

# 「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2回 次第

令和元年6月10日(月)  
13:30～15:30  
於：第1特別会議室

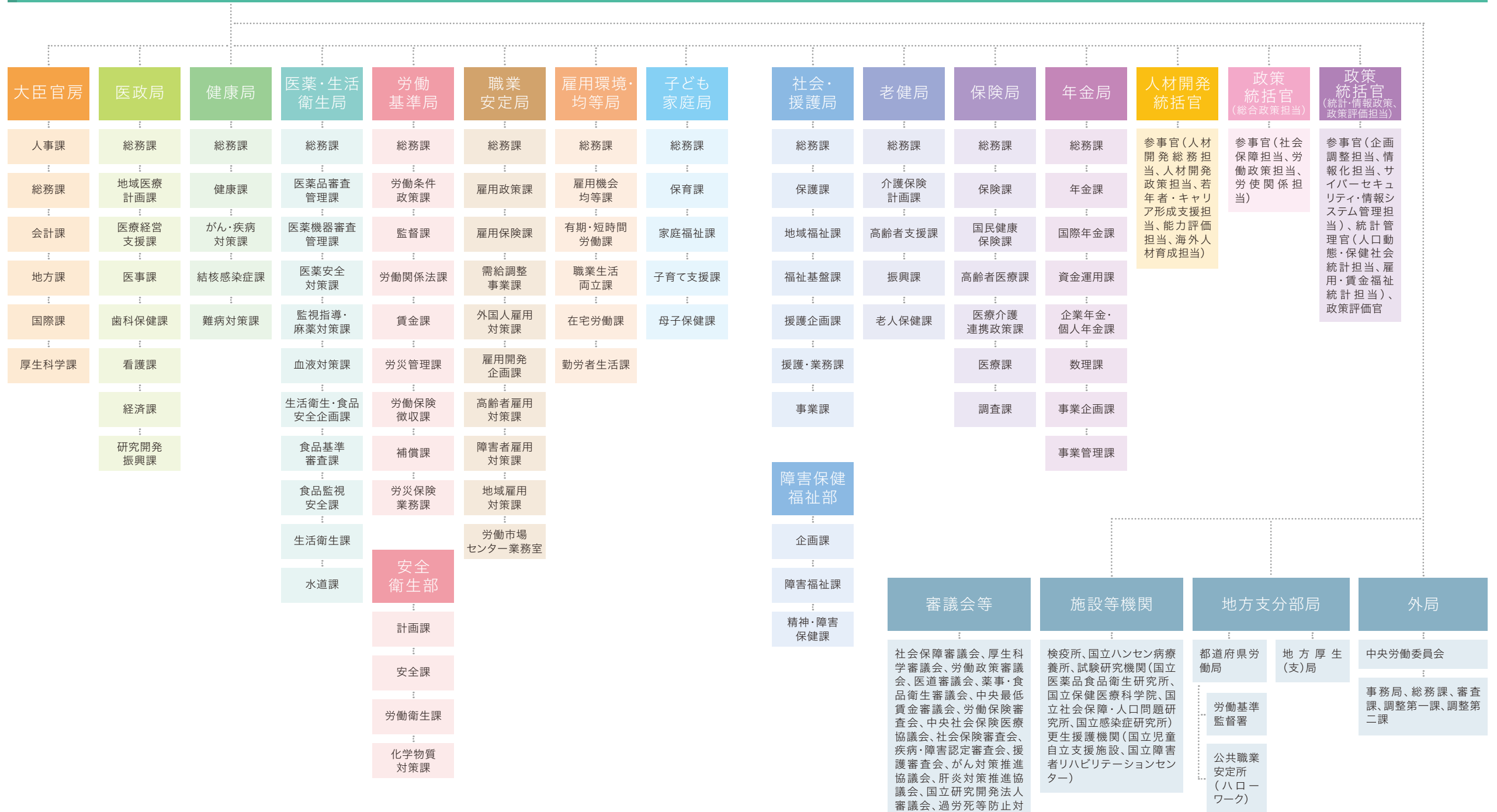
1. 開会
2. 厚生労働省からのヒアリング
3. 海上保安庁からのヒアリング
4. 公務員労働組合連絡会からのヒアリング
5. 日本国家公務員労働組合連合会からのヒアリング
6. 閉会

# 「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2回 資料目次

1. 厚生労働省ヒアリング資料
2. 海上保安庁ヒアリング資料
3. 公務員労働組合連絡会ヒアリング資料
4. 日本国家公務員労働組合連合会

厚生労働省



|         |        |         |      |
|---------|--------|---------|------|
| 厚生労働省   |        |         |      |
| 31,819人 |        |         |      |
| 内部部局    | 施設等機関  | 地方支分部局  | 外局   |
| 3,760人  | 5,463人 | 22,496人 | 100人 |

# 厚生労働省におけるパワーハラスメント対策の現状

## 【研修体系】

| パワーハラスメント防止研修 一覧            |  |             |
|-----------------------------|--|-------------|
| 研修名称                        | 対象職員   | 実施状況        |
| パワハラ相談員研修                   | 本省内部局及び中央労働委員会のパワハラ相談員(既に受講した者を除く)   | 対象者ごと1回     |
| 本省幹部職員研修                    | 本省内部局及び中央労働委員会の職員で、課室長級以上(行(一)7級以上)の職員   | 28年度に1回     |
| 本省課長補佐研修                    | 本省内部局及び中央労働委員会の職員で、課長補佐級相当職(行(一)5級)に昇任して2年以内の職員<br>※服務・倫理研修の一環としてハラスメント防止を受講       | 対象者ごと1回     |
| 本省係長研修                      | 本省内部局及び中央労働委員会の職員で、係長相当職(行(一)3級)に昇任して2年以内の職員<br>※服務・倫理研修の一環としてハラスメント防止を受講          | 対象者ごと1回     |
| 係員研修                        | 国家公務員試験の一般職によって採用された本省内部局及び中央労働委員会の職員で、採用後2～3年目の職員<br>※服務・倫理研修の一環としてハラスメント防止を受講    | 対象者ごと1回     |
| 新規採用職員研修                    | 国家公務員採用総合職試験合格者等で、2018年4月2日～2019年4月1日に厚生労働省に新規採用された職員<br>※服務・倫理研修の一環としてハラスメント防止を受講 | 年1回(4月)     |
| 一般服務、公務員倫理に関する研修(e-ラーニング含む) | すべての厚生労働省職員(非常勤職員も含む)<br>※服務・倫理研修の一環としてハラスメント防止を受講                                 | 年2回(6月、12月) |

## 【相談体制等】

### ○パワーハラスメント相談員

#### 《本省組織》

本省内部局及び中央労働委員会事務局:60名

#### 《地方組織》

都道府県労働局・監督署・安定所:労働局は総務課長を中心に、署所を含む各所属で選任

地方厚生局及び施設等機関(検疫所、国立ハンセン病療養所等):各所属で選任

### ○通報相談窓口

大臣官房人事課内部通報窓口(専用メールアドレスを周知)

外部弁護士(専用メールアドレスを周知)

大臣官房人事課課長、人事課参事官、各人事課長補佐

## 【相談対応】

### ○パワーハラスメント相談対応マニュアル

平成24年7月31日作成

## 厚生労働省における相談事務の流れ

①パワハラ相談員による相談受付



②相談者から相談員が事情聴取



③相談員から人事担当者に連絡



④相談員から加害者に対する事情聴取



⑤相談員から第三者に対する事情聴取



⑥相談員が事実関係を整理し人事担当者に報告



⑦人事担当者において処分等検討



⑧人事担当者から人事課に事案の報告、先例確認、処分案相談



⑨処分等実施



⑩人事担当者から相談員へ対応結果の報告



⑪相談員から相談者へ対応結果の報告

相談者の要望

## 相談者の要望に対する課題

匿名性の確保

事実確認調査の困難性

第三者による調査

外部弁護士等に依頼する場合の困難性

相談者の理解を得た上で対応

### 匿名性の確保にかかる事実確認調査の困難性

◆加害者、関係職員に対する事実確認調査において、被害が特定個人にたいするものである場合、個別具体的な行為について確認することにより相談者の特定に繋がり、相談者に不安を与えることが懸念される。

◆相談員も人事異動があるため、事案に関わった被害者、加害者等の関係職員の上司・部下・同僚になる可能性があり、将来に渡り職員個人の負担感が想定される。

### 第三者による調査に係る困難性

◆事案の複雑性、相談者の意向などにより、職員以外の第三者による調査を行う事案が生じた場合、

- ・外部の弁護士の選定・確保の困難性
- ・予算執行の問題
- ・懲戒処分等に至る事案の場合は、第三者による調査結果を踏まえ、改めて任命権者（職員）としての事実確認調査の実施などの事案の長期化等が、懸念される。

