

**議題：各自衛隊の勤務環境・勤務態勢に関する
特性とハラスメントに対する問題認識**

陸上自衛隊



陸上自衛隊の勤務環境・勤務態勢に関する特性と
ハラスメントに対する問題認識（施策含む。）

令和5年2月6日
陸上幕僚監部



説明項目

1 勤務環境・勤務態勢に関する特性とハラスメントに対する問題認識

(1) 勤務環境・勤務態勢に関する特性

- 自衛官の服務
- 役割・編成
- ハラスメント防止施策

(2) 特性を踏まえた問題認識

2 ハラスメント防止施策

(1) 新たな施策及び強化施策（大臣指示による措置含む）

(2) ハラスメント対策の方向性（ポイント）

1(1) 勤務環境・勤務態勢に関する特性(自衛官の服務)

区分	概要	根拠法令	
任務	命を受けて自衛隊の隊務を行う	防衛省設置法39条	
服務の宣誓	隊員は、防衛省令で定めるところにより、服務の宣誓をしなければならない。	隊法53条 施行規則39~42条	
勤務態勢	隊員は、何時でも職務に従事することができる態勢にななければならない。	隊法54条	
勤務時間	自衛官は、勤務時間外においても、行動、訓練若しくは演習のため、又はその他勤務の必要により、勤務することを命ぜられた場合には、何時でも職務に従事するものとする。	隊法施行規則43条 自衛官勤務時間訓令3条	
義務	指定場所居住	曹長以下の自衛官は、防衛大臣の指定する 集団的居住場所(営舎) に居住しなければならない。ただし、許可を受けた者は、営舎外に居住することができる。	隊法55条 隊法施行規則51条
	職務遂行	隊員は、法令に従い、誠実にその職務を遂行するものとし、職務上の危険若しくは責任を回避し、又は上官の許可を受けずに職務を離れてはならない。	隊法56条
	上官命令服従	隊員は、その職務の遂行に当つては、上官の職務上の命令に忠実に従わなければならない。	隊法57条
	品位を保つ	隊員は、常に品位を重んじ、いやしくも隊員としての信用を傷つけ、又は自衛隊の威信を損するような行為をしてはならない。	隊法58条
	秘密を守る	隊員は、職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。その職を離れた後も、同様とする。	隊法59条
	職務に専念	隊員は、法令に特段の定がある場合を除き、その勤務時間及び職務上の 注意力のすべてをその職務遂行のために用いなければならない。	隊法60条

特性

職務上の隊員の行動は、上官の命令と隊員の服従をもって律する。

1 (1) 勤務環境・勤務態勢に関する特性(役割・編成)

【役割(我が国の防衛目標(「国家防衛戦略」(令和4年12月22日)より抜粋))】

力による現状変更を許容しない安全保障環境の創出

脅威が及ぶことを抑止、早期に事態を收拾

侵攻事態が生起する場合には**阻止・排除**

【陸上自衛隊の編成】

常備自衛官(定員)	約15万人
駐(分)屯地	163カ所

西部方面隊

4師団
8師団
15旅団
方面直轄部隊

中部方面隊

3師団
10師団
13旅団
14旅団
方面直轄部隊

北部方面隊

2師団
5旅団
7師団
11旅団
方面直轄部隊

東北方面隊

6師団
9師団
方面直轄部隊

東部方面隊

1師団
12旅団
方面直轄部隊

陸上総隊

【凡例】

● : 陸自駐(分)屯地



特性

人(約15万人)を主体として任務を遂行。163コの駐(分)屯地に配置

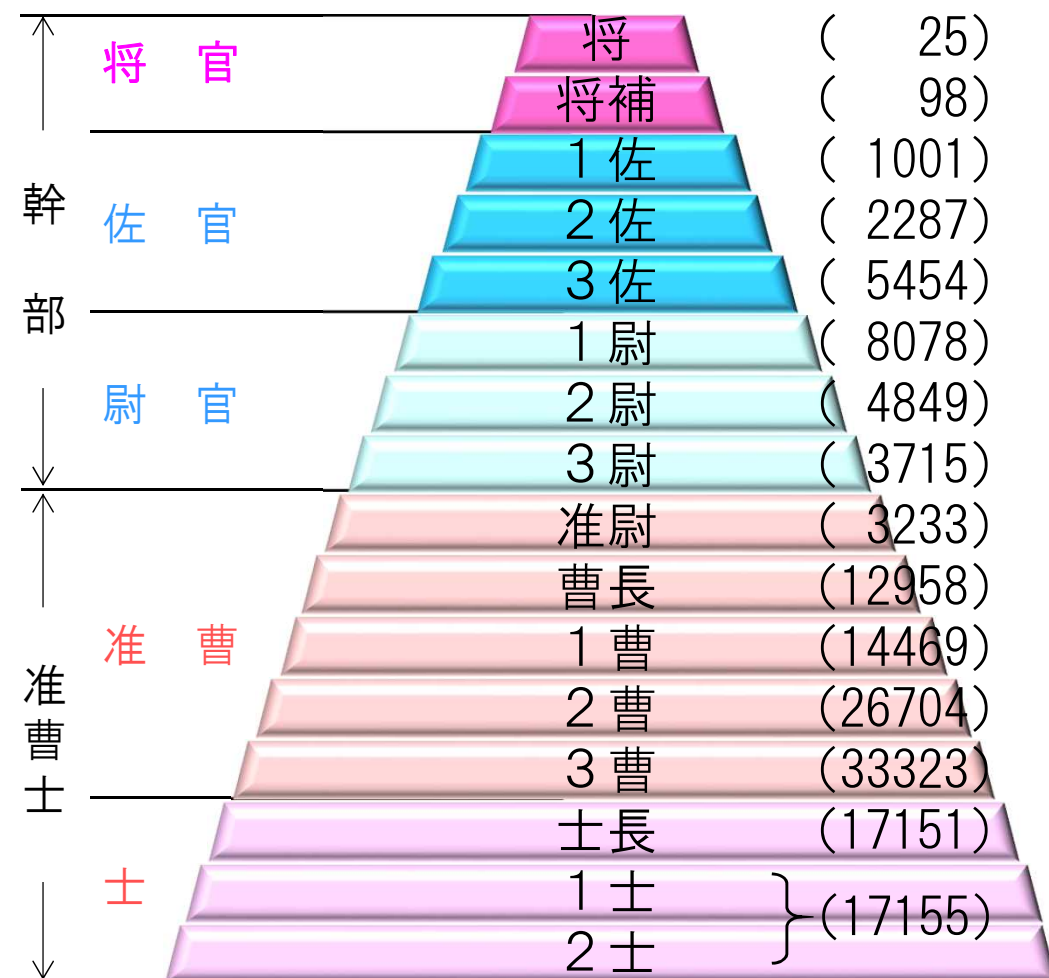
1 (1) 勤務環境・勤務態勢に関する特性(役割・編成)

