

各 部 隊 の 長 殿
各 機 関 の 長

海 上 幕 僚 長

パワー・ハラスメントの防止等の細部について（通達）

標記について、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9条に基づき、別紙のとおり定める。

関連文書：海幕補第422号（28. 3. 31）

添付書類：別 紙

写送付先：部内全般

パワー・ハラスメントの防止等の細部

1 用語の意義

この通達において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号のとおり。

(1) 隊 員

訓令及びパワー・ハラスメントの防止等に関する訓令の運用について（通達）（防人服（事）第99号。28. 3. 28）（以下「運用通達」という。）に規定される「職員」のうち、海上幕僚監部並びに海上自衛隊の部隊及び機関（海上幕僚長の監督を受ける自衛隊地区病院を含む。）に所属する者をいう。

(2) 部隊等の長

任命権に関する訓令（昭和36年防衛庁訓令第4号）第47条第1項に規定される海上幕僚長並びに第49条に規定される「海における懲戒権者」及び第52条第2項に規定される地区病院長のうち海上幕僚長の監督を受ける病院長をいう。

(3) 先任伍長

先任伍長に関する達（平成15年海上自衛隊達第13号）第2条第1項に規定する先任伍長をいう。

(4) 監督者

幹部自衛官及び行（一）2級（相当級を含む。）以上の事務官等である隊員で、かつ、隊員を監督する地位にある者（他の隊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。）をいう。

(5) 職 場

運用通達第2項第1号に規定される場所、すなわち、艦艇、航空機、部内の陸上施設等、隊員が通常隊務に従事している場所をいい、造船所、航空機領収等における工場等の当該隊員が通常勤務している場所以外の場所を含む。

(6) パワー・ハラスメント（以下「パワハラ」という。）相談員等

訓令第8条第1項に規定される通報及び相談（以下「パワハラ相談」という。）を受ける隊員をいい、セクシュアル・ハラスメントの防止等の細部について（通達）（海幕補第4531号。11. 10. 13）に規定される「相談員」をもって兼務させる。パワハラ相談員のうち、海上幕僚長が配置する海上自衛隊全般の相談員を「総括パワハラ相談員」、その他のパワハラ相談員を「パワハラ相談員」及び部隊等の長が配置するパワハラ相談員を「分任パワハラ相談員」という。

(7) 総監部相談員

各総監部に配置されている管理部長付メンタルヘルス担当及び人事・家族相

談室等において相談を受ける者をいう。

2 防止等に関する方針

隊員は、訓令第4条第1項及び運用通達第5項に基づき、職場内外を問わず、相互を理解し、尊重する意識をかん養して、快適な勤務環境及び人間関係を保つよう努めなければならない。また、パワハラを起こさない、起こさせない気風を醸成することを旨とし、相互に注意喚起するとともに、パワハラになり得る可能性のある言動について教育を受け、熟知しなければならない。

3 部隊等の長等の責務

(1) 部隊等の長の責務

部隊等の長は、次に示すパワハラに関する事項を行わなければならない。

ア パワハラ又はパワハラに起因する問題の未然防止及び排除

イ パワハラ又はパワハラに起因する問題が生じた場合における必要な措置

ウ 隊員がパワハラの対応に起因して不利益を受けることがないように配慮

エ 隊員に対する計画的かつ必要に応じた防止教育

オ 分任パワハラ相談員の教育、適任の同相談員の選定及び配置

カ 徴候を認めた場合の迅速、的確な対応

(2) 監督者の責務

監督者は、訓令第4条第2項の規定に基づき、良好な勤務環境を確保するため、日常の勤務を通じた指導等により、未然防止及び排除に努めるとともに、パワハラ又はパワハラに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

(3) 先任伍長の責務

先任伍長は、部隊等の長の命を受け、部隊等の海曹士に対して、日常の勤務を通じた指導等により、パワハラ防止意識の高揚を図るとともに、パワハラの未然防止及び排除に努める。パワハラ又はパワハラに起因する問題が生じた場合には、部隊等の長に報告するとともに、必要に応じ、分任パワハラ相談員と連携し、問題の解決に努めなければならない。

