

第7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8月4日（金）0930～1100

2 場 所

統幕第1大会議室

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

- 防衛白書の説明等
- 各委員から、下記のような意見があった。

【防衛白書の説明】

- （人事教育局サービス管理官から、資料に基づき説明を実施）

【提言に関する議論】

- 近年はLGBTQに関する情報共有や法改正などが進んできたことにより、カミングアウトされる方が増えている。お互いの感じ方や捉え方が違うことがあり、そういったコミュニケーションの齟齬から、働きづらさを感じている自衛隊員も相当数いると考えられる。LGBTQについても踏み込んで提言に取り上げるのが良い。
- LGBTQについては治療の対象ではなく、あるものだと捉え、そこで働く人々をインクルードしていくことが必要。相談窓口の設置や健康診断への配慮、設備面ではトイレ等の配慮等、今後のハラスメントのない職場づくりという観点から、提言に入れるのが良い。
- 職場でのアウティングをもとに鬱病になった方が精神疾患を発症したという事案が労災として認められるようになってきている。組織を守るという意味で、

こういったハラスメントに対する認識というのは浸透させていかなければいけない。

- 陸海空の部隊を視察し、隊員と意見交換した中で、LGBTQの教育をしている隊員がLGBTQを理解していない事例があったと聞いた。教育をして、然るべき対応を取るべきである。
- 我々は勤務時間外も艦や駐屯地において一緒に暮らしており、24時間仕事以外の場でも接しているという状況がある。その観点からも、よりLGBTQの問題を深刻に捉え、徹底してこの対策をしていかなければならないことを改めて認識した。

- 隊員が依願退職をする際に、退職届の理由欄に、ハラスメントを理由とした内容を記載し、書き直しを命じられたという退職妨害とも言える事案が指摘されている。
- この件について、退職者への調査対象を過去1年から2年に限定するなどして、直ちに事実を確認できないのか。
- 退職者に調査を行う場合、退職者は既に隊員ではないため、任意での調査協力をお願いすることになり、現時点で連絡不明な者も多数いると考えられ、実効性が低い調査になってしまう。過去の事案は、特別防衛監察で拾い上げていることから、進行中の退職手続に問題がないか再教育し、問題があれば調査するという方法が良いと考える。
- このような事案に対して、どのような認識を持って、どのような対応が取られたのか、あるいはこれから取るのか。
- 明らかになった事案があれば、調査の対象となる。
- このような案件が確認された場合、今後どのような機会、あるいはどのような契機によって、あるいはどんな手続において確認されることとなるのか。
- 各種相談窓口への相談や同僚、あるいは書換えを指示した者の上司への相談など、様々な契機が考えられる。
- 特別防衛監察において、明らかになった事案があるということだが、特別防衛監察が今年の12月に行われて、その中で、退職拒否と思われるようなハラスメントがあると確認され、半年以上が過ぎているのに、防衛省側で何の動きもないというのはなぜか。
- 特別防衛監察では、1,414件の相談があり、防衛監察本部が個別に相談者に対して聞き取りをしたうえで、被害者の意向を踏まえて、各機関に事実確認の依頼をしており、各機関においては、相談内容について、詳細に確認したうえで、調査を行っているところ、現に懲戒処分をした案件もあるが、相談の数が膨大で

あり、全力で機関が事実確認を行っている状況である。

- 今まで明らかになってこなかったことはなぜなのか。
- ハラスメントについての窓口や相談先の周知が足りず、認識をしても、不利益な扱いを受けるのではないかとといった不安があるなどの様々な理由で相談しにくい面があったのではないかと考える。
- 退職を希望とする人に対し、留まるように説得することは、当然しなければならないことであり義務だと思うが、その方法がハラスメントにならないように、どこまでが許されて、どこまでが許されないのかということ、明確に示すことが大事。
- 問題の本質は、ハラスメントを理由にしたときに、ハラハラスメントの理由ではないものを書き直させ、ハラスメントがなかったかのように文書として残させるというハラスメントの隠蔽に近いことを、組織の中で強いているということである。
- まさにそういったハラスメントがあったという申告があれば、退職した隊員であっても、調査すべきと考えている。
- ハラスメントそのものが調査のテーブルにも上がっていない場合、ハラスメントを理由とした退職理由を書き直させるような文化やルールがあるのか。
- そのような反社会的な規則が存在することはない。退職理由にハラスメントと書かれ、そこから懲戒調査が始まり加害者を処分したという例があるので、御指摘のようなルールがあるわけではない。
- ハラスメントがあったという事実を、我々が知る端緒として退職理由を確認することは非常に重要であると考えている。

【特別防衛監察の説明】

(非公開)

(以 上)

