

防人服（事）第 297 号
令和 7 年 5 月 14 日

大臣官房長
施設等機関の長
各幕僚長
情報本部長 殿
防衛監察監
各地方防衛局長
防衛装備庁長官

事務次官
(公印省略)

パワー・ハラスメントの防止等に関する訓令の運用についての全部改正について（通達）

パワー・ハラスメントの防止等に関する訓令の運用について（防人服（事）第 99 号。28. 3. 28）の全部が、下記のとおり改正されたので、通達する。

記

第 1 趣旨について（第 1 条関係）

パワー・ハラスメントの防止等に関する訓令（平成 28 年防衛省訓令第 17 号。以下「訓令」という。）第 1 条に規定するパワー・ハラスメントの防止及び排除とは、パワー・ハラスメントが行われることを未然に防ぐとともに、パワー・ハラスメントが現に行われている場合において迅速かつ適切にその行為を制止し、及びその状態を解消することをいう。

第 2 定義について（第 2 条関係）

- 1 訓令第 2 条第 1 号の「職場」とは、職員が職務に従事する場所をいい、当該職員が通常勤務している場所以外の場所も含まれる。
- 2 訓令第 2 条第 1 号の「職場における優位性」とは、職場の地位に係るものに

限らず、人間関係に係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る。

- 3 訓令第2条第1号の「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る。
- 4 訓令第2条第1号の「職場環境を悪化させる行為」とは、職員が、直接的又は間接的にパワー・ハラスメントを受けることにより、職務に専念することができなくなる等職員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を損なわせる行為をいう。
- 5 訓令第2条第2号の「パワー・ハラスメントへの対応」とは、職員が、パワー・ハラスメントによる被害を受けたと思うときに、当該行為について相手方の意図を確認する行為、他の者に通報及び相談する等の行為をいう。
- 6 訓令第2条第2号の「勤務条件につき不利益を受けること」とは、昇任、転任、補職替え等の任用上の取扱いや昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関し不利益を受けることをいう。

第3 官房長等の責務について（第3条関係）

訓令第3条の官房長等の責務には、次に掲げるものが含まれる。

- (1) パワー・ハラスメントの防止及び排除に関する方針、具体的な対策等に関する文書規程等を職員に対して明示すること。
- (2) 職員に対する教育の計画を立案し、これを実施するに当たっては、パワー・ハラスメントの防止及び排除のための教育を含めること。
- (3) パワー・ハラスメント又はパワー・ハラスメントに起因する問題が職場に生じていないか、又はそのおそれがないか、職場環境に十分な注意を払うこと。
- (4) パワー・ハラスメント又はパワー・ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、再発防止に向けた措置を講ずること。
- (5) 職員に対して、パワー・ハラスメントに関する通報及び相談に係る調査への協力等によりパワー・ハラスメントへの対応に起因して職員がその勤務条件につき不利益を受けないことを周知すること。

第4 職員の責務について（第4条関係）

- 1 訓令第4条第2項の「職員を監督する地位にある者」には、他の職員を事実上監督していると認められる地位にある者を含むものとする。
- 2 訓令第4条第2項の規定により監督者が行う「パワー・ハラスメントの防止及び排除」とは、当該監督者がパワー・ハラスメントが行われることを未然に防ぐとともに、パワー・ハラスメントが現に行われている場合においては、当該監督者が迅速かつ適切にその行為を制止し、及びその状態を解消することをいう。

第5 職員に対する指針について（第5条関係）

訓令第5条の防衛大臣が定める指針は、次のとおりとする。

(1) パワー・ハラスメントをしないようにするために職員が認識すべき基本理念

ア 命の尊さ

パワー・ハラスメントをしないようにするためには、職員一人一人が、自分も相手も、等しく、不当に傷つけられることのない人格や尊厳を持った存在であることを認識し、それぞれの価値観、立場、能力などの違いを認めて、互いを受け止め、その人格を尊重し合わなければならない。