4 教育等の実施

訓令第6条及び運用通達第6項に定める「教育等」は、次によるものとする。

(1) 隊員に対する教育

隊員に対する教育は、当該隊員の所属する部隊等の長が計画的かつ必要に応じ実施するものとする。

(2) 新たに監督者又は先任伍長（以下「監督者等」という。）となった隊員に対

する教育

新たに監督者等となった隊員に対する教育は、当該監督者等を監督する者又は当該監督者等の属する部隊等の長が、運用通達別紙第1及び別紙第2の事項の教育を実施するものとする。

(3) 分任パワハラ相談員予定者に対する教育

分任パワハラ相談員予定者に対する教育は、当該相談員予定者を選定した部隊等の長が運用通達別紙第2の事項の教育を実施するものとする。

5 パワハラ相談の体制

(1) パワハラ相談員等の配置

ア 総括パワハラ相談員及びパワハラ相談員は、付紙第1に示す隊員をもって充てる。

イ 分任パワハラ相談員は、部隊等の実情を考慮し、原則として指揮監督下にある隊員の指導及び相談能力を有する適任者を配置するものとする。

(2) パワハラ相談員等の明示

部隊等の長は、訓令第8条第1項の規定に基づき、隊員に対し、事前に所要のパワハラ相談員等の氏名並びにパワハラ相談員等が苦情相談を受ける日時及び場所等の相談要領について明示しておかなければならない。

(3) パワハラ相談員等の責務

ア パワハラ相談員等は、訓令第8条第2項の規定に基づき、運用通達別紙第2の指針に十分留意し、パワハラ相談に係る問題の迅速かつ適切な解決に努めなければならない。また、所属する部隊等の長に適時報告し、指導を受けるものとする。

イ パワハラは、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。以下「セクハラ」という。）及び妊娠、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。以下「マタハラ等」という。）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、セクハラ相談員等が苦情相談を受けるに際し、パワハラ及びマタハラ等に関する相談を受けた場合も、一元的にこれに対応するものとする。

(4) パワハラ相談員等の措置

以下を標準として対応するものとする。

ア 指揮系統内においてパワハラ相談があった場合

（ア）総括パワハラ相談員

総括パワハラ相談員は、部内外に極めて重大な影響を与えることが明白な問題の排除に関し、パワハラ相談員と密接な連携を図ることにより、当該事実関係の確認に努めるとともに、必要に応じ、当該パワハラ相談に係る当事者等に対する、助言又は指示を行わなければならない。

(イ) パワハラ相談員

パワハラ相談員は、部内外に重大な影響を与えることが明白な問題の排除に関し、分任パワハラ相談員と密接な連携を図ることにより、当該事実関係の確認に努めるとともに、必要に応じ、当該パワハラ相談に係る当事者等に対する、助言又は指示を行わなければならない。また、必要に応じ総括パワハラ相談員に報告し、助言又は指示を受けるものとする。

(ウ) 分任パワハラ相談員

分任パワハラ相談員は、部内外に影響を与えることが明白、あるいは部内外に影響を与えるか否か不明な問題の排除に関し、又はパワハラであるか否か不明なパワハラ相談に関し、部隊等の長に報告し、指導を受けるとともに、当該事実関係の確認に努め、必要に応じ、前任伍長に通報し、前任伍長と連携して、当事者に対する、助言又は指示を行わなければならない。また、必要に応じパワハラ相談員に報告し、助言又は指示を受けるものとする。

イ 指揮系統を超えたパワハラ相談があった場合

パワハラ相談員等は、当該パワハラ相談の当事者が互いに異なる部隊等に所属している場合等、指揮系統を超えたパワハラ相談があった場合は、速やかに自らが所属する部隊等の長に報告し指導を受けるとともに、それぞれの当事者の所属する部隊のパワハラ相談員等に通報し、密接に連携して解決に努めるものとする。

ウ その他

パワハラ相談を受けたパワハラ相談員等は、当事者同士の関係を考慮しつつ、必要な場合は、上位にあるパワハラ相談員等に報告、助言又は指示を受けるものとする。

(5) 前任伍長の措置

ア 前任伍長は、自らが所属する部隊等において、分任パワハラ相談員からパワハラ相談に関する通報を受けた場合は、速やかに部隊等の長に報告し指導を受けるとともに、必要に応じ分任パワハラ相談員と連携して解決に努めるものとする。