部隊の階層 (一例)

階層	長の階級
方面隊 (数万人規模)	将
師団 (数千規模)	将
連隊 (数百~千人規模)	1佐
(大隊)	2佐
中隊 (百人規模)	3佐・1尉
小隊 (数十規模)	2・3尉
班・分隊 (数人~十人規模)	1曹

階級の階層

凡例 (数) : 予算定員



特性

隊員にとって、連隊長等との距離は遠く、日々、隊員と顔を合わせ勤務できるのは中隊長以下。
人事権を有しているのは中隊長以上

1(1) 勤務環境・勤務態勢に関する特性(ハラスメント防止施策)

【監督者及び監督者の責務】

根拠：「ハラスメントの防止等の細部について（通達）」（陸幕人教第293号(31.4.3)）

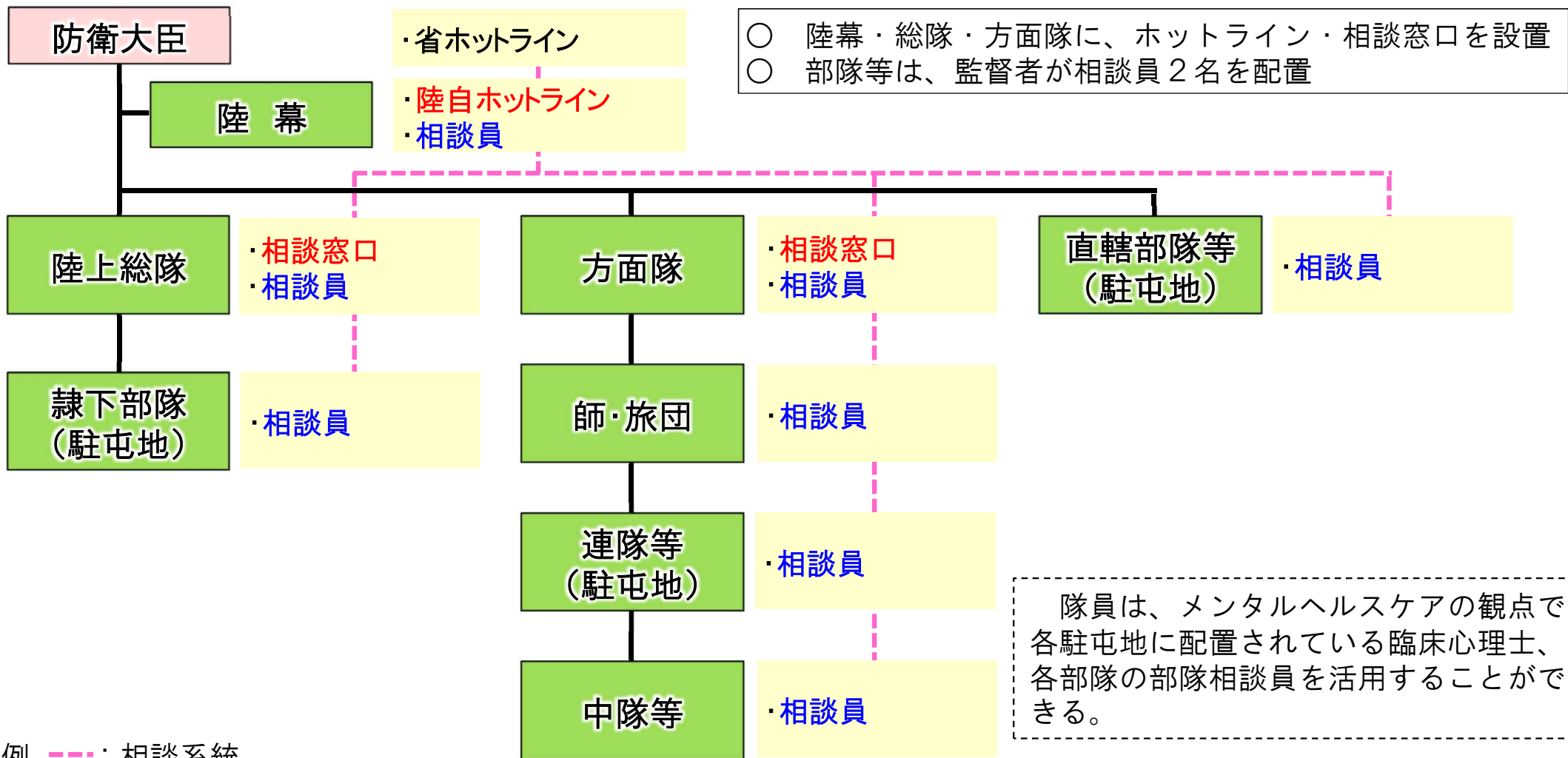
監督者	部隊等	連隊長、大隊長、 中隊長 等	
	機関等	機関等の長、部長	
	司令部等	陸上幕僚監部	課長
		総隊司令部	部長
		方面總監部	部長
師・旅団司令部		幕僚長	
監督者の責務		<p>監督者は、ハラスメントの防止及び排除を図り、良好な勤務環境を確保するため、次の事項を重視して実施するものとする。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 ハラスメントの防止及び排除に係る方針の確立 2 隊員に対する定期又は臨時の教育の確行 3 適任の相談員の指定(2名)及び活用(相談員に対する教育は監督者が実施) 4 事案の徴候及び発生時の迅速かつ的確な対応 5 関係職員に対する職場における不利益な取扱いの禁止 	

特性

監督者、特に、日々、隊員と**顔を合わせて勤務**する**中隊長**の役割が重要

1 (1) 勤務環境・勤務態勢に関する特性(ハラスメント防止施策)

指揮系統に併設した相談系統(隊員が相談できる複数手段(ホットライン、窓口、相談員))を設置



凡例
 - - - : 相談系統
 — : 指揮系統

根拠: 「ハラスメントの防止等の細部について(通達)」(陸幕人教第293号(31.4.3))

特性 ハラスメント相談は、相談系統。事案(疑い含む。)対応は、指揮系統をもって対応

1 (2) 特性を踏まえた問題認識

凡例 ○：自衛官の服務 ○：役割・編成 ○：ハラスメント防止施策

特性

- 職務上の隊員の行動は、上官の命令と隊員の服従をもって律する。
- 隊員にとって、連隊長等との距離は遠く、日々、隊員と顔を合わせ勤務できるのは中隊長以下。人事権を有しているのは中隊長以上
- 組織で行動。中隊以下は、隊員間の距離が近接(家族のような関係)
- 人(約15万人)を主体として任務を遂行。163コの駐屯地に配置
- 監督者、特に、日々、隊員と顔を合わせ勤務する中隊長の役割が重要
- ハラスメント相談は、相談系統。事案(疑い含む。)対応は、指揮系統をもって対応