イ 職員のあるべき姿

自衛隊法（昭和29年法律第165号）第52条は、服務の本旨として「隊員は、わが国の平和と独立を守る自衛隊の使命を自覚し、一致団結、厳正な規律を保持し、常に徳操を養い、人格を尊重し、心身をきたえ、技能をみがき、強い責任感をもって専心その職務の遂行にあたり、事に臨んでは危険を顧みず、身をもって責務の完遂に努め、もって国民の負託にこたえることを期するものとする」と規定している。

また、国家公務員法（昭和22年法律第120号）第96条は、服務の根本基準として「すべて職員は、国民全体の奉仕者として、公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当たって、全力を挙げてこれに専念しなければならない」と規定している。

パワー・ハラスメントの観点からは、特に、一致団結、厳正な規律を保持し、常に徳操を養い、人格を尊重することが重要である。

ウ 職務命令と服従

パワー・ハラスメントを防止し、自衛隊の精強性を確保するためには、全職員がそれぞれの立場において、次に掲げる職務命令と服従を正しく理解することが必要である。

(ア) 職務命令

職員は、自衛隊法第57条に規定する上官の命令に服従する義務又は国家公務員法第97条第1項に規定する法令及び上司の命令に従う義務の定めるところにより、職務上の命令に忠実に従わなければならないとされている。ここにいう「職務上の命令」を通常、「職務命令」といい、一般的に職務命令は、職責に基づいて、任務達成のため、上司が部下に対して特定の作為（やるべきこと）又は不作為（やってはならないこと）を要求する意思表示であり、上司の命令が「職務命令」として成立するためには、次の要件を備えていることが必要である。

- a 職務上（指揮系統上）の上司が発した命令であること。
- b 部下職員の職務に関するものであること。
- c 命令の内容が法令に抵触しないものであり、かつ、実行可能なものであること。

職務命令は、命令を受ける者の意思の如何にかかわらず、強制的に実行させる力を持つものである。これは、自衛隊の任務を達成するには、

組織が一貫した方針のもとに統制ある行動をとる必要があり、ここに厳しい命令と服従との関係が要求されるためである。

(イ) 服従

特に、実力組織である自衛隊にあっては、命令と服従との関係は、自衛隊の存否にかかわる問題であり、その確保には次の事項を遵守することが極めて重要である。

a 上司の職務命令は、積極的かつ忠実に守り、直ちに実行しなければならない。

b 明白に違法な命令の場合は、無効であり、従う必要はない。また、職務命令が適法かどうか速やかに判断できない場合は、当該命令は適法であると推定し、従わなければならない。

また、急を要する命令の実行について、命令の内容に不明な点等がある場合、部下は直ちに上司に確認し、その命令の実行に誤りがないようにする。

(2) パワー・ハラスメントを防止するために職員が認識すべき事項

職員は、パワー・ハラスメントを防止するため、次に掲げる事項について認識しなければならない。

ア 指導の在り方

特に、実力組織である自衛隊にあっては、厳しい上下関係の下、目的達成のために「命令と服従」により行動することとなり、組織（部隊等）として目的を達成するに当たっては、時には厳しい指導をする場合もあるが、これは上司と部下との信頼関係に裏付けられたものである必要があること。ただし、指導においては、暴力及び暴言は決して許されることではないこと。

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あるが、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の違いなどに留意することが重要であるとともに、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、常に改善に努める必要があること。

また、パワー・ハラスメントを意識するあまり、職務上必要な指導を躊躇すること又はパワー・ハラスメント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にすること。

イ 良好な職場環境の醸成

各職場においては、パワー・ハラスメントを未然に防止するため及び事案の兆候を見過さずに向き合うため、職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醸成することとし、特に若い職員には、職場が同時に生活の場ともなり得るため、風通しの良い良好な職場環境の醸成が極めて重要であること。

ウ 適切なコミュニケーション

互いの人格の尊重は、上司と部下及び同僚の間において、互いを理解し、又は協力し合い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あることから、日常の職務において、職員一人一人が、適切かつ積極的なコミュニケーションに努める必要があること。