# 「海上保安庁説明資料」

---

「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」  
における意見聴取

日時：令和元年6月10日（月）14時00分～14時25分

対応：海上保安庁総務部秘書課



治安の確保



災害に備える



海をつなぐ



生命を救う



海を知る



大久保武雄初代海上保安庁長官直筆の  
「正義に愛」の書



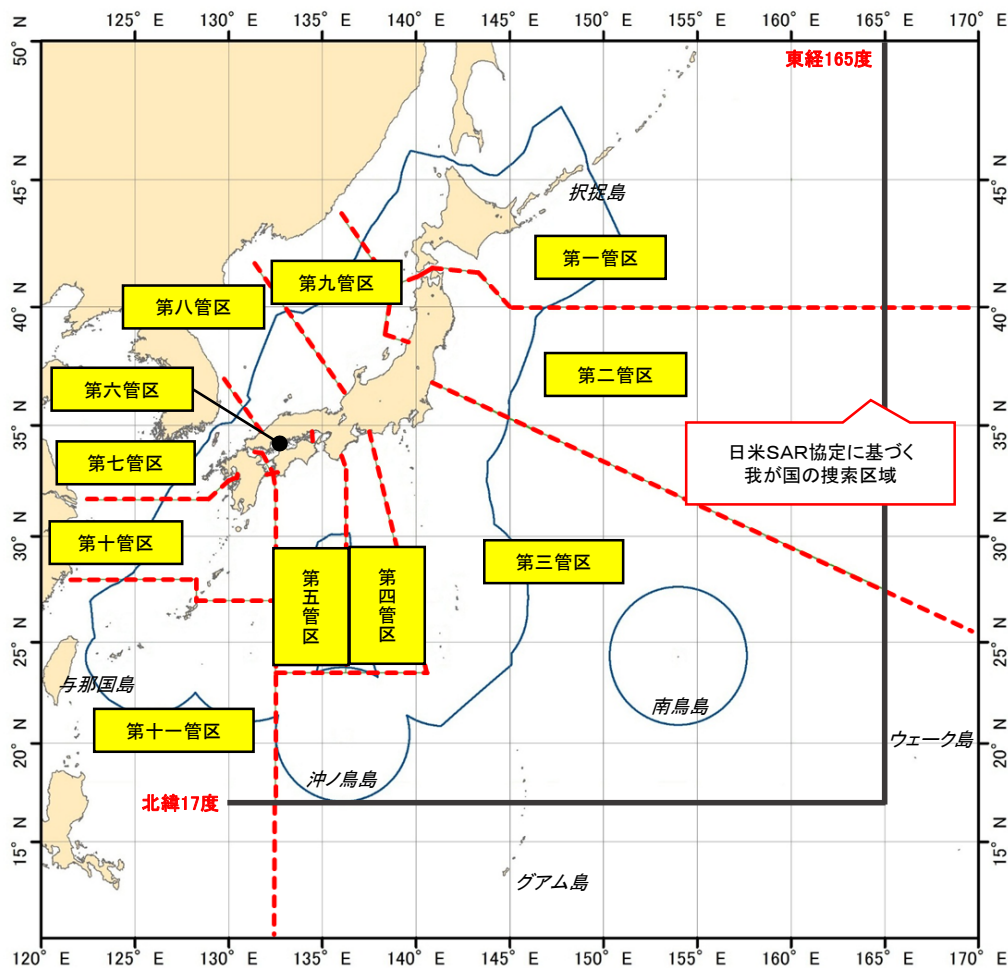
青い海を守る



交通の安全を守る



## 各管区担任水域図



※東京(羽田)～最南東端  
約1,744海里(約3,231km)

## 勢力

### ○ 船艇 ..... 472 隻



名古屋海上保安部  
巡視船 PLH21 みずほ

|    |           |      |
|----|-----------|------|
| 内訳 | 巡視船艇      | 380隻 |
|    | (うち大型巡視船) | 67隻) |
|    | 特殊警備救難艇   | 69隻  |
|    | 測量船       | 14隻  |
|    | 灯台見回り船    | 6隻   |
|    | 実習船       | 3隻   |

### ○ 航空機 ..... 85 機



羽田航空基地  
LAJ500 うみわし

|    |        |     |
|----|--------|-----|
| 内訳 | 飛行機    | 33機 |
|    | ヘリコプター | 52機 |

### ○ 航路標識 ..... 5,163 基

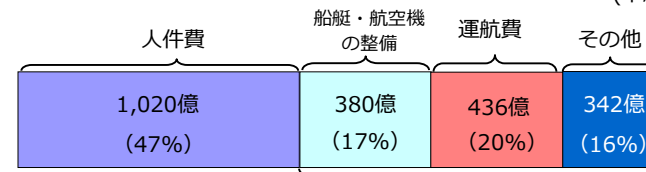


三重県志摩市 大王埼灯台

|    |        |        |
|----|--------|--------|
| 内訳 | 光波標識   | 5,093基 |
|    | 電波標識   | 36基    |
|    | その他の標識 | 34基    |

## 予算及び定員

### ○ 予算 ..... 2,178 億円 (平成31年度当初予算)



物件費 1,158億円

### ○ 定員 ..... 14,178人



## 領土・領海等の堅守

我が国主権の確保



尖閣諸島周辺海域の領海警備等への対応

大和堆を含む日本海・東シナ海の警備・取締り

小笠原・沖ノ鳥島等の離島・遠方海域における対応



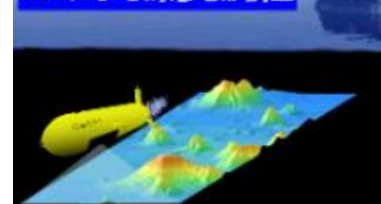
関係国との連携・協力

国際連携

国際ルールに基づく  
海洋権益の確保

海洋資源の確保 (大陸棚延伸) のための調査等

AUVによる海底地形調査



## 海難救助と海上防災

海難等における救助活動

自然災害及び事故災害対策

特殊救難隊など救助勢力の投入と迅速な救助活動

- ・平成30年7月豪雨災害、熊本地震等への対応 (陸上部も含む)
- ・南海トラフ巨大地震・首都直下地震対策
- ・油流出対策



## 治安対策と海上交通の安全確保等

テロ対策等

海上交通の安全確保

海洋環境の保全

原発警備、密航・密輸対策、外国漁船違法操業対策

灯台、海上交通管制

海洋汚染の調査、指導・啓発



# 我が国周辺海域における重大な事案

## ○北朝鮮関連

- ・北朝鮮漁船による違法操業（大和堆）
- ・飛翔体発射
- ・木造船等の漂流・漂着
- ・北朝鮮からの亡命
- ・不審船・工作船の出没



## ○ロシア関連

- ・ロシア海洋調査船を確認（海洋調査は未確認）
- ・外国漁船による違法操業



## ○ロシア・北方領土関連

- ・日本漁船の被だ捕（ロシア警備船による銃撃）



## ○本州東方海域関連

- ・多数の外国漁船の活動



## ○韓国・竹島関連

- ・外国漁船による違法操業
- ・日本漁船の被だ捕
- ・韓国法執行船との対峙
- ・外国海洋調査船による海洋調査



## ○尖閣諸島周辺海域関連

- ・外国公船による領海侵入等
- ・中国・台湾活動家等による領有権主張活動
- ・外国漁船による領海侵入
- ・外国海洋調査船による海洋調査
- ・小型無人機（ドローン）らしき物体の飛行



尖閣諸島

## ○南西諸島関連

- ・中国漁船の太平洋進出



小笠原諸島

## ○離島・遠方海域関連

- ・外国漁船による違法操業等
- ・外国海洋調査船による海洋調査



南鳥島

## ○離島・遠方海域関連

- ・中国漁船による違法操業
- ・離島への不法上陸



## 平成30年7月豪雨

(平成30年7月  
西日本中心)

- ◆対応状況
- ・ 捜索救助
- ・ 負傷者等の搬送
- ・ **巡視船による給水支援**
- ・ 支援物資の搬送
- ・ 海上輸送路の安全確保
- ・ 漂流物の回収



## 台風21号

(平成30年9月  
西日本～北日本)

タンカー宝運丸の関西国際  
空港連絡橋への衝突事故

- ◆対応状況
- ・ 航空機による吊上げ救助
- ・ 火災の消火活動



## 北海道胆振東部地震

(平成30年9月)

- ◆対応状況
- ・ 巡視船による  
**電源供給支援**
- ・ 支援物資の搬送・提供



## 九州北部豪雨

(平成29年7月  
九州北部)