問題認識

- ① 監督者、特に中隊長等が、被害者等(隊員)の訴えを捉えきれていないおそれ
- ② 監督者、特に中隊長等が、事案(疑い含む。)発生時の対応について認識不十分なおそれ
- ③ 加害者と被害者の価値観に大きなギャップが生じたおそれ
- ④ ハラスメントを根絶するという組織風土が未定着
- ⑤ 隊員が相談するにあたり、指揮系統と相談系統について認識不十分だったおそれ
- ⑥ 被害を受けた時に心を開いて訴えることができる態勢未確立

総括

ハラスメント防止に係る体制を規定し、制度の周知や隊員への教育を実施していたものの、監督者を含む全隊員のハラスメントを根絶する、許さないという組織風土作り(意識)が不十分であったおそれ

説明項目

1 勤務環境・勤務態勢に関する特性とハラスメントに対する問題認識

(1) 勤務環境・勤務態勢に関する特性

- 自衛官の服務
- 役割・編成
- ハラスメント防止施策

(2) 特性を踏まえた問題認識

2 ハラスメント防止施策

(1) 新たな施策及び強化施策（大臣指示による措置含む）

(2) ハラスメント対策の方向性（ポイント）

2(1) 新たな施策及び強化施策（大臣指示による措置含む）

区分	問題認識 凡例 ㊦：特性を踏まえた問題認識	新たな施策及び強化施策 凡例 赤字：新たな施策 青字：強化施策	処置 凡例 ※：じ後反映
全般	—	大臣指示事項の履行	陸幕措置通達の発簡
方針 明示	③ 価値観に大きなギャップ ④ 根絶するという組織風土が未定着	○ トップメッセージの発信 ○ 監督者(連隊長、中隊長等)による方針明示	陸幕長ビデオメッセージの周知 連隊長、中隊長等方針の周知
制 度	① 被害者等(隊員)の訴えを捉えきれしていない ⑤ 指揮系統と相談系統について理解不十分	相談体制、特に、相談窓口(員)の周知	通達、VTC等により周知
	⑥ 訴えることができる態勢未確立	相談におけるメール受付	※ ハラスメント防止通達に反映 (陸自ホットラインに設置)
	② 事案(疑い含む。)発生時の対応について認識不十分	部隊における調査要領の周知	ガイダンスの作成及び周知
	④ 根絶するという組織風土が未定着	自己点検(チェックシート)の実施	※ ハラスメント防止通達に反映
教 育	④ 根絶するという組織風土が未定着	○ 隊員(特に監督者(中隊長等))に対する教育 ○ 相談員に対する教育	通達により臨時教育を実施 ※ ハラスメント防止通達に反映
	⑤ 指揮系統と相談系統について理解不十分	部外講師による監督者教育	※ 令和5年度より全国に拡大
		アクティブラーニングによる教育の推進	各種教育、VTC等により周知 ※ ハラスメント防止通達に反映

総括

数年単位で継続的に施策を徹底して、陸上自衛隊におけるハラスメントを根絶。特に、**全隊員、監督者、相談員**の高いハラスメント根絶意識の保持が必要

2(2) ハラスメント対策の方向性 (ポイント)