イ 前任伍長は、パワハラ相談員等を経由せず隊員から直接パワハラ相談を受けた場合、分任パワハラ相談員に通報し、分任パワハラ相談員と連携して

対応するものとする。

(6) 部隊等の長の措置等

ア 指揮系統内においてパワハラ相談があった場合

(ア) パワハラ相談員等又は先任伍長からパワハラ相談に関する報告を受けた場合は、パワハラ相談員等又は先任伍長に対して解決のための方針を示し解決を促進させるとともに、必要に応じ自ら必要な措置を講じなければならない。

(イ) 部隊等の長は、パワハラ相談員等を經由せず隊員から直接パワハラ相談を受けた場合、部隊等の長は、パワハラ相談員等又は先任伍長の活用に配慮する。

イ 指揮系統を超えたパワハラ相談があった場合

当事者の一方が他部隊等の隊員である場合、上級部隊等の長に対し速やかに報告し、関係部隊等の長と連携して解決を図るものとする。

(7) 上級部隊等の長の措置

ア 上級部隊等の長は、隷下部隊等の長から、他部隊等の当該パワハラ相談に係る当事者との間で、問題が生起したとの報告を受けた場合、関係部隊等の長と調整を行うとともに、隷下部隊等の長に対し解決のための方針を示すものとする。

イ 上級部隊等の長は、隷下部隊等の長及びパワハラ相談員等を經由せず、隊員から直接パワハラ相談を受けることができる。この場合、上級部隊等の長は、パワハラ相談の内容が隷下部隊等の長に通知しても問題がないと認める場合は、隷下部隊等の長に通知する。

(8) パワハラ相談を受けた場合の支援

部隊等の長及び先任伍長並びにパワハラ相談員等は、パワハラ相談を受けた場合、必要に応じ、次に示す隊員からの支援を求めることができる。

ア 医官(精神科)

イ 総監部管理部長付メンタルヘルス担当又は航空衛生隊心理療法士

ウ 指揮系統上の上級部隊のパワハラ相談員等又は近傍の部隊の相談員等（部隊等の編成上、相談者の希望する性の相談員等が同席することができない場合等は、必要に応じ指揮系統上の上級部隊の相談員等又は近傍の部隊の相談員等に臨時に依頼することも考慮する。）

エ 地方総監部法務担当者

オ 海上幕僚監部首席法務官付法務室長が所部の隊員のうちから指定する者

カ 相談者の人事担当者

(9) 総監部相談員及び部隊相談員等との連携

パワハラ相談員等は総監部相談員、部隊相談員等とつなぎ関係にあるものと

し、互いの守秘義務を維持しつつ、連携を図るものとする。

6 パワハラ相談

- (1) 訓令第8条第1項に規定するパワハラ相談は、部隊等の長及び先任伍長並びにパワハラ相談員等に対し、電話、メール、面談等により行うことができる。
また、海上幕僚監部補任課サービス室及び各地方総監部人事課サービス係に対して、電話（平日1000～1900）による相談を行うことができる。
- (2) 前号のパワハラ相談は、当該パワハラ相談に係る当事者の所属する部隊が自衛隊法(昭和29年法律第165号)第6章に定める行動を命ぜられている間は、原則として行うことができない。

7 報 告

付紙第1の区分で定められた部隊等の長は、隷下部隊等におけるパワハラ相談等の状況を付紙第2に示す様式により半期ごとに取りまとめ、前期分は10月末日までに、後期分は4月末日までに報告するものとする。