- ◆対応状況
- ・ 捜索救助
- ・ **孤立者救助**



## 東日本大震災

(平成23年3月)

- ◆対応状況
- ・ **捜索救助**
- ・ 負傷者等の搬送
- ・ **支援物資の搬送**
- ・ 水路測量
- ・ 航路標識の復旧



## 熊本地震

(平成28年4月)

- ◆対応状況
- ・ 負傷者等の搬送
- ・ 巡視船による  
給水支援
- ・ **巡視船による  
入浴提供**
- ・ 支援物資の搬送



## 口永良部島噴火

(平成27年5月)

- ◆対応状況
- ・ **巡視船による  
住民の避難**
- ・ 支援物資の  
搬送・提供



## 関東・東北豪雨

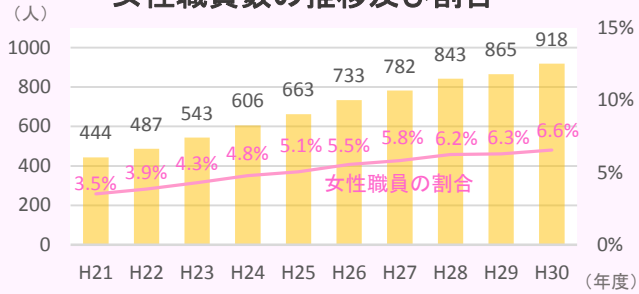
(平成27年9月  
関東・東北地方)

- ◆対応状況
- ・ 捜索救助
- ・ **孤立者救助**

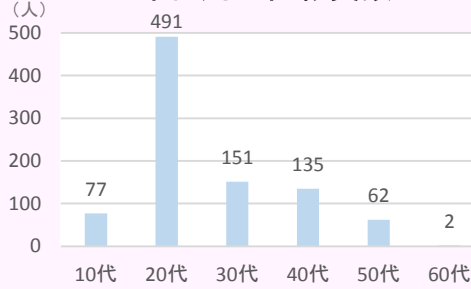


## 女性職員の活躍状況

女性職員数の推移及び割合



年代別女性職員数



海上保安庁では、昭和54年から海上保安学校において女子学生の採用を開始し、平成30年4月1日現在、918人（全職員の6.6%）の女性職員が業務にあたっている。



※平成30年4月1日現在の職員数

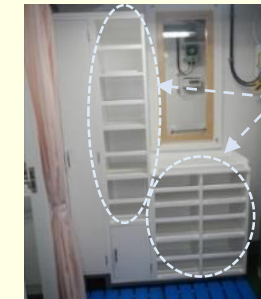
## 女性職員活躍推進への取組み

### 〇 夫婦同居への配慮

配偶者の異動による別居の解消に向け、配偶者勤務地付近の部署又は船艇への異動等、夫婦同居が可能となるよう配慮する。

### 〇 新造船の建造時における女性諸室の整備

巡視船の建造に際し、女性諸室（風呂、便所、洗濯室）における機器や家具、手すりの配置等について、実際に巡視船艇で勤務する女性職員からの意見を参考にして、女性職員の視点に立った施設整備を実施。



女性用品等の収納スペースを確保



カーテンレールを「コの字型」に変更

## 海上保安大学校 (広島県呉市)



海上保安庁の**幹部職員**となる職員に対する  
初任教育

教育期間：**本科4年間**  
専攻科6ヶ月間 (遠洋航海実習)  
国際業務課程3ヶ月間 (実務英語等)

## 海上保安学校 (京都府舞鶴市)



将来、**一般海上保安官**となる職員に  
対する初任教育

教育期間：**1～2年間**  
船舶運航システム課程 (1年)  
航空課程 (1年)  
情報システム課程 (2年)  
管制課程 (2年)  
海洋科学課程 (1年)

## 海上保安大学校卒業式・修了式

平成30年3月24日、広島県呉市で行われた**海上保安大学校卒業式・修了式**に**安倍内閣総理大臣**及び**石井国土交通大臣**が出席しました。

式を終えた本科卒業生42名（うち女子5名）は、**8ヶ月にわたる専攻科に進み**、特修科修了生45名（うち女性2名）は、**全国の巡視船艇等に赴任**しました。

### 内閣総理大臣祝辞



「指揮官たる諸君には、このような精神でこの海を守り抜き、志を同じくする国々の仲間達と共に、法の支配に則った自由で平和な海を、後世に引き継いでほしい。」と激励を頂きました。



### 卒業生の行進を見守る様子

（左から海上保安庁長官、安倍内閣総理大臣、石井国土交通大臣、海上保安大学校長）

## 海上保安学校卒業式

平成28年3月19日、京都府舞鶴市で行われた**海上保安学校卒業式**に**安倍内閣総理大臣**及び**石井国土交通大臣**が出席しました。

内閣総理大臣の海上保安学校卒業式出席は本校設置以降**初めて**でした。

安倍総理大臣からは「**広い視野を持ち続け、柔軟な発想で、時代の変化に即応して全力を尽くしてほしい**」など、**両大臣から激励**を頂きました。



### 卒業生の行進を見守る様子

（左から海上保安学校長、石井国土交通大臣、安倍内閣総理大臣、海上保安庁長官）



### 卒業生との記念撮影

## これまでの取り組み

パワー・ハラスメント（以下「パワハラ」という。）に関し、組織として必要な対応や体制等の構築に取り組んでいる

### 平成29年度

「パワハラ防止検討委員会」設置

「パワハラの防止等に関する措置について（通達）」通達を制定

「パワハラ事例集」の周知等パワハラ対応策を取りまとめ

### 平成30年度

「パワハラ防止検討委員会」開催

「ハラスメント根絶に向けて」の長官メッセージ発出

## 課題

平成30年度以降、同対応策を具体化して取り組んでいくこととしたが、発生を防止するための気付きの方策や職員からの相談を受ける体制が有効に機能するのか、パワハラ苦情処理委員会が円滑に機能するのかが当面の課題ととらえた

## 対応

パワハラに関わる行為の受け止め方は、様々であり、一定程度の認識が統一され当庁内の隅々まで行き渡るには相当の期間を要するものと考えられるため、措置状況や効果、再発防止の実行について必要なフォローアップを継続して実施

- イントラネットのトップ画面に「海上保安庁ハラスメント対策」のリンクバナーを作成  
⇒ ハラスメント対策について、直ぐ確認出来る環境を整備するため、また「海上保安庁人材育成基本方針」とセットであるという考えの下、この直下に作成

## イントラトップ画面

海上保安業務システムイントラネット

● 本日は給料日、定時退庁日です。● 本日は給料日、定時退庁日です

本庁各課等イントラ | 管区等イントラ | 長官室@イントラ

今日の帰っていき

新着情報

2019年2月13日 [更新しました。] NEW

2019年2月13日 [更新しました。]

2019年2月8日 [更新しました。]

2019年2月7日 [更新しました。]

2019年2月5日 [資料を掲載しました。]

2019年1月31日 [更新しました。]

2019年1月31日 [更新しました。]

2019年1月23日 [更新しました。]

※投稿依頼は、「投稿依頼」を確認した上で、こちらから

オペ報店・教育機関報告

本庁 | 一管区 | 二管区 | 三管区 | 四管区 | 五管区 | 六管区 | 七管区 | 八管区 | 九管区 | 十管区 | 十一管区 | 大学校 | 学校

本報報・管区だより

※報告情報に関する掲載依頼は、こちらから

人事・福利厚生関係

給与法等改正情報

メンタルヘルス心

指針ガイド

育児休業等各種申請立

機員のいきいきと働け

りの見える化

海上保安庁人材育成基本方針

海上保安庁ハラスメント対策

サイバーセキュリティ月間 2月1日～3月18日

安全管理

総務安全推進ネットワーク

航空安全推進ネットワーク

安全管理の取組み（監査等）

国会情報・行事予定・公報

国会情報

行進・金銭充

海上保安庁

駅すばあ

本庁・教育機関・六～十一管区

一五管区

会議室予約（3段階11間）

例規検索

プレゼン用集材・テンプレート

クリック

## 総務部秘書課

文字サイズ 中 大 特大

庶務係・自動車係 | 給与経理係

トップページ > 健康安全係 > ハラスメント対策

健康安全係

健康安全係

健康管理

安全管理

ハラスメント対策

パワー・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメント

育児等に関するハラスメント

ハラスメント相談員一覧

ハラスメント関連資料

管区における取り組み

メンタルヘルス対策

惨事ストレス

健康安全管理年報

DVDライブラリ

パワー・ハラスメントリンク内

- ・パワー・ハラスメント防止ハンドブック(人事院)
- ・パワー・ハラスメント防止eラーニング
- ・通達等
- ・パワー・ハラスメント事例集(二訂版)