凡例 **赤字** : 今後重視して取り組んでいく事項

全隊員が対象

隊員一人一人の**意識変革**、隊員相互のコミュニケーションの活性化、職場全体の問題としての取り組み

監督者の役割大

監督者自らの**意識変革**、上司の部下等へのかかわり方
監督者の適切な対応による案件の拡大防止、相談体制の周知

相談員の識能向上

相談員自らの**意識変革**、
相談員の適切な対応による案件の拡大防止

海上自衛隊

【第2回防衛省ハラスメント防止有識者会議資料】

ハラスメントに対する海上自衛隊の問題認識及び対策



令和5年2月6日
海上幕僚監部

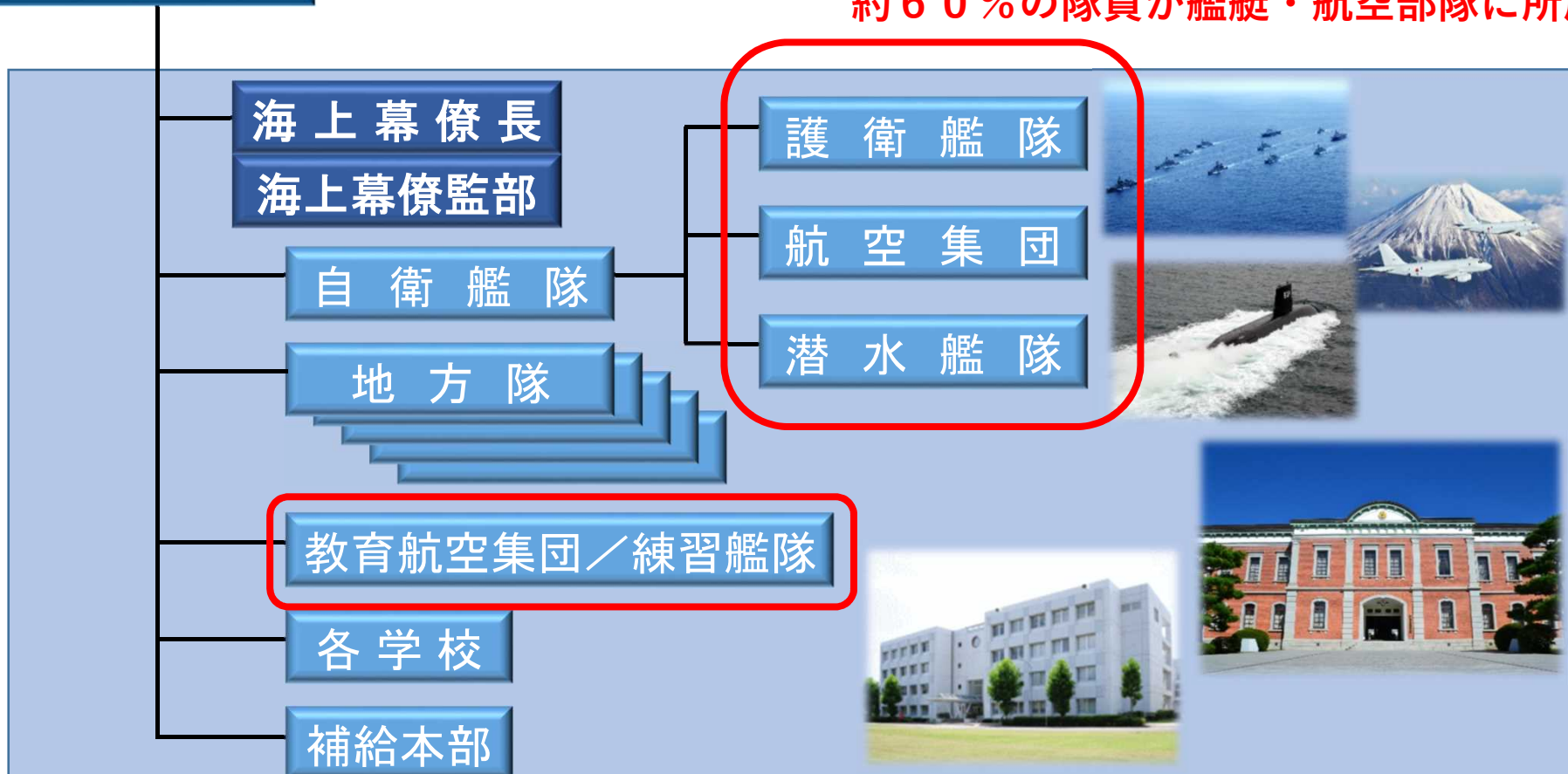
海上自衛隊の特性

1 隊員の居住環境がビークル（艦艇、航空機）に密接

- ・海上自衛隊（定数：約4万5000人）の内、艦艇部隊（約1万7000人、約35%）及び航空部隊（約1万2000人、約25%）に所属する隊員が約6割を占める。
- ・職住近接（職住一体化）により隊員間の人間関係が勤務に及ぼす影響大となる。
- ・出港中の艦艇等においては、外部との接触が制限された閉鎖的な環境を形成しがち。

