヒアリングの際、生じたハラスメント事案に関し、周知されていると回答する隊員が多数存在しており、部署によっては、十分に周知されているものとする。反対に十分に周知がされていないところでは、事案が生じやすいのではないかと考えられるので、事案について、対面にて周知をしていくことは、ハラスメント防止策の一つになり得るものとする。

- 不適切な事案の公表に関し、どのように公表を行うのかが明らかではなく、システムチックになっていない。こうした点は改め、何らかの形で全員に周知を行うといった基準を作る必要があるのではないかと。防衛省だけに限らないが、ハラスメントが発生してしまう文化が残っている。そうした点を改め、そしてハラスメントは、許されないということをきちんと示すため、対外以上に隊内への周知が、必要であるとする。是非検討し、目に見える形で改革をお願いしたい。

- セクハラの場合、被害者側の希望で公表を行わない場合が、多々あるのかもしれないが、事案の詳細まで共有すべきとは言わないが、こうした事案を組織内で全く共有しないというのは、組織としての教訓にならず、防止策にもつながっていかないと思うが、その点どう考えているのか。
- 対外的な公表をしていない場合でも、事案が発生した駐屯地や方面隊内では、事案が発生したということについて共有をしている。また懲戒処分の公表後には、組織内でそのことを共有しているが、事案から導かれる教訓も含めて共有をしているかということ、全ての事案でやっているわけではない。

- 共有は、部隊毎で一部にとどまっているのではないのか。
- 委員が指摘されたとおり、どこまで共有をするかというのは、部隊に任されているのが実態

- 共有は、広く行うべきと考える。個人の性格や特性はあるものの、ある行為を行うと懲戒処分を受け、さらにはこういった影響を及ぼすということが組織内で共有されていないため、欲望に任せてセクハラ行為を行うとどうなるのかということが想像できないのではないか。ハラスメントの未然防止のためにも、どの範囲まで共有するべきかというのは、是非ルール化をするべきである。
- 全ての事案に関し、公表、周知をしているわけではないということだが、他委員からも指摘があったように、こういった懲戒処分が行われたということを知ってもらうことにより、例えば、ある行為を行うことが、わいせつ行為に当たるといった意識を持ってもらうことにつながる。そういった意味でも、たとえ小さな事案であっても、公表内容を共有していくことは、重要であると考えている。

【その他】

- 先輩が後輩を指導する際、先輩がリーダーシップをとることが得意ではない場合、言葉遣いや力そのものに頼りがちになるのではないか。
- 部下から、ハラスメントに関する相談を受けた場合、どのような取り扱いをするのかというのは、決まっていると思うが、そのことは、隊内にどの程度周知されているのか。
- テレビ会議などの機会を活用し、上の立場にある者は、規律違反を認めた場合、例え相談者から報告しないでくれと言われても「上の立場にある者には報告する義務がある」と言うように求めており、部隊には、相当程度浸透しているものと考えている。
- 事案の認知から、長期間、最終的な処分がされなかったとしても、実際に申告があったものが、正しいという蓋然性が高い場合、まずは職場として、例えば加害者とされる者を異動させるといった方法で、対処ができるのではないかと考えるところ、本事案の発生から処分を行うまでに何か処置したことがあれば、お聞きしたい。
- 一般的に加害者を異動させないケースが往々にしてある。これは、懲戒処分調査が進んでいる隊員を受け入れる部隊の立場からすれば、そのような隊員が異動してきても、困るといふところがあるためだ。このように、加害者を異動させることは、余程のことがない限り、行わないというのが前提にある。反対に、被害

者の環境を変えるため、例えば同じ部隊にいるのも嫌だという場合、希望に基づき、被害者を異動させる場合があるが、それも、部隊の実情や被害隊員の気持ちで左右される。

- 加害者を異動させず、被害者を異動させる場合があるというのは、事情として、理解するものの、一方で、例えば加害者の周囲に同僚や部下等がいれば、同様の事案が生起する可能性もあり、リスクを放置しているとも言われかねない。そうならないようフォローと対策が必要。

- どのようなフォローをしたのか、把握すること自体が、再発防止につながるため、事案の把握の際には、是非確認をお願いしたい。再発防止の観点から言えば、どのようなフォローが行われ、その職場で二度と同じ事案が生起しないような職場環境になっているのかというチェックの意味もあるので、是非、フォローすることの重要性を認識して欲しい。

- 大きな事案が、長期間、生起し続けたことに対し、職場の責任者の処分が全くないというのは、いかがなものか。管理監督者責任の中にある、安全で健全な職場維持への配慮という面から言っても、職場の責任者が責任を取るべきと考える。

- 閉会に際し、只木座長から、今回議論の内容については、次回までに整理を行いたい旨、また第5回の会議日程について、後日サービス管理官から各委員へ調整を行う旨発言

(以 上)