

公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会（第8回議事要旨）

- 1 日 時 令和元年12月17日（火）10:00～12:00
- 2 場 所 人事院第1特別会議室
- 3 委 員 （座長）荒木尚志 東京大学大学院法学政治学研究科教授
稲尾和泉 株式会社クオレ・シー・キューブ執行役員
鵜養幸雄 立命館大学政策科学部教授
金子雅臣 一般社団法人
職場のハラスメント研究所代表理事
神吉知郁子 立教大学法学部国際ビジネス法学科准教授
権丈英子 亜細亜大学副学長・経済学部教授
柳原里枝子 株式会社ハートセラピー代表取締役
(敬称略・五十音順)
- 4 次 第
 - (1) 開会
 - (2) 報告書案について
 - (3) 閉会

5 意見交換の概要

(1) パワー・ハラスメントの概念について

「職員の勤務環境を害すること」という点について、次の意見が出された。

- 暴言等を受けている職員の周囲の職員についてパワハラに該当するのが見せしめや威嚇の意味も込めている場合のみということでは、これまでの議論や実例を踏まえると、その範囲が限定され過ぎていると思われる。
- 人事管理上よい環境にするべきということももつともであるが、パワハラが制裁罰である懲戒処分の対象となり得るとする本検討会におけるこれまでの整理からすると、パワハラは範囲は確定している必要がある。民間の「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（案）（以下「民間指針」という。）においても、「労働者の就業環境が害される」とは直接言動を受ける者の就業環境が害されることを念頭においていることも考えると、周囲の職員の勤務環境が害されることを全面的にパワハラに含めることは、広くまた曖昧になりすぎるのではないか。
- 直接言動を受けている者の周囲の者について、今後実例が積み上がることで議論が進み、パワハラに該当するという範囲が広がっていく可能性もある。

以上の意見交換の結果、職員に精神的又は身体的苦痛を与える言動は、職員の

勤務環境を害する言動でもあり、パワハラに該当するという表現にすることとされた。

(2) パワハラになり得る言動について

- 資料1の別紙1「パワー・ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針に盛り込むことが考えられる内容」に記載している「パワー・ハラスメントになり得る言動」は、言動例が個別具体的なものとなっている。パンフレットに載せる記載であれば分かりやすいとも言えるが、報告書に添付する内容として見ると、いかがか。民間指針においては、パワハラに該当すると考えられる例が定性的に記載されており、公務においても民間も参考にしながら定性的に記載すべきである、との意見があった。

上記の意見を踏まえ、「パワー・ハラスメントになり得る言動」の記載を定性的なものにすることとされた。

(3) 職員の救済について

- パワハラを受けた職員の相談対応に当たっての事実確認や救済措置は、適切に対応するだけでなく、迅速に行うことも必要である、との意見があった。

上記の意見を踏まえ、事実確認や救済措置に関する記載については、「迅速」という言葉も明記することとされた。

報告書の修正等について、座長に一任することが了承された。

以 上