海上自衛隊

約60%の隊員が艦艇・航空部隊に所属

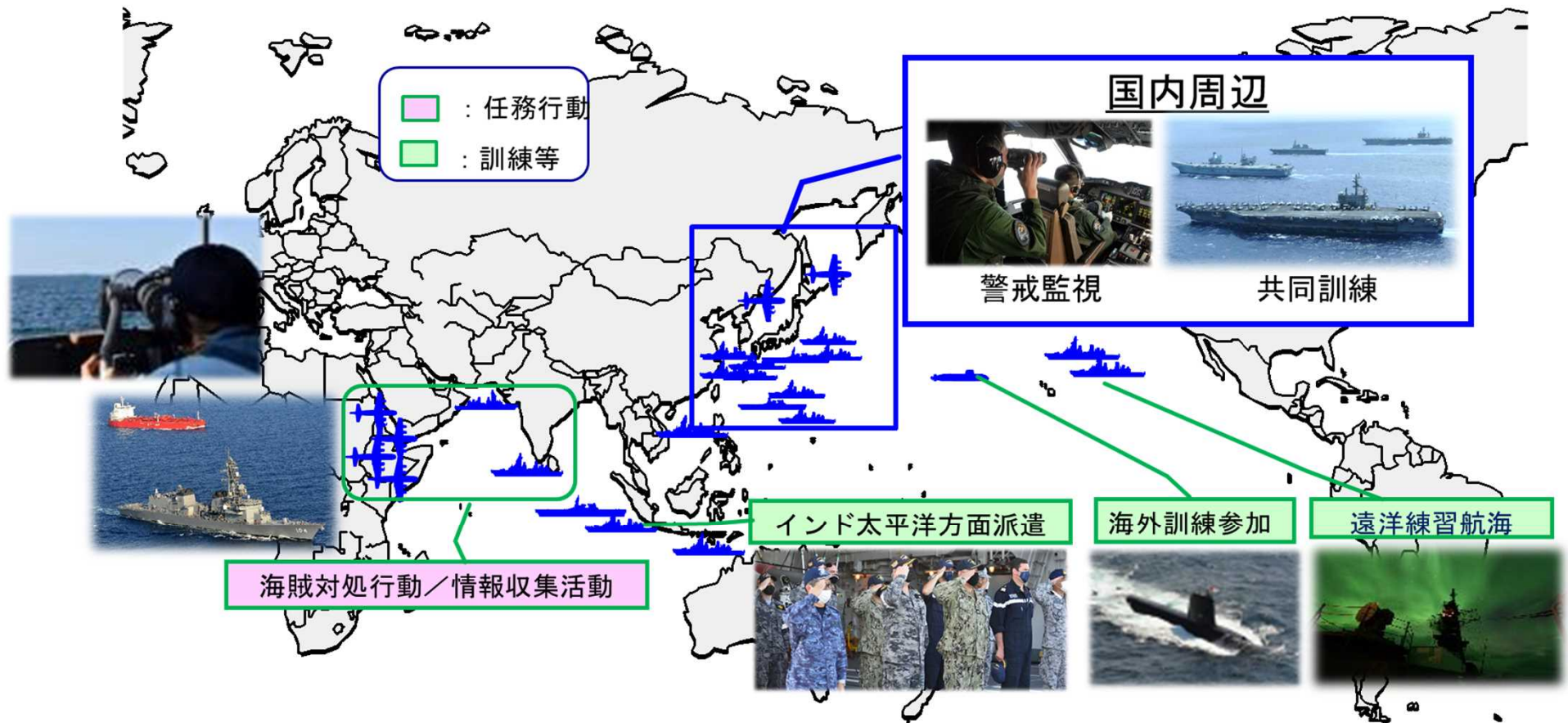


※部隊名は代表的なもののみ記載²

海上自衛隊の特性

2 遠距離及び長期間にわたる行動

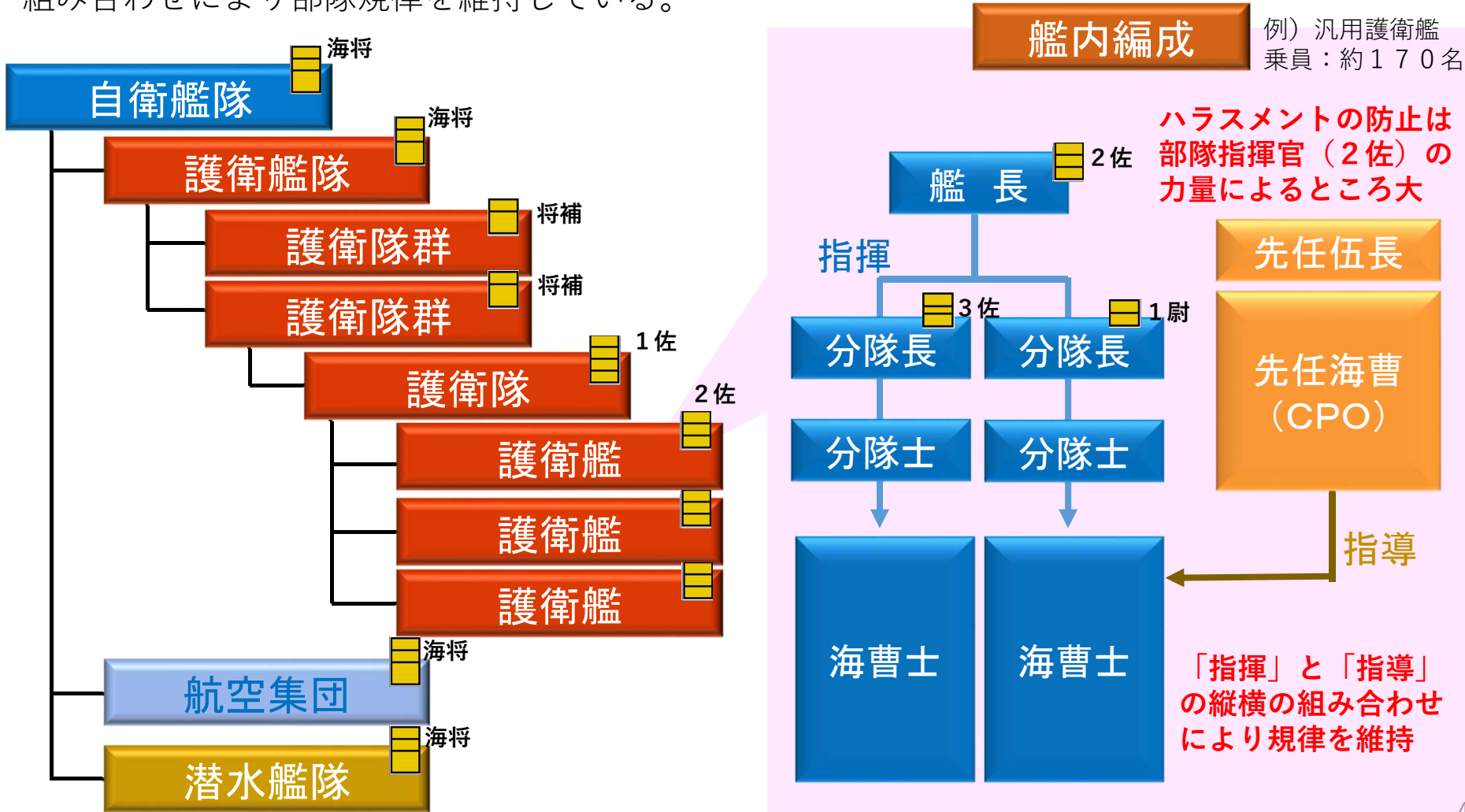
- ・海軍種の特徴を生かすことにより、日本を離れて兵力を展開することが可能
- ・最大時、国内外において5000人以上が同時に活動（定員の1割以上）
- ・民間、部外の支援を常時受けられるわけではなく、部隊の精神的健康は指揮官の統率力に大きく影響を受ける。



海上自衛隊の特性

3 「指揮」と「指導」による規律の維持

- ・ 護衛艦や飛行隊等、多数の隊員を擁する部隊の指揮官は 2佐が多く、2佐の知見、注意力、統率力等がハラスメントの防止、認知、処分等に 大きく影響する。
- ・ 艦長、隊長から分隊長等を通じて行われる 「指揮」と、前任伍長や前任海曹による 「指導」の組み合わせにより部隊規律を維持している。



海上自衛隊におけるハラスメント防止対策

1 海幕による服務事故の一元的把握

服務事案と疑われる事案が生起した場合、部隊に「服務事案発生報告」による報告を求めることにより、全国の服務事案（疑い）を海上幕僚監部で早期に認知。また、報告された服務事案（疑い）をデータベースに入力、管理することにより組織的なフォローアップ（懲戒手続き進捗状況の確認等）を実施

2 幹部昇任選考に際してのハラスメント傾向評価要領の改善

昇任資格者のハラスメント傾向評価について、当該資格者の上司、同僚、部下及び先任伍長等、複数の立場の者から聞き取りを行った上でハラスメント傾向を評価し、選考資料を作成

3 パワハラ行為者に対する再教育

「指導能力向上プログラム」を設置。過去にパワハラで処分された隊員（管理職要員）に再教育を実施し、指導能力の向上及び管理職への再配置を企図

4 ハラスメント等を生じさせないための部隊土壌の改善

海上自衛隊各部隊に、隊員の悩みの軽減、緩和または悩み等の察知を目的とする「部隊相談員」を設置。自殺、ハラスメント等を生みかねない隊風の改善を企図

5 最新の処分事例や知見を取り入れた服務教育

全国各地を巡回する服務指導巡回講習において、各級指揮官や懲戒手続き担当者に「パワー・ハラスメント」「セクシュアル・ハラスメント」のみならず、「反抗不服従」「懲戒制度の悪用（私行上の非行）」等の最近の事例を紹介し、ハラスメント及び懲戒制度に関する意識を涵養するとともに、具体的な懲戒手続きを併せて教育し、部隊の調査能力向上を企図

海幕による服務事故の一元的把握

○ 「一元的把握」を構成する要素

次の構成要素により海幕による服務事案（疑い）の一元的把握を実現

- 「服務事故」を「一般事故」として整理
これにより、死傷事故や刑罰法令違反には該当しない服務事故も「事故」として認知
- 「服務事案発生報告」のフォーマット（資料1）の制定及び海幕への報告義務付け
これにより、統一された報告要領による服務事案（疑い）の一元的把握に成功
- 報告された服務事案のデータベース化
これにより、一旦認知された服務事案を組織として可視化

○ 実施に至る経緯及び問題認識

- 「服務事故」を「一般事故」として整理
 - 「一般事故に関する達」において服務事故を一般事故として整理
 - 達は昭和43年に制定されるも、達制定に至る問題認識は不明
- 「服務事案発生報告」のフォーマットの制定及び海幕への報告義務付け
 - 「服務事案に関する速報について（通知）」においてフォーマット及び報告を明示
 - 通知は認知できる限りでは平成21年まで遡れるも、通知発出に至る問題認識は不詳
(イージス情報流出、しらね火災、あたご衝突事案等が当時の改正に影響した可能性)
- 報告された服務事案のデータベース化
 - 「規律違反の根絶に向けた防衛大臣指示」を受け、懲戒処分業務処理の迅速化を主眼として、内局主導で陸海空を横断したデータベースが平成29年に構築される。
 - 平成30年、集計・分析機能を充実させるため、ある海幕服務室員が「懲戒手続きの進捗状況」「関係者情報」「事案に係る刑事手続き」「担当者」等の情報を加味した「新データベース」を構築、現在に至る。

幹部昇任選考に際してのハラスメント傾向評価要領の改善

実施に至る経緯及び問題認識

- 令和4年12月、パワハラ及びパワハラ看過事案に対し、幹部2名を降任処分
- 被処分者は高級幹部（将補及び1佐）であり、海幕長は同日の記者会見において「高級幹部の選抜要領について検討する」旨言明
- 幹部昇任選考資料中の「ハラスメント傾向」評価に周囲の評価を勘案するよう改正
- 選抜要領については今後も検討を継続