長官メッセージ(平成31年3月5日)

パワー・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメント

育児等に関するハラスメント

ハラスメント相談員一覧

ハラスメント関連資料

管区における取り組み

ハラスメント等に関する相談専用窓口

相談専用電話(メール)：総務部秘書課に設置(メンタルヘルス対策官のみが対応)

● 総務部ハラスメント対策官

(携帯電話・外線用) [番号]

(内線用) [番号]

(eメール受付用) [アドレス]

(携帯メール受付用) [アドレス]

- ・24時間対応!
- ・対策官に官用携帯貸与
- ・相談者のプライバシーに配慮

● 各管区ハラスメント対策官

(携帯電話・外線用) [番号]

(内線用) [番号]

(eメール受付用) [アドレス]

(携帯メール受付用) [アドレス]



## 1 パワハラ類型の追記

平成30年度にパワハラ類型の分類について、人事院の指導に従い、6類型から9類型に増やし、これに対し事例・解説を追記した。

### 従来の6類型

「暴言」、「執拗な非難」、「威圧的な行為」、「実現不可能・無駄な業務の強要」  
「仕事を与えない」、「仕事以外の事柄の強要」

### 追加3類型

「暴力・傷害」、「名誉棄損・侮辱」「隔離・仲間外し・無視」

## 2 上司等職員が指導・命令をする際の注意点の追記

- ア 上司等職員が情報共有を目的として、周囲の前で個人を指導する場合、意図を周囲に伝えること
- イ 部下の個性に応じた指導をすること
- ウ 方言の使用には注意すること

## 3 部下等職員が指導・命令を受ける際の注意点の追記

- ア 上司等職員が指導・命令する目的は、成長促進、適正な業務遂行等であるため、部下等職員もそのような指導・命令を受けて、個々の職責を果たす必要があること
- イ 上司等職員からの指導・命令の内容はメモに記録する等、正確に理解すること

## 4 コーチングに関する追記

事案に対するコーチング事例を提示するため、コーチングの例を追記し、また、怒りに対するマネジメントについて追記

## **1 船艇乗組員を含めた全職員へのパワハラに関するeラーニング形式による研修**

## **2 ハラスメント防止の状況について各管区等幹部職員の会議を実施**

管区次長等会議「セクハラ・パワハラ防止における管理監督者の取組等について」

管区総務部長等会議「ハラスメント防止等の措置の浸透状況について」

管区厚生課長等会議「管区等におけるハラスメント防止等の措置への取組について」

⇒管区コメント：パワハラに対する意識の差（中高年と若者）について「個人的に小さな案件と考えていた案件もパワハラになる」ということを地道に示していく必要がある。等

## **3 国家公務員ハラスメント防止週間（12月4日～10日）の実施に併せた通知及びセクハラに関するeラーニング形式による研修**

本庁各部長・大学校長・学校長・管区本部長等に対し、「12月は公私共に飲酒の機会が増える時期であり、酒の席上でのハラスメント防止についても一層の徹底を図る必要があるため、本週間を機に12月という月間をハラスメント防止月間ととらえ、職員一人一人がハラスメントの防止について認識し、良好な職場環境の醸成につながることをできるよう、職員を積極的に指導されたい」旨を通知

⇒セクハラに関するeラーニング形式による研修も実施し、職員の意識向上を図った

## **4 外部講師によるハラスメント防止研修及び部下とのコミュニケーション研修の実施**

ハラスメント研修（11月）・部下とのコミュニケーション研修（12月）等

⇒参加者コメント：毎年続けて行った方が良い。

中堅・上級幹部も必修にしてはどうか。 等

●階層別・学生・研修生等への研修、会議での講義

|      |                 |                |
|------|-----------------|----------------|
| 本庁   | 船艇職員に対する研修      | (4月)           |
| 管区   | 指導者研修等          | (4月、9月、12月、2月) |
| 管区   | 管理課長等会議         | (5月)           |
| 管区   | 本部・保安部ハラメント研修   | (5月)           |
| 管区   | 保安部署長等会議        | (5月)           |
| 管区   | 保安部署長等会議        | (6月)           |
| 管区   | 本部ハラメント研修       | (6月)           |
| 管区   | 基地研修            | (6月)           |
| 教育機関 | 保安部等課長候補者研修     | (6月、9月、10月、1月) |
| 管区   | 本部・保安部次長ハラメント研修 | (7月)           |
| 本庁   | 保安部長等任用前研修      | (3月)           |
| 管区   | 本部ハラメント研修       | (9月)           |
| 管区   | 保安部次長ハラメント研修    | (10月)          |
| 本庁   | 保安署長研修          | (10月)          |
| 教育機関 | 保安部等係長級研修       | (11月×2、1月、2月)  |
| 本庁   | キャリア形成研修        | (12月)          |

※ 実施の際は、テレビ会議システム等で共有し、研修の状況を撮影し、DVDを管区部署に配布

## これまでの活動に対する分析

パワハラに関する知識向上は勿論であるが、表面的な事柄だけにとらわれることなく、事案が発生した理由を追及、原因について対応する必要がある

根本的な原因としては、

- 1 部下（上司）とのコミュニケーションが不十分
- 2 部下への対応方法が分からない
- 3 やる気以外の問題がある職員が存在
- 4（従来からこのような事はあったと考え）考えを改めない職員が存在等が考えられる

## 平成30年度パワハラ防止検討委員会からの提言（平成31年3月5日実施）

- 自らが受けてきた指導（罰や這い上がることを期待した追込型）による部下の育成手法だけでなく、コーチングやフィードバック等の新たな部下育成手法を学ぶ必要がある  
⇒階層別研修に現在、カリキュラムとしていれているが、階層の幅を広げられないか  
また、大学校・特修科のカリキュラムに入れることはできないか
- 精神・発達障害に関する知識を学ぶ必要がある  
⇒階層別研修に現在、カリキュラムとして入れているが、階層の幅を広げられないか

## 平成31年度実施予定の施策

- 階層別、学生・研修生への研修（継続）
- 船艇乗組員を含めた全職員へのe-ラーニング形式による研修（継続）
- 国家公務員ハラスメント防止週間に併せて、ハラスメント防止の呼びかけ（継続）
- 外部講師による研修・管区に対する励行（継続）

「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」  
における意見聴取資料

2019年6月10日  
公務員労働組合連絡会

# 1. 組織の現況（構成・人数等）

- ・日本労働組合総連合会（連合）に加盟する公務公共サービスに携わる労働者で組織された労働組合で組織している公務公共サービス労働組合協議会（公務労協）に加盟する組合のうち、人事院勧告制度によって勤務条件が決まることとなる国・地方の関係組合で構成している。
- ・政府、人事院等との交渉を中心とした交渉体としての諸活動に取り組んでいる。



## 2. 職員団体から見た公務におけるパワー・ハラスメントに係る現状について

### ○公務・公共部門労働者の生活実態に関する調査（2018年10月実施：公務労協）

～自由記述欄からパワー・ハラスメントに関連して（抜粋）～

- ・人間関係がどんどん希薄となってきているように思う。自分自身の仕事に手一杯で周りを気にする余裕がない
- ・パワハラが当たり前のように行われており、周りの職員も当事者に対して何も言えず、見て見ぬふりされている
- ・パワハラやセクハラが多く、個人からの指摘では是正しきれない
- ・ハラスメントの根絶。苦しんでいる仲間がいたら助けてあげてほしい
- ・パワハラを恐れる余り、管理職がきつく部下を叱るべき場面でも叱りきれない
- ・職場でパワハラがある組合員がおり、仕事で一緒にすることが難しい。組合も当局も、しっかり、対応する必要がある
- ・上司が威圧的。人間的にも魅力を感じない

## 2. 職員団体から見た公務におけるパワー・ハラスメントに係る現状について

### ○国公連合（国公ユニオン）への相談事例

一人で悩まないで相談して欲しいという呼び掛けに対し、具体的な解決をはかって欲しいとの切実な声が寄せられている。

- ・ A省に勤務する非常勤職員
- ・ B省に勤務する職員
- ・ C省に勤務する非常勤職員

JPSU  
Japan Public Sector Union

# 国公連合

☎03-5209-6205  
(祝祭日除く平日10:00~17:00)  
E-mail: jpsu@kokko-rengo.jp



●職場で悩んでいることがありましたら、秘密厳守で相談にのります!

相談してみよう

メールはこちらから

連合のキャラクター「ユニオニオン」

何時になれば帰れるのだろうか...

## まずはメール・電話で相談してみませんか?

※常勤・非常勤を問わず

有給休暇の取得はおろか、土日も全然休めないよ...