8 その他

隊員は、態様によっては、法的責任（民事上の責任、刑事上の責任、行政上の責任）を問われる場合がある。

総括パワハラ相談員及びパワハラ相談員の配置基準

区 分		パワハラ相談員
海上自衛隊全般		人事教育部長（総括パワハラ相談員）
海上幕僚 監 部	全 般	人事教育部長
	総務部	総務課長
	人事教育部	人事計画課長
	防衛部	防衛課長
	指揮通信情報部	指揮通信課長
	装備計画部	装備需品課長
	総括副監察官、副監察官等	総括副監察官
	法務室及び法務官	法務室長
	会計監査室及び監察官	会計監査室長
	衛生企画室及び衛生官	衛生企画室長
自 衛 艦 隊	次に示す部隊を除く自衛艦隊	幕僚長
	護衛艦隊	幕僚長
	航空集団	幕僚長
	潜水艦隊	幕僚長
	開発隊群	首席幕僚
	海洋業務・対潜支援群	首席幕僚
	情報業務群	首席幕僚
各地方隊		幕僚長
教育航空集団		幕僚長
練習艦隊		首席幕僚
システム通信隊群		首席幕僚
警務隊		副長
潜水医学実験隊		副長
印刷補給隊		総務科長
東京音楽隊		副長
東京業務隊		総務科長
各学校		副校長
補給本部		副本部長
自衛隊大湊、横須賀、舞鶴、呉、佐世保病院		副院長

付紙第2

1 パワハラ相談に関する状況（通知）

No.	相談者		項目※1 行為類型※2	I				II				III				IV				V				事案の概要
	階級	性別		上司から部下	同僚間	部下から上司	その他	上司から部下	同僚間	部下から上司	その他	上司から部下	同僚間	部下から上司	その他	上司から部下	同僚間	部下から上司	その他					
記入例	3佐	男	身体的な攻撃	1																		B 3佐は、楽しく飲んでいた懇親会の席でA 2佐から日頃の業務上のアドバイスをしたが、お互い酔っていたこともあり軽く受け流したところ、肩を倒れるほど強く押された。		
			精神的な攻撃																					
			人間関係切り離し	相談ごと、関係者の相関関係及び行為類型の該当欄に「1」を記入。																				
			過大・過小な要求																					
			その他																					
	2曹	男	身体的な攻撃																1			B 2曹は、職務上のミスをした際、A 曹長にバインダーで頭を叩かれ、「お前なんか死んでくれ」と言われた。以降、A 曹長の圧力により、班員にも無視され、職場で孤立している。		
			精神的な攻撃																1					
			人間関係切り離し																1					
			過大・過小な要求																					
			その他																					
1			身体的な攻撃																					
			精神的な攻撃																					
			人間関係切り離し																					
			過大・過小な要求																					
			その他																					
2			身体的な攻撃																					
			精神的な攻撃																					
			人間関係切り離し																					
			過大・過小な要求																					
			その他																					
3			身体的な攻撃																					
			精神的な攻撃																					
			人間関係切り離し																					
			過大・過小な要求																					
			その他																					
計																								

※1：I～Vについては、以下のとおりとする。

- I：パワハラによる被害を受けたと感じた本人からの相談
- II：他の隊員からパワハラをしている旨の指摘を受けた隊員からの相談
- III：部下等からパワハラに関する相談を受けた監督者からの相談
- IV：隊員からパワハラに関する相談を受けた相談者からの相談
- V：他の隊員がパワハラを受けているのを見た隊員からの相談

※2：行為類型の具体例

- 「身体的な攻撃」：暴行・障害
- 「精神的な攻撃」：脅迫、名誉棄損、侮辱、ひどい暴言
- 「人間関係切り離し」：隔離、仲間外し、無視
- 「過大な要求」：業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
- 「過小な要求」：業務上合理性が無く、能力や経験とかけ離れた仕事を命じる、仕事を与えない
- 「その他」：上記以外の言動等

2 パワー・ハラスメントに係る懲戒処分等（訓戒・注意を含む。）の状況

No.	事 案 の 概 要	懲戒処分等の程度
記入例	A 2 曹は、平成〇〇年〇月〇日から同年〇月〇日の間、執務室において部下である B 士長に対して、バインダーで頭を複数回叩く暴行を行い、また「お前みたいなバカ、辞めてしまえ。」との暴言を発した。	2 曹（私的制裁） 停職 2 日（処分年月日）
1		
2		
3		
4		
5		

備考 1：「懲戒処分等の状況」は、パワハラ相談を契機とし、調査時期に処分を実施したもの。

備考 2：各欄には個人の氏名等、関係者が特定されない程度を記入するものとする。