パワハラ行為者に対する再教育

実施に至る経緯及び問題認識

- 平成30年、補給艦「ときわ」においてパワハラに起因した自殺事故が生起
- 本件に関し、「ハラスメントと指揮官・管理者の指導力不足が密接な関係にある」との認識が海幕及び護衛艦隊で広く共有される。
- 他方、パワハラで処分を受けた隊員を再教育し、指揮官へ復帰させる案が提言される。
- 令和2年度から海幕において「指導能力向上プログラム」を開始（資料2及び3）
 - パワハラで処分を受けた隊員に対し再教育を実施（3名／年。現在は第3期生が受講中）
 - 服務・心理の両面から自己の内省を深め、パワハラのを再発を防止

ハラスメント等を生じさせないための部隊土壌の改善

実施に至る経緯及び問題認識

- 平成16年、護衛艦「たちかぜ」においていじめに起因した自殺事故が生起
- 平成16年から20年にかけて、自殺者数が増加傾向（最大23名／年）
- 平成20年度から海幕メンタルヘルス推進委員会を設置し、部隊相談員制度（資料4）を施行
「隊員間の良好な人間関係及び風通しの良い勤務環境」の構築を企図
 - 階級、職種、性別、人格を考慮し部隊の1割程度の隊員を目安に指定
 - 集合教育、カウンセリング講習により能力向上の機会を確保
 - 守秘義務（相談内容を他者に漏らさない）を定めることにより制度の活性化を企図
 - 「プライバシーの保護」と「サービス案の兆候の早期認知」の判断にかかる教育を実施中
 - 省の施策である「ハラスメント相談員」の役割との整合を含め、検討を継続中

最新の処分事例や知見を取り入れたサービス教育

実施に至る経緯及び問題認識

- 現隊員の入隊時には例年実施されていた教育であり、導入の経緯は不明
- 年代に応じ強調項目を変化させて実施（「交通三悪」⇒「自殺予防」⇒「ハラスメント」等）
- 各部隊における調査能力向上が今後の大きなテーマ

全国16か所を1年間かけて巡回し、海上自衛隊の全部隊にサービス教育を徹底



參考資料

別紙
「記入後注意」

服 務 事 案 発 生 報 告 (第〇報)

発生部隊：〇〇〇〇

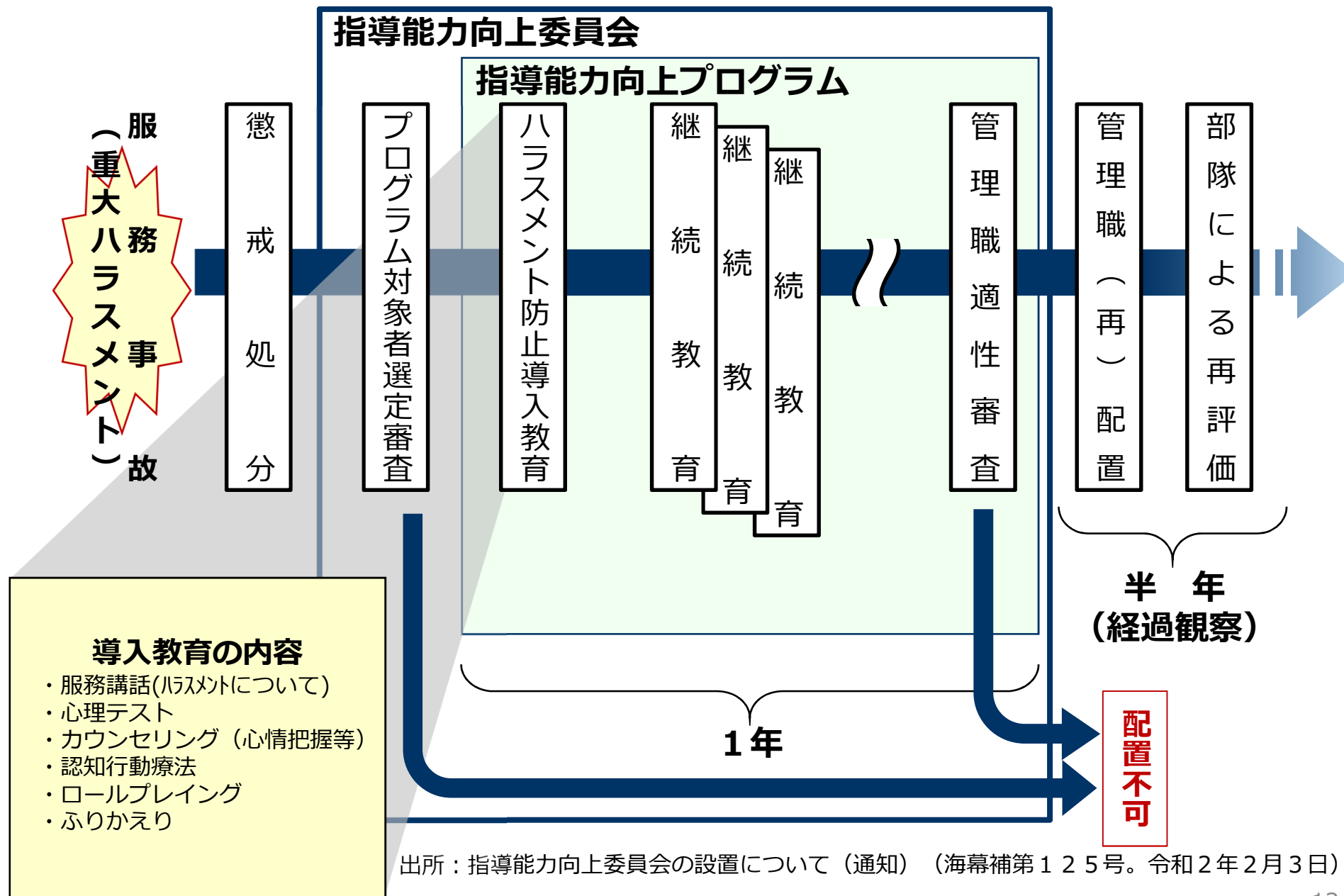
報告日時：〇年〇月〇日 (〇) 〇〇〇〇 I

事案の態様		発生日時		発生場所				
事案の 当事者	分隊(所属)	階 級	氏 名	生年月日(年齢)	認識番号	特 技	入隊期別	着任後の経過年
事案発生時の状況等				上陸、代休、休暇の許可日時：				
1 事案概要 (5W1H)				家族等の状況 本籍： 父：〇〇 〇〇 (才) 職 業 母：〇〇 〇〇 (才) 職 業				
2 今後の処置・対策				預貯金		借 財		
3 報道の有無				学 歴		職 歴		
4 その他				過去の懲戒 処分歴		課程成績 練習員課程： 海士課程： 海曹課程：		
事案の推定原因				備 考				
事案報告通報先		海幕・総監部・警務隊・(指揮系統上の上級指揮官)・警察						
本人の止宿先		起案者：			起案者連絡先：			