☎03-5209-6205  
(平日10:00~17:00)  
E-mail: jpsu@kokko-rengo.jp

連合のキャラクター「くみあいナス」



### 3. 求められる対策について

人事院のハンドブックが作成されて約4年、職員にその内容が十分理解されていないのか、パワハラがなくなる現状において……

公務職場におけるハラスメント対策については、法制度措置が先行する民間に遅れることのないように実施されることを前提として

- ①パワハラの実義については、少なくとも民間と同等のものとする必要がある
- ②民間に措置される紛争解決機能と実質的に同等な「紛争解決」のための手段となるよう体制整備等、必要な措置を求める

《紛争解決の要件》

簡易・迅速、納得・有効、プライバシー保護

## 公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会

誰もが安心して働き続けることができる職場環境にむけて

2019年6月10日

日本国家公務員労働組合連合会(国公労連)  
中央執行副委員長 橋本 恵美子  
書記長 九後 健治

# パワハラ対策法案(労働施策総合推進法一部改正法案)の問題点

パワハラ対策法案で、パワハラの定義は、  
「事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、  
業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、  
その雇用する労働者の就業環境が害されること」とされている

## ① 定義が狭義であること

- ・ 部下から上司、同僚間、職場外でのパワハラなど、優越的な関係以外も想定される
- ・ 出張先、通勤途中、宿舎など、職場以外も想定される
- ・ 暴力、無視、仕事を与えない、物をたたいたり投げることなど、言動以外も想定される

## ② 定義が曖昧であること

- 厚生労働大臣は、適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるとしているものの、
- ・ 「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」とはどの程度を指すのか
  - ・ 「労働者の就業環境が害される」とはどのような状況を指すのか

# パワハラ対策法案から見る必要な防止対策

## ① パワハラの定義を広くとらえること

- ・ 優越的な関係以外、職場以外、言動以外をパワハラとして定義すべき

## ② パワハラの定義を例示し、明確化すること

- ・ 「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」、「労働者の就業環境が害される」とはどのような状況を指すのか例示して明確化すべき

## ③ 民間で整備される措置を公務で同等に措置すべき事項

- ・ 労働者の相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ・ その他の雇用管理上必要な措置
- ・ 紛争の解決の促進、援助、調停、公表、罰則
- ・ 労働者が相談したことによる解雇・不利益取り扱いの禁止

# ハラスメントを包括的に防止・規制する対策の必要性

## ① ILO「仕事の世界における暴力とハラスメントの除去に関する条約及び勧告案」

- ・ 条約を批准する各加盟国は、暴力とハラスメントのない仕事の権利を認識すべき
- ・ 仕事の世界における暴力とハラスメントを除去するための包括的、総合的かつジェンダーに配慮したアプローチを採用すべき
- ・ 暴力とハラスメントを法律で禁止すべき

## ② 外部からの暴言、暴力、違法・不当な要求なども発生している

- ・ 窓口対応に理不尽な言いがかりをつけ、その状況をYOUTUBEにアップし、その職員を庁舎外に呼びつけた事例
- ・ 土下座を強要された事例、スプレーをふきかけられた事例、職員全員を殺すなど脅しのメール
- ・ 職場にガソリンをまかれた事例、職員が通勤途上に火をつけられる事例 なども発生

## ③ カテゴリー分類の限界

- ・ 国公労連のセクハラ・パワハラ実態調査の自由意見欄にあるとおり、それぞれのハラスメントが複雑に関係しており、パワハラ・セクハラ・マタハラというカテゴリーに分類するには限界がある

あらゆるハラスメントを包括的に防止・規制する対策が必要

# 誰もが安心して働き続けることができる職場環境にむけて

## あらゆる形態の暴力とハラスメントの防止措置

- ・ パワハラ防止にむけた指針を制定することは最低限の措置、ハラスメント根絶にむけて具体的な対策が必要
- ・ 職員の勤労意欲の向上や心身の健康、良好な勤務環境の実現、行政サービスを低下させないためには、あらゆる形態の暴力とハラスメントの防止措置が必要

## 職場環境の改善

- ・ 職場では、長時間過密労働が蔓延し、人事評価の導入・実施もあって、コミュニケーションが不足しがちとなり、人間関係も悪化しやすい状況となっている
- ・ 公務・公共サービス拡充の観点からも職員を増やすなど、職場環境を改善することが必要
- ・ 非常勤職員の機械的な公募は人権問題となっており、「パワハラ公募」と批判されるほど、恒常的・専門的・継続的業務に従事する非常勤職員は、常勤化・定員化すべき  
少なくとも改正労働契約法で定められている無期雇用への転換を可能とすべき

**パワハラだけでなく、あらゆるハラスメントを根絶するために、誰もが安心して働き続けることができる職場環境が必要**

## 「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」の 今後の検討にあたって

- ・ ハラスメントは就業環境が害されるといった狭義の問題ではなく労働者の人格や尊厳を否定し、基本的人権を侵害する重大な行為
- ・ 職場環境を悪化させるとともに、出勤できなくなる職員が生じるなど、行政サービスの低下にもつながるもの
- ・ これらを解消し、職員の勤労意欲の向上や心身の健康、良好な勤務環境を実現するために、公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策の在り方について具体的な検討を期待する

# 国公職場におけるセクハラ・パワハラ実態調査結果(自由意見欄)①

## ① パワハラ事例

- 強烈な大声での暴言(なにやっているんだよ馬鹿等)を吐いている上司がいた
- 切れやすく、自己をコントロールできない管理職にふさわしくない上司がいる
- 非常勤職員が、職員に、無視されたり、にらまれたり、大声で暴言をはかれたりした
- 鬱病から職場復帰し、まだ投薬中であるのに、上司から仕事ができないと言われた
- 上司から他の職員がいる前で「お前はどこに行っても務まらない」と言われた
- パワハラをする人が、職場の相談員であったため、ただただ、耐えた
- ストレスで休みたい旨を申し出た際、「そんな理由で休むんですか」と言われた
- パワハラ事例を所属長に相談したが「あなたの考えすぎだよ...」と回答された

## ② 逆パワハラ事例

- 職責が下位の者が身勝手な言動により上位の者を責め苦痛を与えている事例がある
- 異動したての上司に部下が『こんなことも知らないのか』と言った発言がされていた
- 育休から復帰した部下に、「業務を半減しろ」などと言われ、ひどい上司と訴えられた



## 国公職場におけるセクハラ・パワハラ実態調査結果(自由意見欄)②

### ③ セクハラ事例

- 若い女性のことが病的に好きで、新人が配属されると連絡先を聞き出す職員がいる
- 執拗に食事に誘われ、断り切れず、食事に行くと性的な発言をされた
- セクハラ被害を受け、相談窓口に訴えたが、1年ほど経つと再開した
- 同僚が上司から「家に泊めてほしい」「食事に行こう」などLINEで連絡された
- 関係を壊したくなかったため、性的な要求も受け入れざるを得なくなったという事例を聞いた
- 飲み会の場など、お酒が入っている際にセクハラと感じる発言をよくされる
- 家の近くまで来られたり、仕事が終わって席に戻ると手紙が置いてあったりした
- 飲み会の場で下ネタを話されて返答や対応に困ることがある
- 家庭と仕事の両立や転勤に悩んでいたら、「女だから辞めたら?」と言われた
- 非常勤職員が、セクハラが原因で契約更新を希望しなかったと聞いた

### ④ マタニティハラスメント事例

- 妊娠後期、有休休暇を取得しようとしたところ、認めようとしない上司がいた
- 産前休暇までは、あまり年休をとることを考えないで欲しいと言われた
- 産休に入ることが決まっているとき、「君のひきとり手なんて今さらない」と言われた

# 国公職場におけるセクハラ・パワハラ実態調査結果について（最終）

（2018年6月実施）

日本国家公務員労働組合連合会

## 1 調査の目的と集約状況

セクシャルハラスメント（以下、「セクハラ」）・パワーハラスメント（以下、パワハラ）は、それを受ける人にとって人権侵害であると同時に職場環境の悪化をもたらすものです。

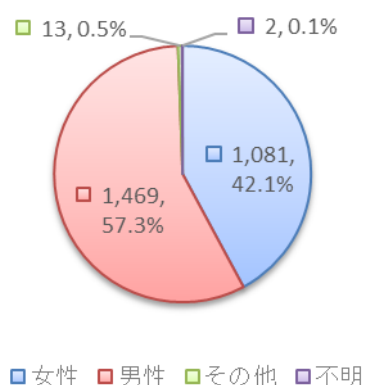
国公労連は2011年当時、職場でのセクハラやパワハラが社会的な問題となっているなかで、「セクハラ・パワハラ調査」を実施し、「国公労調査時報」でその結果を明らかにするとともに、政府・人事院への追及を強め、一定の改善をはからせてきました。