エ パワー・ハラスメントが被害者に及ぼす心身への影響

パワー・ハラスメント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あり、働く意欲や自信を喪失し、心身の健康を害する結果、休職や退職に追い込まれたり、深刻な場合には自殺に至る場合もあることを認識する必要があること。

オ 懲戒処分等

行為の態様等によっては、懲戒処分等や刑事罰の対象となる場合があることを改めて認識する必要があること。

(3) パワー・ハラスメントが生じた場合において職員に望まれる事項

ア 基本的な心構え

職員は、パワー・ハラスメントを受けた場合に、その被害を深刻にしないためには、次に掲げる事項について認識しておくことが望まれる。

(ア) 相談員に相談すること

ある行為がパワー・ハラスメントに当たるか否かは受け手が不快と感じるかどうかで判断されるものではなく、事実関係等の確認が必要なため、まずは、相談員に相談することが必要である。

(イ) 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと

パワー・ハラスメントを我慢していても、状況は改善されないということを認識することが大切である。

(ウ) パワー・ハラスメントに対する行動をためらわないこと

被害を深刻なものにしない、他に被害者を作らない、さらにはパワー・ハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく健全な職場環境の形成に重要であるとの考えに立って、行動することが求められる。

イ パワー・ハラスメントによる被害を受けたと思う場合及びパワー・ハラスメントと思われる行為を目撃した場合に望まれる対応

職員はパワー・ハラスメントと思われる行為を受けた場合及びパワー・ハラスメントと思われる行為を目撃した場合には、各職場内において指定する相談員に相談する。各職場内において解決することが困難な場合には、外部の相談機関に相談する方法を考える。

また、職場の同僚や知人等身近な信頼できる人に相談し、一人で悩まないことが大切である。

相談するに当たっては、パワー・ハラスメントと思われる行為が発生した日時、内容等について記録しておくことが望ましい。

なお、職務上の指導を受ける場合には、ある行為がパワー・ハラスメントに当たるか否かは受け手が不快と感じるかどうかで判断されるものでは

ないため、時には厳しい指導を受けることがあることを認識し、指導を謙虚に受け止めるべき場合があることにも留意が必要である。

- (4) パワー・ハラスメントに起因する問題が生じた場合に職員に望まれる対応
職員は、パワー・ハラスメントによる被害を受けたと思うときに、当該行為について相手方の意図を確認し、他の者への通報及び相談したことを理由として、勤務条件につき不利益を受けた場合や同僚等から誹謗や中傷を受けた場合には、まず、相談員に相談することが大切である。

各職場内において解決することが困難な場合には、内部又は外部の相談機関に相談する方法を考えること。

第6 教育等について（第6条関係）

- 1 訓令第6条第1項の「教育、研修等」には、パンフレットの配布、ポスターの掲示、職員の意識調査の実施等が含まれる。
- 2 訓令第6条第2項の「その他職責等を考慮して防衛大臣が別に定める職員」は、次に掲げる職員とする。
 - (1) 防衛省の職員の給与等に関する法律施行令（昭和27年政令第368号）第3条第11項又は第4条第1項若しくは第2項に規定する官職のうち、いずれかの官職を初めて占めることとなった職員
 - (2) 防衛省本省若しくは防衛装備庁の内部部局の課長の官職又は自衛隊法施行令（昭和29年政令第179号）第51条の6第1号から第30号までに掲げる官職のうち、いずれかの官職を初めて占めることとなった職員
 - (3) 統合幕僚監部（統合幕僚学校を除く。）の課長若しくは首席法務官、陸上幕僚監部の課長若しくは警務管理官、海上幕僚監部の課長、首席法務官若しくは首席会計監査官又は航空幕僚監部の課長、科学技術官若しくは首席法務官の官職のうち、いずれかの官職を初めて占めることとなった職員