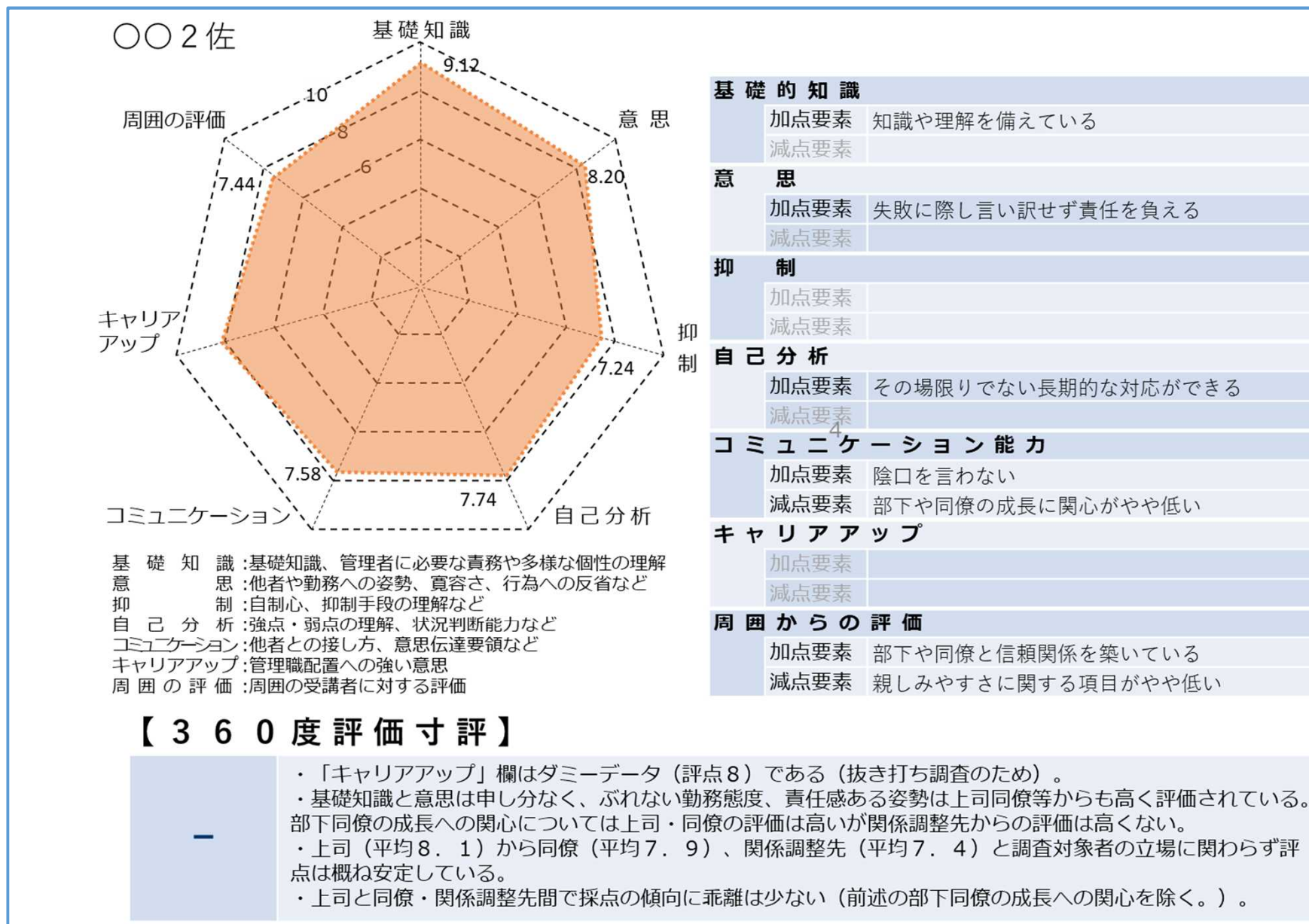
※ 下線部 第1報で優先すべき項目

4

全般計画



管理職適性審査における評価例



相談員制度について

現在の体制

種別	目的	報告規定	根拠
部隊相談員	自殺防止	規定なし (プライバシー保護優先)	通達 部隊相談員について(通達)
セクハラ相談員	問題解決	部隊等の長に報告	訓令 セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する訓令
パワハラ相談員			訓令 パワー・ハラスメントの防止等に関する訓令
マタハラ等相談員			訓令 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等に関する訓令

問題点

相談者がハラスメント相談を **部隊相談員** に相談した場合、サービス事案であっても **プライバシー保護を重視するあまり、部隊等の長に報告しない可能性**

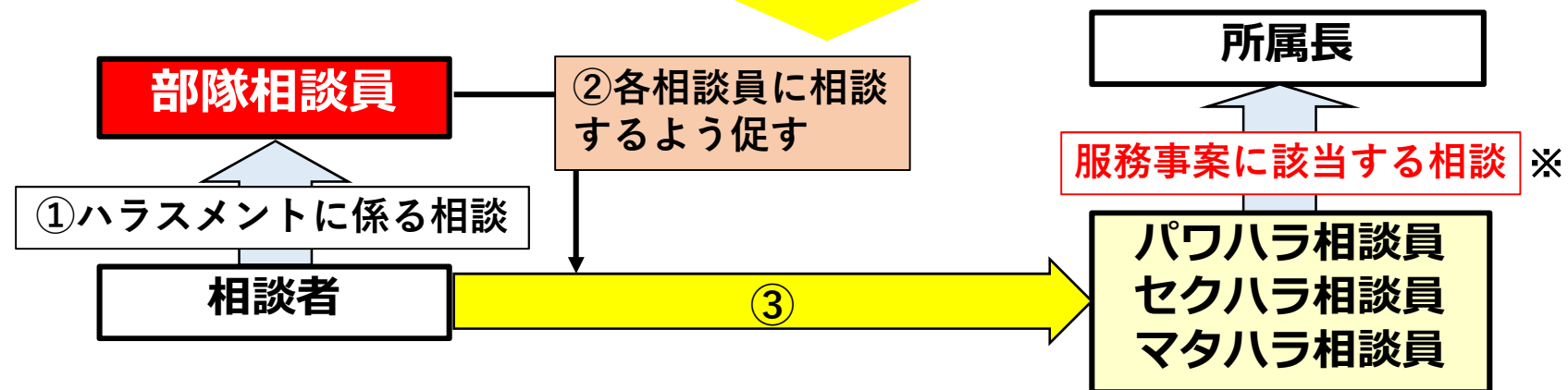
サービス事案を認知する体制の再構築

相談内容がサービス事案に該当又は判断できない場合、**部隊等の長に報告**するようサービス指導巡回講習・部隊相談員基幹員養成講習において教育

懸念

相談内容が直ちに部隊の長の知るところとなれば、相談者が委縮し、相談員制度自体が活用されにくくなる可能性「大」

修正



※通達で所属長への報告を規定

航空自衛隊

航空自衛隊の勤務環境・勤務態勢の特性と ハラスメントに関する問題認識



令和5年2月6日
航空幕僚監部



1 航空自衛隊の勤務環境・勤務態勢の特性(1/2)