セクハラに関しては元財務事務次官が複数の女性記者に対してセクハラ発言を行っていた問題も記憶に新しいところですが、人事院への苦情相談においても、件数は少ないものの根絶にはいたっておらず、一定数で推移している実態です。

一方、スポーツ界でのパワハラが問題となっていると同時に、同僚がパワハラに悩む姿を目にするうちに、周囲の人までもが心身に不調をきたしてしまう「間接的被害」を訴える声も上がりはじめています。国公職場におけるパワハラについては人事院が『パワー・ハラスメント』を起こさないために注意すべき言動例」（2010年1月）や「パワー・ハラスメント防止ハンドブック」（2015年7月）を作成するなど、防止にむけた対策がとられてきました。しかし、パワハラに対する指針がないことなどもあって、人事院への苦情相談では、パワハラに関する相談が一番多く、職場の深刻な問題となっていることがわかります。

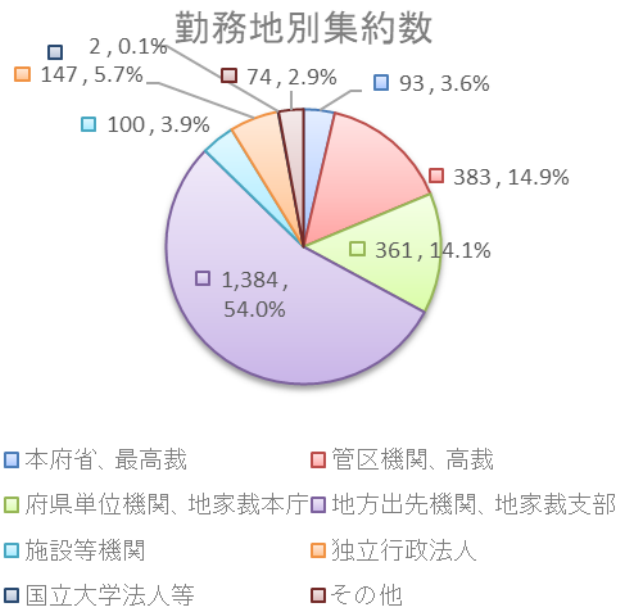
このようななか、公務職場でのハラスメントの実態をあらためて明らかにするとともに、パワハラに対する指針の策定をはじめ、実効性のあるハラスメント対策を講じるよう政府・人事院への追及を強めていくために、「国公職場におけるセクハラ・パワハラ実態調査」をアンケート形式にて実施<sup>1</sup>しました。調査期間は2018年6月1～30日までとし、職場の実態をより精確に把握するために、正規職員だけでなく非常勤職員など国公職場で働く労働者全体のなかから対象者を抽出して調査を実施し、全体で2,565人（前回2,075人）、女性1,081人・42.1%（同855人・41.2%）、男性1,469人・57.3%（同1,211人・58.4%）などからアンケートを集約しました。前回と比較して500人ほど増加しているのは、ハラスメントへの関心が高いことのあらわれといえます。

アンケート集約数(2,565)



<sup>1</sup> 調査票は別添参照

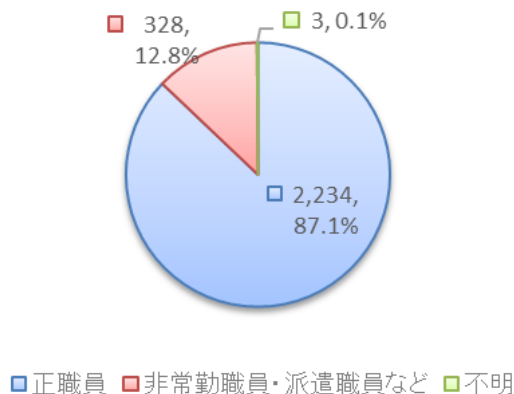
勤務地別は、「本府省、最高裁」93人・3.6%（同「本府省庁」141人・6.8%）、「管区機関、高裁」383人・14.9%、「府県単位機関、地家裁本庁」361人・14.1%、「地方出先機関、地家裁支部」1,384人・54.0%（同「地方支分部局」<sup>2</sup>1,649人・79.5%）、「施設等機関」100人・3.9%（前回項目なし）、「独立行政法人」147人・5.7%（同247人・11.9%）、「国立大学法人等」2人・0.1%（前回項目なし）、「その他」74人・2.9%（前回項目なし）となっています。



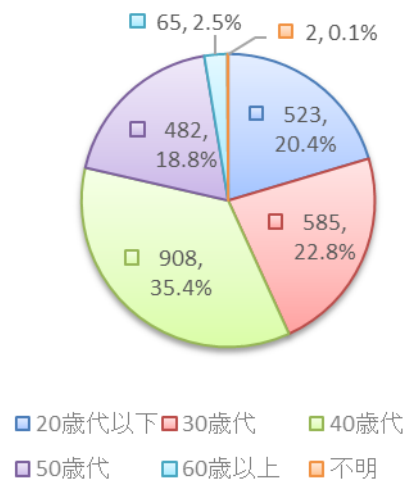
雇用形態別は、「正規職員」2,234人・87.1%（同1,859人・89.6%）、「非常勤職員・派遣職員など」328人・12.8%（同203人・9.8%）となっています。

年齢別は「20歳代以下」523人・20.4%（同436人・21.0%）、「30歳代」585人・22.8%（同666人・32.1%）、「40歳代」908人・35.4%（同622人・30.0%）、「50歳代」482人・18.8%（同317人・15.3%）、「60歳以上」65人・2.5%（同65人・2.5%）となっています。

### 雇用形態別集約数



### 年齢別集約数

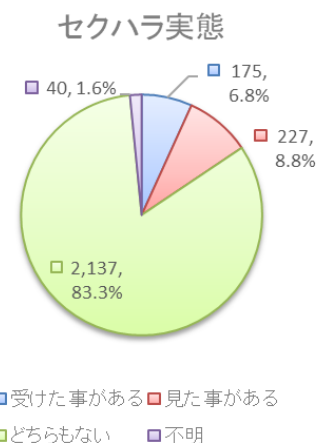


<sup>2</sup> 国の行政機関の地方出先機関の総称で今回調査の「管区機関、高裁」「府県単位機関、地家裁本庁」「地方出先機関、地家裁支部」にあたる（2,128人・83.0%）

## 2 セクシャルハラスメントについての調査結果

### @セクハラの実態(過去3年間)「15%超がセクハラ被害」

「自分の職場でセクハラを受けたこと、見たことがありますか？」との問いに対して、右グラフのとおり「受けたことがある」175人・6.8%（同188人・9.1%）、「見たことがある」227人・8.8%（前回項目なし）、「どちらもない」2,137人・83.3%（1,873人・90.3%）との結果になりました。



### @被害は増加、女性は約4人に1人がセクハラ被害に

性別でみると「受けたことがある」と回答した人は、女性142人・13.1%（同167人・19.5%）、男性32人・2.2%（同21人・1.7%）、「見たことがある」は女性102人・9.4%、男性124人・8.4%、「どちらもない」は女性824人・76.2%（同681人・79.6%）、男性1,302人・88.6%（同1,184人・97.8%）となっています。「どちらもない」以外を選択した人が、被害にあっているといえ、それをふまえると、前回調査よりも男性、女性ともにセクハラ被害が増加し、女性は約4人に1人がセクハラ被害にあっている結果となっています。

|    | 受けたことがある     |              | 見たことがある     |      | どちらもない        |               |
|----|--------------|--------------|-------------|------|---------------|---------------|
|    | 今回           | 前回           | 今回          | 前回   | 今回            | 前回            |
| 女性 | 142人 (13.1%) | 167人 (19.5%) | 102人 (9.4%) | 項目なし | 824人 (76.2%)  | 681人 (79.6%)  |
| 男性 | 32人 (2.2%)   | 21人 (1.7%)   | 124人 (8.4%) | 項目なし | 1302人 (88.6%) | 1184人 (97.8%) |

### @勤務地別は「施設等機関」で3割が被害

勤務地別にみると、「受けたことがある」と回答した人は、「本府省、最高裁」9人・9.7%（同「本府省庁」18人・12.8%）、「管区機関、高裁」31人・8.1%、「府県単位機関、地家裁本庁」17人・4.7%、「地方出先機関、地家裁支部」80人・5.8%（同「地方支分部局」153人・9.3%）<sup>3</sup>、「施設等機関」14人・14.0%、「独立行政法人」13人・8.8%（同11人・4.5%）、「国立大学法人等」0人・0.0%、「その他」9人・12.2%となっています。

