

第5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6月12日（月）1000～1200

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。

【懲戒処分手続きの長期化について】

- なぜ懲戒処分を行うまでに時間がかかったのか、煩雑な手続きを解明する必要がある。
- 調査中に別の事件が発覚すると、調査のやり直しを行うことがある。また、当事者の記憶が曖昧な場合、事実確認に手間取ることがある。
- 出航による調査の中断も考えられる。
- 調査を行った部隊から報告書類が上がってきても、書類の不備等で差し戻しを行うことがあり、これも要因として考えられる。
- 再犯・再発の防止や事実解明のため、そして部隊への周知や関係者の記憶の喪失という観点から考えても、なるべく早く懲戒処分を行うことが望ましいと考える。

【パワハラと指導について】

- 正しい言葉遣いや上下関係を理解することについては、最初の教育課程で指導するものではないか。
- 教育の場面が何かあるというのではなく、日常生活を通し指導を行っているのが実態である。
- パワハラと指導の区別化はジェネレーションの違いもある。悪気がない行為が懲戒処分に至ってしまうと知ることが事案を未然に防ぐことにつながると思うので、ケースを広く共有して欲しい。
- 態度に問題がある部下隊員に対する、教育の仕組みや矯正の仕組みが必要である。防衛省の特色を失うことなく、対策を取っていくことを検討してほしい。

【情報共有について】

- 当事者同士が納得した場合、上級部隊に事案を報告しない理由として妥当なのか。
- 妥当ではないと考えている。
- 事案の報告について、どこまでを報告し、どこまでを報告しないかという線引きや職場内の認識が一般的な常識と異なっているのではないか。どう改善していくのか、また相談内容をどこまで報告するのか、具体的にレベル分けをするなどの検討が必要と考える。
- 事案が発生した際、報告までの期日を設けるといったルールがあってもよいのではないか。
- 事案が起きた場合の報告については、今は「速やかに報告をする」ということを規定されている。

【刑事処分との関係について】

- セクハラで免職になる事案は、強制わいせつ罪にもあたることになると思うところ、かなり多くのものが刑事告発をされていない。これはどういうことか。
- 強制わいせつ罪に相当するような行為は、多くの場合、警務隊にも通報し、捜査が行われるという仕組み。

身体接触があったことだけをもって、全て警務隊に通報するというシステムチックな対応を取ってはいない。

公務員には、刑事訴訟法上の告発義務があるが、不起訴になるような事案は、必ずしも義務はかからないというのが通説であり、それに沿った対応をしている。

- なぜ刑事処分が無いのかと思われる事案もあることから、省内の法律担当などに相談し、対応として正しかったのかという検討をしてほしい。

- 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6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)