(1) 航空自衛隊の任務と行動

ア 任務(隊法3条)

- 我が国の平和と独立を守り、国の安全を保つため、我が国を防衛(必要に応じ、公共の秩序維持等)
- 航空自衛隊は主として空において行動

イ 行動(隊法6章)

- 航空自衛隊は、隊法で定める各種行動のうち、主として対領空侵犯措置、弾道ミサイル等に対する破壊措置等を平素から実施



F-15戦闘機



F-2戦闘機

対領空侵犯措置



警戒管制レーダー



地对空誘導弾ペトリオット

弾道ミサイル等に対する破壊措置

航空自衛隊の主な部隊



戦闘機部隊



航空警戒管制部隊



地对空誘導弾部隊



空中給油・輸送部隊



航空輸送部隊



航空救難部隊



1 航空自衛隊の勤務環境・勤務態勢の特性(2/2)

(2) 航空自衛隊の勤務環境・勤務態勢の特性

ア 航空自衛隊の人員は、航空機(F-15、F-2、F-35等)、高射(PAC-3※等)などの運用部隊、同運用を支える部隊(整備、管制等)に集中

※PAC-3: 地对空誘導弾ペトリオット

- 高度な科学技術に立脚した装備品を運用
- 敏速かつ軽快な部隊運用が必要
- 各部隊が有機的に結合することによって、その威力が発揮されることから、一部の機能喪失が全体に影響
- 特に航空機が関わる事故は、小規模であっても人的、物的に与える影響は甚大

⇒ 厳格な部隊運用、訓練、教育指導等が求められるため、緊張感の高い勤務環境となる傾向

イ レーダーサイト等、「僻地」に多くの人員を配置(下表のとおり。)

- 24時間/365日の勤務態勢(警戒監視・情報収集部隊等)

⇒ 人との関わりが小規模な職場内の同僚に限定される



レーダーサイト



2 ハラスメント防止に係る取り組み状況(1/2)

(1) パワハラに関する相談態勢の強化

ア 部隊における相談員の計画的な育成

- ハラスメント相談員等集合教育への計画的な参加の促進

イ 部隊における相談員の充実・強化

- 相談から処置までのフローチャートを作成し、部隊における相談対応能力を向上
- 相談に関する適切な個人情報の取扱い及び守秘義務の徹底

ウ 相談相手の多様化

- 指揮官、准曹士先任等が相談相手となるなど、**相談者の階級・立場等に応じた相談態勢を確保**
- 全ての隊員が相談員(相談員に指定された隊員以外の隊員を含む。)としての役割を有することを自覚し、事案の解決に向けた行動をとるよう関連規則に明記
- 悩みや不安を抱える隊員をサポートする、メンター、メンティー、アンクラージェ※等の施策を推進中

※アンクラージェ：操縦課程履修中の女性操縦員に対し、先輩女性操縦員を相談員として指定する制度

(2) コミュニケーションの活性化

ア 全隊員に対する面談の実施

- 全ての隊員に対して**プライベートにまで踏み込んだ面談を実施**

イ 職場環境アンケートの実施

- アンケート結果を踏まえ、風通しのよい職場環境を創出

ウ 多様な機会の創出

- 挨拶、掃除等励行週間を設定することにより、コミュニケーションの活発化、隊員のベーシック・マナーを徹底



職場における集合教育



コミュニケーションの場の創出



2 ハラスメント防止に係る取り組み状況(2/2)

(3) きめ細やかな教育の実施

ア 各階級昇任等における教育

- 上級指揮官等講習、新着任幹部導入教育等において、階級・立場に求められるハラスメントの知識及びスキル等について教育

イ 教育対象者に応じた教育資料の整備

- 過去のパワハラ事案を分析し、階級、立場、年齢等に応じた教育資料を作成し、教育対象者に応じたきめ細やかな教育を実施できる態勢を整備

ウ ハラスメント防止週間等を捉えた教育機会

- アンダー・マネジメント等のパワハラ防止に資する具体的な手法を教育
- パワハラ防止に併せて、「反抗不服従」に関する教育も実施



3 ハラスメントに関する問題認識

(1) 自衛隊は「上意下達」型の部隊運用を基本

厳然とした階級社会である自衛隊において、上官の職務命令を発する権限には、強制力によりこれを実現する機能を包含

- 権限の範囲を逸脱し、職務の適正な範囲を超えた強制力の発揮により、ハラスメントに至るケースが未だに散見

(2) 隊員指導(育成を含む。)は部隊精強化の命脈

隊員指導は上官に課せられた責任

- 高度な科学技術に立脚した装備品を運用するため、現場での技術指導(OJT※等)が必要
- ハラスメントであるにも関わらず、指導の範疇であるとの誤解 ※OJT: ON the Job Training
- ハラスメントを意識するばかり、下級者に対する指導を躊躇(下級者による不遜な態度を助長)

【ハラスメントと反抗不服従が混在した事例】

※ 事故隊員A:部下隊員(2曹)、事故隊員B:上司隊員(1曹)

(令和2年5月20日)

違反態様	事案例	処分種類
上官等及び特別勤務者に対する反抗不服従等(暴言)	事故隊員Aは、上司である事故隊員Bによる事務作業に関する説明が不十分であったとして、事故隊員Bに対して、語気を強めながら「馬鹿か」などと暴言を吐いた。	減給1月1/30
パワー・ハラスメント(傷害)	上記事案の事故隊員Bは、部下である事故隊員Aに対し、事務作業に関する指導をしている際に、事故隊員Aの不遜な態度(「馬鹿か」との暴言)に激高し、事故隊員Aの胸元を両手で掴み、体を揺さぶりながら後退させるなどして、全治約1週間の傷害を負わせた。	停職30日

対策の
方向性

- ・ **ハラスメント行為に対する確かな理解**及びこれを防止するための施策(アンダー・マネジメント等)の徹底
- ・ ハラスメント防止に係る教育に合わせ、「**反抗不服従**」に関する教育を実施