「見たことがある」は、「本府省、最高裁」8人・8.6%、「管区機関、高裁」40人・10.4%、「府県単位機関、地家裁本庁」34人・9.4%、「地方出先機関、地家裁支部」110人・7.9%、「施設等機関」17人・17.0%、「独立行政法人」12人・8.2%、「国立大学法人等」1人・50%、「その他」4人・5.4%となっています。

「どちらもない」は、「本府省、最高裁」77人・82.8%、「管区機関、高裁」308人・80.4%、「府県単位機関、地家裁本庁」307人・85.0%、「地方出先機関、地家裁支部」1,176人・85.0%、「施設等機関」70人・70.0%、「独立行政法人」117人・79.6%、「国立大学法人等」1人・50%、「その他」63人・85.1%となっています。

<sup>3</sup> 「管区機関、高裁」「府県単位機関、地家裁本庁」「地方出先機関、地家裁支部」の合計は「128人・6.0%」

### @非常勤職員や派遣職員がセクハラを正職員より2倍程度受けている

雇用形態別にみると、「受けたことがある」と回答した人は、正職員で137人・6.1%（同168人・9.0%）、非常勤職員などで37人・11.3%（同20人・9.8%）、「見たことがある」は正職員203人・9.1%、非常勤職員など24人・7.3%、「どちらもない」は正職員1,878人・84.1%、非常勤職員など257人・78.4%となっています。前回調査では、雇用形態での差はあまり見受けられませんでした。今回の調査結果では、立場の弱い非常勤職員や派遣職員がセクハラを正職員より2倍程度受けている結果になっています。

### @若年層ほど直接セクハラを受ける傾向にある

年齢別にみると、「受けたことがある」と回答した人は、「20歳代以下」52人・9.9%（同33人・7.6%）、「30歳代」45人・7.7%（同69人・10.4%）、「40歳代」49人・5.4%（同67人・10.8%）、「50歳代」28人・5.8%（同17人・5.4%）、「60歳以上」1人・1.5%（同1人4.5%）となっています。

「見たことがある」は、「20歳代以下」33人・6.3%、「30歳代」67人・11.5%、「40歳代」82人・9.0%、「50歳代」39人・8.1%、「60歳以上」6人・9.1%となっています。

「どちらもない」は、「20歳代以下」438人・83.7%（同400人・91.7%）、「30歳代」469人・80.2%（同596人・89.5%）、「40歳代」762人・83.9%（同552人・88.7%）、「50歳代」410人・85.1%（同294人・92.7%）、「60歳以上」57人・87.7%（同23人95.8%）となっています。若年層ほど直接セクハラを受ける傾向にあるといえますが、見たことがあるを含むセクハラ被害という点でいえば、どの年齢層においても大きな違いはありません。

### @セクハラを受けたことがある人の対処方法 「誰にも言わずに耐えた」が3割超

#### 【受けたことがある人の対処方法】

| 対処方法         | 今回          | 前回          |
|--------------|-------------|-------------|
| ① 同僚・友人に相談した | 87人 (49.7%) | 84人 (44.7%) |
| ② 相手に抗議・拒絶した | 56人 (32.0%) | 58人 (30.9%) |
| ③ 誰にも言わずに耐えた | 54人 (30.9%) | 57人 (30.3%) |
| ④ 上司に相談した    | 43人 (24.6%) | 35人 (18.6%) |
| ⑤ 家族に相談した    | 35人 (20.0%) | 18人 (9.6%)  |

上位3つは、ほぼ前回と同様の結果になり、3割の方が誰にも相談することもできずに、セクハラに耐えている実態があらためて明らかになりました。「労働組合に相談した」は、前回2.7%から4.6%と約2ポイント増加したものの少数となっています。また、設問として「人事院の苦情相談に訴えた」「裁判に訴えた」などの選択肢もありましたが、回答はありませんでした。

性別、勤務地別、雇用形態別、年齢別での対処方法の特徴点は、性別では、男性より女

性の方が、相手に直接抗議したり、誰かに相談したりする割合が高く、男性は女性に比べて誰にも相談せず耐えている割合が高く<sup>4</sup>なっています。

勤務地別では、本府省・最高裁で極端に相手に直接抗議する割合が少ない<sup>5</sup>のが特徴的です。

雇用形態別では、数的には少数ですが、非常勤職員・派遣職員の方が正職員に比べて労働組合に相談する割合が高く<sup>6</sup>なっています。

年齢別では、20歳代以下が誰にも言わずに耐える割合が1番高く<sup>7</sup>、年代が高くなるほど職場の相談窓口を活用する結果となっています。

#### @セクハラを見たことがある人の対処方法 「相談・助言等」が最多の4割

##### 【見たことがある人の対処方法】

| 対処方法                            | 今回          | 前回             |
|---------------------------------|-------------|----------------|
| ① セクハラを受けた人の相談にのり助言等をした         | 93人 (41.0%) | 前回<br>項目<br>なし |
| ② その他                           | 57人 (25.1%) |                |
| ③ 上司または同僚に相談し、セクハラをやめるよう伝えてもらった | 50人 (22.0%) |                |
| ④ セクハラした人に対してやめるよう注意した          | 49人 (21.6%) |                |

相談にのり助言をしたが4割を占めトップとなり、あとはおおむね2割台という結果です。また、「労働組合に相談した」は5.3%と少数となっています。なお、性別、勤務地別、雇用形態別、年齢別での対処方法の違いはあまりみられませんでした。

#### @セクハラを受けたことがある人の対処の結果はどうなったか 「何も変わらない」6割にせまる

##### 【受けたことがある人の対処結果】

| 対処結果        | 今回          | 前回          |
|-------------|-------------|-------------|
| ① 何も変わらなかった | 96人 (54.9%) | 95人 (50.5%) |
| ② 改善された     | 41人 (23.4%) | 53人 (28.2%) |
| ③ その他       | 21人 (12.0%) | 21人 (11.2%) |

「何も変わらなかった」が前回より4.4ポイント増加し54.9%に、逆に「改善された」が4.8ポイント減少し23.4%になっていることから、職場のセクハラに対する自浄作用能力が低下していることがわかります。

<sup>4</sup> 「相手に抗議・拒絶」は女性50人・35.2%、男性5人・15.6%。「同僚・友人に相談」は女性77人・54.2%、男性10人・31.3%。「誰にも言わずに耐えた」は女性39人・27.5%、男性15人・46.9%

<sup>5</sup> 「本府省、最高裁」1人・11.1%、「管区機関、高裁」13人・41.9%、「府県単位機関、地家裁本庁」9人・52.9%、「地方出先機関、地家裁支部」17人・21.3%、「施設等機関」4人・28.6%、「独立行政法人」5人・38.5%

<sup>6</sup> 「正職員」5人・3.6%、「非常勤職員・派遣職員など」3人・8.1%

<sup>7</sup> 「20歳代以下」20人・38.5%、「30歳代」12人・26.7%、「40歳代」12人・24.5%、「50歳代」9人・32.1%

対処の効果としては、「相手に抗議・拒絶した」は 46.4%改善し、次いで「職場の相談窓口に訴えた」が 44.4%、そして「上司に相談した」が 39.5%、「労働組合に相談した」が 25.0%、「家族に相談した」が 22.9%、「同僚・友人に相談した」が 21.8%改善という結果になっています。ただ、サンプル数の問題もあると思いますが、悪くなったが「労働組合に相談」「上司に相談」した場合、それぞれ 1 人・12.5%、2 人・4.7%で、他と比較して悪くなる場合が多い結果となっています。

また、改善率が悪いという問題は共通していますが、女性と男性を比較して、改善率が女性 37 人・26.1%、男性 3 人・9.4%と男性の改善率がきわめて悪く、勤務地別では、本府省・最高裁と独立行政法人で改善率が悪い<sup>8</sup>のが特徴的です。

### ④セクハラを見たことがある人の対処の結果はどうなったか「改善された」が 3 人に 1 人

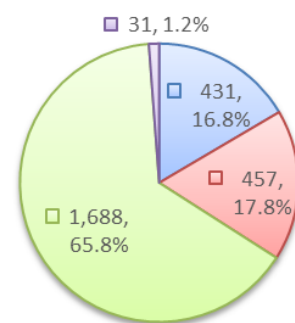
【見たことがある人の対処結果】

| 対処結果        | 今回           | 前回     |
|-------------|--------------|--------|
| ① 何も変わらなかった | 89 人 (39.2%) | 前回項目なし |
| ② 改善された     | 76 人 (33.5%) |        |
| ③ その他       | 29 人 (12.8%) |        |

改善される率は少ないもののセクハラを受けた人と比較すれば、10 ポイント程度多く改善する状況にあります。一方で、直接の被害者でないと認識されるのか否かはわかりませんが、表ざたにしないように説得された（されそうになった）人の割合が 4.0%と多く<sup>9</sup>なっているのが特徴的です。