第7 アンケート調査について（第7条関係）

訓令第7条に規定するアンケート調査は、原則として年に1回実施するものとし、実施時期及び実施要領の細部については人事教育局長が定める。

第8 通報及び相談への対応について（第8条関係）

- 1 訓令第8条の「通報及び相談」は、直接的又は間接的にパワー・ハラスメントによる被害を受けた者からのものに限らず、次のようなものも含まれる。
 - (1) 他の職員からパワー・ハラスメントをしている旨の指摘を受けた職員からの通報及び相談
 - (2) 部下等からパワー・ハラスメントに関する相談を受けた監督者からの通報及び相談
 - (3) 職員からパワー・ハラスメントに関する相談を受けた相談者からの通報及び相談
 - (4) 他の職員がパワー・ハラスメントを受けているのを見た職員からの通報及

び相談

2 訓令第8条第1項の通報及び相談を受ける体制の整備については、次のとおりとする。

- (1) 各部署においては、それぞれ複数の相談員を置くことを原則とする。
- (2) 相談員のうち少なくとも1名は、相談者の属する部署の長に対する指導及び人事部署等との連携をとることのできる地位にある者をもって充てるものとする。
- (3) 通報及び相談には、相談者の希望する性の相談員が同席できるような体制を整備するよう努めるものとする。
- (4) パワー・ハラスメントは、セクシュアル・ハラスメント（セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する訓令（平成11年防衛庁訓令第29号）第2条第1号に規定するセクシュアル・ハラスメントをいう。）及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント（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（平成28年防衛省訓令第73号）第2条第1号に規定する妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントをいう。）その他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、これらのハラスメントの苦情相談を受ける体制と一体的に、パワー・ハラスメントの苦情相談を受ける体制を整備するなど、一元的に苦情相談を受けることのできる体制を整備するよう努めるものとする。

3 訓令第8条第2項の防衛大臣が定める通報及び相談への対応の指針は、次のとおりとする。

(1) 基本的な心構え

職員からの通報及び相談に対応するに当たっては、相談員は、次に掲げる事項に留意する必要がある。

ア 被害者を含む当事者にとって適切かつ効果的な対応は何かという視点を常に持つこと。

イ 事態を悪化させないために、迅速な対応を心がけること。

ウ 関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を厳守すること。

(2) 通報及び相談の事務の進め方

ア 通報及び相談を受ける際の相談員の体制等

(ア) 通報及び相談を受ける際には、原則として2人の相談員で対応すること。

(イ) 通報及び相談を受けるに当たっては、相談者の求めがある場合には、相談者の希望する性の相談員が同席するよう努めること。

(ウ) 相談員は、通報及び相談に適切に対応するために、相互に連携し、協力すること。

(エ) 実際に通報及び相談を受けるに当たっては、その内容を相談員以外の者に見聞きされないよう、周りから遮断した場所で行うこと。

イ 相談者から事実関係等を確認するに当たり留意すべき事項

相談者から事実関係等を確認するに当たっては、次に掲げる事項に留意する必要がある。

(ア) 事実関係については、次に掲げる事項を把握すること。

- a 当事者（被害者及び加害者とされる職員）間の関係
- b 問題とされる行為が、いつ、どこで、どのように行われたか。
- c 相談者は、加害者とされる職員に対してどのような対応をとったか。
- d 監督者等に対する相談を行っているか。

なお、これらの事実を確認する場合、相談者が主張する内容については、当事者のみが知り得るものか、又は他に目撃者はいるのかを把握する。

(イ) 聴取した事実関係等を相談者に確認すること。

聞き間違いの修正並びに聞き漏らした事項及び言い忘れた事項の補充ができるよう、聴取事項を書面で示したり、復唱するなどして相談者に確認する。

(ウ) 聴取した事実関係等については、必ず記録し、保管すること。

(エ) 相談者の相談の趣旨等を把握すること。

将来の行為の抑止等、今後も発生が見込まれる行為への対応を求めるものであるのか、又は喪失した利益の回復、謝罪要求等、過去にあった行為に対する対応を求めるものであるのかについて把握する。

