

近畿中部防衛局達第4号

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）第9条の規定に基づき、近畿中部防衛局の職員のパワー・ハラスメントの防止等に関する達を次のように定める。

令和6年4月1日

近畿中部防衛局長 茂籠 勇人

近畿中部防衛局の職員のパワー・ハラスメントの
防止等に関する達

（通則）

第1条 近畿中部防衛局におけるパワー・ハラスメントの防止等については、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）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（防人服（事）第99号。28.3.28）に定めるもののほか、この達の定めるところによる。

（不利益取扱いの禁止）

第2条 職員は、パワー・ハラスメントを行った職員に

対する拒否、パワー・ハラスメントに対する通報及び相談の申出、当該通報及び相談等に係る調査への協力その他パワー・ハラスメントに関し正当な対応をしたことのためにいかなる不利益処分も受けない。

（職員の注意すべき事項）

第3条 職員は、別紙の指針の定めるところに従い、パワー・ハラスメントをしないようにしなければならない。

（監督者の責務）

第4条 事実上監督すべき部下を有する者（以下「監督者」という。）は、健全な職場環境を確保するため、次の各号に掲げる事項に注意してパワー・ハラスメントの防止及び排除に努めなければならない。

- (1) 日常の執務を通じた指導等により、パワー・ハラスメントに関し、職員の言動に十分な注意を喚起し、パワー・ハラスメントに関する認識を深めさせること。
- (2) パワー・ハラスメント若しくはパワー・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、職員の言動に十分な注意を払い、職場環境を害する言動を見逃さないようにすること。

- (3) パワー・ハラスメントに対する通報及び相談の申出、当該通報及び相談に係る調査への協力その他パワー・ハラスメントに対する職員の対応に起因して、当該職員が職場において不利益を受けていないか、又はそのおそれがないか、職員の言動に十分な注意を払い、職場環境を害する言動を見逃さないようにすること。

- (4) 職員からパワー・ハラスメントに関する通報及び相談があった場合には、真摯にかつ迅速に必要な措置をとること。

- 2 監督者は、パワー・ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に問題解決のための措置を行わなければならない。

(通報及び相談の申出)

第5条 職員は、別表に定める相談員に対し、通報及び相談を行う。

2 職員の通報及び相談については、相談員が随時受け付けるものとする。

（通報及び相談への対応）

第6条 相談員は、通報及び相談に係る問題の事実関係の確認、当該通報及び相談に係る当事者に対する指導及び助言等を行い、当該問題を迅速に解決するよう努めるものとする。

2 相談員は、通報及び相談への対応に当たっては、関係者間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、知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

（雑則）

第7条 この達に定めるもののほか、パワー・ハラスメントの防止等に関し必要な事項は、総務部長が定める。

附 則

(施行期日)

この達は、令和 6 年 4 月 1 日から施行する。

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
事項等に関する指針

第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

1 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。

2 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、職務の遂行に当たつて、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。

3 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。

(1) 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。

ア 職務上（指揮系統上）の上司が発した命令であること。

イ 部下職員の職務に関するものであること。

ウ 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。

(2) 服従

特に、実力組織である自衛隊にあつては、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。

ア 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。

イ 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。

第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。

1 指導の在り方

特に、実力組織である自衛隊にあつては、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。

2 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。

3 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。

4 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。

5 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。

第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対応

1 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。

(1) 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。

(2) 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。

(3) 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確保が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。

2 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。

第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。

別表（第5条第1項関係）

機関等	相談員
本局	総務部総務課長 総務部総務課課長補佐（人事、厚生担当） 総務部総務課人事係長 その他近畿中部防衛局長（以下「局長」という）が指名する者
支局	総務課長 総務課課長補佐（人事担当） 総務課人事係長 その他東海防衛支局長（以下「支局長」という）が指名する者
防衛事務所	所長 次長（舞鶴防衛事務所を除く） 総務係長（小松防衛事務所及び京都防衛事務所を除く） 業務係長（舞鶴防衛事務所及び岐阜防衛事務所を除く） その他局長又は支局長が指名する者（小松防衛事務所、京都防衛事務所及び舞鶴防衛事務所にあつては局長が指名し、岐阜防衛事務所にあつては支局長が指名する者）

注1 相談員は、職員から通報及び相談の申出があつたときは、当該通報及び申出を行つた職員の希望する性の職員の協力を求めることができる。この場合において、第6条第2項の規定は、協力を求められた職員について準用する。

2 防衛事務所の職員については、本局及び支局の相談員にも相談できるものとする。