

## 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7回議事要旨）

- 1 日 時 令和元年12月9日（月）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  
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

報告書案について、主に以下のような意見が出され、今回出された意見を踏まえた修正案を作成し、次回の検討会で更なる検討を行うこととなった。

#### （1）パワー・ハラスメントの概念について

- 現在の案では「パワー・ハラスメントが職員の勤務環境を害するものであり、ひいては職員の人格や尊厳を害するに至るもの」という叙述が各所に残っている。しかしながら、「勤務環境を害する」の中に「職員の人格や尊厳を害する」が含まれていると整理するよりも、パワー・ハラスメントは、直接言動を受ける職員については単に勤務環境が害されるという問題に留まらず、人格・尊厳の侵害であることを明確にし、これを見聞きしている周囲の職員については勤務環境の悪化と、直接の受け手と周囲の職員で分けて整理した方が、パワー・ハラスメントの問題の本質を伝える上でも、その具体例を理解する上でも望ましい。
- 現在の案では、「社会一般において許されない、懲戒処分に付され得る明確なパワー・ハラスメント」と、「そこまでには至らないけれども広い意味でのパワー・ハラスメント」という整理がされているように思うが、そうではなく、「禁止されるパワー・ハラスメント」と、「パワー・ハラスメントには至っていないが人事管理上解決すべきもの」と整理した方が分かりやすいのではないか。

(2) 民間の指針との関係

- 民間ではセクハラ指針においてもそうだが、現在議論中のパワハラ指針(案)（「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）」）においても、事業主の措置義務の内容は、(1)（パワハラが許されないことの）方針の明確化・周知・啓発、(2)適切な体制整備、(3)（具体的事案に対する）迅速・適切な対応、(4)併せて講ずべき措置（プライバシー保護、不利益取扱い禁止）とされているところ、現在の報告書案では、民間で確立した措置義務の4つの内容と対応した整理になっているのかが判然としない。民間の指針との間で比較できるように工夫すべきではないか。

(3) パワー・ハラスメントへの対応について

- 報告書案のⅧ1について、職員の人格や尊厳を害するに至っているような事案は別として、とした上で、コミュニケーションのズレの解消に努めることが基本である旨の記載があるが、明確なパワー・ハラスメントといえる事案への対応について叙述をより充実させるべきではないか。

以 上