(オ) 相談者の状況について把握すること。

(カ) 相談者の主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聞くこと。

特に相談者が被害者の場合、パワー・ハラスメントを受けた心理的な影響から必ずしも理路整然と話すとは限らないが、事実関係を把握することは極めて重要であるので、忍耐強く聴くよう努める。

ウ 加害者とされる職員からの事実関係等の確認

(ア) 原則として、加害者とされる職員から事実関係等を確認する必要がある。ただし、パワー・ハラスメントと思われる行為によっては、監督者の観察又は指導による対応が適当な場合も考えられるので、その都度適切な方法を選択して対応する。

(イ) 加害者とされる者から事実関係等を確認する場合には、加害者とされる者に対して十分な弁明の機会を与える。

(ウ) 加害者とされる者から事実関係等を確認するに当たっては、その主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聴くなど、イを参考にし、適切に対応する。

エ 第三者からの事実関係等の確認

職場内で行われたとされるパワー・ハラスメントと思われる行為について、当事者に事実関係等の確認を行うとともに、第三者から事実関係等を確認することが必要である。

この場合、イを参考にし、適切に対応する。

オ 相談者に対する説明

通報及び相談に関し、具体的にとられた対応については、相談者に説明

する。

(3) 問題処理のための具体的な対応例

相談員が、通報及び相談に対応するに当たっては、パワー・ハラスメントに関して相当程度の知識を持ち、個々の事例に即して柔軟に対応することが基本となることは言うまでもないが、具体的には、事例に応じて次に掲げるような対処が方策として考えられる。

ア パワー・ハラスメントと思われる行為を受けたとする職員からの通報及び相談

(ア) 職員の監督者等に対し、加害者とされる職員に指導するよう要請する。

(例)

職場内で行われるパワー・ハラスメントと思われる行為の対応については、職場の監督者等に状況を観察するよう要請し、加害者とされる職員の行為のうち問題があると認められるものを適宜注意させる。

(イ) 加害者に対して直接注意する。

(例)

侮辱や暴言などの行為を頻繁に行うことが問題にされている場合において、加害者とされる職員は指導の一環として発言等を行っており、それがパワー・ハラスメントであるとの意識がないときには、監督者を通じ、又は相談員間で連携して加害者とされる職員に対し、その行為がパワー・ハラスメントに該当することを直接注意する。

(ウ) 人事上必要な措置を講じるため、人事部署等との連携をとる。

(例)

パワー・ハラスメントの内容がかなり深刻な場合であって、被害者と加害者とを同じ職場で勤務させることが適当でないと判断されるときなどには、人事部署等との十分な連携の下に当事者の人事上の措置をとることを検討する必要がある。

イ パワー・ハラスメントであるとの指摘を受けたが納得がいかない旨の相談

(例)

職員に事務所内において、人格を否定する内容を威圧的に指導したことにより、周囲の職員から、パワー・ハラスメントであるとの指摘を受けたが、納得がいかない旨の相談があった場合には、相談者に対し、当該行為によって周囲の職員が萎縮しているなどの事実を伝え、職場環境を悪化させる行為はパワー・ハラスメントに当たる旨注意喚起をする。

ウ 第三者からの通報及び相談

(例)

同僚の職員がその上司から侮辱や暴言を日常的に繰り返し受けているのを見た職員から相談があった場合には、同僚の職員及びその上司から事情を聴き、その事実がパワー・ハラスメントであると認められる場合には、その上司に対して監督者を通じ、又は相談員間で連携して直接注意する。

エ パワー・ハラスメントであると認められた場合

いずれの事例についても、その行為がパワー・ハラスメントであると認められた場合には、人事上の措置をとることを検討する必要があることから、人事部署等へ速やかに報告する必要がある。

- 4 訓令第8条第3項の「防衛大臣の指名する者」として、人事教育局長及び服務管理官を指名する。
- 5 訓令第8条第3項の「通報及び相談を行った職員その他の職員」には、他の職員からパワー・ハラスメントを受けたとする職員、他の職員に対しパワー・ハラスメントをしたとされる職員その他当該パワー・ハラスメントに係る関係者が含まれる。