対処の効果としては、「労働組合に相談し、セクハラをやめるよう伝えてもらった」が 58.3%改善とトップで、次いで「上司または同僚に相談し、セクハラをやめるよう伝えてもらった」が 54.0%、そして、「セクハラした人に対してやめるよう注意した」が 51.0%、「セクハラを受けた人の相談にのり助言等をした」が 38.7%改善という結果になっています。なお、性別、勤務地別、雇用形態別、年齢別での対処結果の違いはあまりみられません。

パワハラ実態



### 3 パワーハラスメントについての調査結果

#### ④パワハラの実態(過去 3 年間) 15%超が直接被害

「自分の職場でパワハラを受けたこと、見たことがあります」

■ 受けた事がある ■ 見た事がある  
■ どちらでもない ■ 不明

<sup>8</sup> 「本府省、最高裁」1 人・11.1%、「管区機関、高裁」10 人・32.3%、「府県単位機関、地家裁本庁」6 人・35.3%、「地方出先機関、地家裁支部」17 人・21.3%、「施設等機関」3 人・21.4%、「独立行政法人」1 人・7.7%

<sup>9</sup> 「受けたことがある」人は 0.6%

ますか？」との問いに対して、「受けたことがある」431人・16.8%（同326人・15.7%）、「見たことがある」457人・17.8%（前回項目なし）、「どちらもない」1,688人・65.8%（1,730人・83.4%）との結果になりました。前回からパワハラを受けたことがある人が1.1ポイント増加するとともに、約3人に1人が職場でパワハラを受けたことまたは見たことがあり、全体としてパワハラが増加しているといえます。

#### @パワハラについても男性より女性の方が被害を多く受けている

性別でみると「受けたことがある」と回答した人は、女性191人・17.7%（同144人・16.8%）、男性237人・16.1%（同181人・14.9%）、「見たことがある」は女性204人・18.9%、男性248人・16.9%、「どちらもない」は女性689人・63.7%（同698人・81.6%）、男性992人・67.5%（同1,024人・84.6%）となっており、女性の方が男性よりパワハラを受ける率が高くなっています。

|    | 受けたことがある     |              | 見たことがある      |      | どちらもない       |               |
|----|--------------|--------------|--------------|------|--------------|---------------|
|    | 今回           | 前回           | 今回           | 前回   | 今回           | 前回            |
| 女性 | 191人 (17.7%) | 144人 (16.8%) | 204人 (18.9%) | 項目なし | 689人 (63.7%) | 698人 (81.6%)  |
| 男性 | 237人 (16.1%) | 181人 (14.9%) | 248人 (16.9%) | 項目なし | 992人 (67.5%) | 1024人 (84.6%) |

#### @勤務地別は「施設等機関」「独立行政法人」で約3割がパワハラ被害

勤務地別にみると、「受けたことがある」と回答した人は、「本府省、最高裁」13人・14.0%（同「本府省庁」19人・13.5%）、「管区機関、高裁」68人・17.8%、「府県単位機関、地家裁本庁」48人・13.3%、「地方出先機関、地家裁支部」218人・15.8%（同「地方支分部局」252人・15.3%）<sup>10</sup>、「施設等機関」29人・29.0%、「独立行政法人」40人・27.2%（同48人・19.4%）、「国立大学法人等」0人・0.0%、「その他」11人・14.9%となっています。

「見たことがある」は、「本府省、最高裁」19人・20.4%、「管区機関、高裁」74人・19.3%、「府県単位機関、地家裁本庁」59人・16.3%、「地方出先機関、地家裁支部」225人・16.3%、「施設等機関」28人・28.0%、「独立行政法人」36人・24.5%、「国立大学法人等」2人・100%、「その他」9人・12.2%となっています。

「どちらもない」は、「本府省、最高裁」61人・65.6%、「管区機関、高裁」243人・63.4%、「府県単位機関、地家裁本庁」252人・69.8%、「地方出先機関、地家裁支部」945人・68.3%、「施設等機関」45人・45.0%、「独立行政法人」76人・51.7%、「国立大学法人等」0人・0.0%、「その他」54人・73.0%となっています。

前回調査と比較すると、どの官署においても直接パワハラを受けた人が増加し、約15%程度となっていますが、セクハラと同様に「施設等機関」「独立行政法人」で多く、他の官署の倍の約3割がパワハラを受けている結果となっています。

<sup>10</sup> 「管区機関、高裁」「府県単位機関、地家裁本庁」「地方出先機関、地家裁支部」の合計は「334人・15.7%」



### @正職員は微増、非常勤職員・派遣職員は約4人に1人がパワハラ被害

雇用形態別にみると、「受けたことがある」と回答した人は、正職員で384人・17.2%（同304人・16.4%）、非常勤職員などで45人・13.7%（同19人・9.4%）、「見たことがある」は正職員400人・17.9%、非常勤職員など57人・17.4%、「どちらもない」は正職員1,466人・65.6%、非常勤職員など221人・67.4%となっています。正職員に対するパワハラは微増ですが、非常勤職員などに対するパワハラが4.3ポイントも前回調査より増加しています。

### @50歳代が最多、年齢層が高くなるほどパワハラを直接受ける傾向にある

年齢別にみると、「受けたことがある」と回答した人は、「20歳代以下」72人・13.8%（同47人・10.8%）、「30歳代」94人・16.1%（同104人・15.6%）、「40歳代」153人・16.9%（同113人・18.2%）、「50歳代」104人・21.6%（同59人・18.6%）、「60歳以上」8人・12.3%（同2人8.3%）となっています。

「見たことがある」は、「20歳代以下」55人・10.5%、「30歳代」103人・17.6%、「40歳代」186人・20.5%、「50歳代」102人・21.2%、「60歳以上」10人・15.4%となっています。

「どちらもない」は、「20歳代以下」394人・75.3%（同386人・88.5%）、「30歳代」390人・66.7%（同555人・83.3%）、「40歳代」579人・63.8%（同504人・81.0%）、「50歳代」277人・57.5%（同254人・80.1%）、「60歳以上」47人・72.3%（同22人・91.7%）となっています。

パワハラは40歳代を除いて増加しています。また、セクハラとは逆にパワハラは、年齢層が高くなるほど、直接受ける傾向<sup>11</sup>にあり、見たことがあるも同様といえます。50歳代は約2人に1人が職場でパワハラに遭遇している結果となっています。

### @どんなパワハラを受けているか「人格否定、差別的発言、怒鳴る」が最多の64.2%

パワハラを「受けたこと」「見たこと」が「ある」と回答した人に、それはどのようなパワハラだったか？との設問では以下の回答結果となっています。

| パワハラ種別                                     | 今回           | 前回           |
|--|--------------|--------------|
| ① 適切でない表現で指示、指導を受け(てい)た(人格否定、差別的発言、怒鳴るなど)  | 543人 (64.2%) | 216人 (66.3%) |
| ② 適切でないタイミングや場所での指示、指導を受け(てい)た(部下や大勢の人の前で) | 390人 (46.1%) | 113人 (40.8%) |
| ③ 職務外の仕事、または過重な仕事を押し付けられ(てい)た              | 146人 (17.3%) | 59人 (18.1%)  |
| ④ 暴力や無視等の対応を受け(てい)た                        | 138人 (16.3%) | 49人 (15.0%)  |
| ⑤ 私生活について非難されたり不当な干渉があった                   | 88人 (10.4%)  | 48人 (14.8%)  |

<sup>11</sup> 60歳以上は、基本的に再任用職員で役職も係員・係長層の場合が多いので、20歳～30歳代と同じ状況にあると考えている。

前回調査同様に、「適切でない表現で指示、指導」が6割超、「適切でないタイミングや場所での指示、指導」が約5割と他を大きく上回っているのが特徴です。また、退職強要や、任用継続しない等受け取れる言動が49人・5.8%もあったことは深刻です。

「受けたこと」「見たこと」がある人それぞれでパワハラの種類上位2つは同じですが、受けたことがある人の3位は、「暴力や無視等(23.4%)」で、見たことがある人の2倍超<sup>12)</sup>になっています。

#### @「暴力や無視等」は女性が男性の約2倍

性別では、「暴力や無視等」の対応を受ける割合は女性の方が多く男性の約2倍<sup>13)</sup>、雇用形態別では、「適切でない場所での指示・指導」を受ける割合は正職員の方が多く<sup>14)</sup>、「意図的に仕事を外された」「退職強要・任用継続しない等の言動」は非常勤職員等の方が多く<sup>15)</sup>なっています。

勤務地別では、「暴力や無視等」は、「府県単位機関、地家裁本庁(18.4%)」、「地方出先機関、地家裁支部(16.1%)」「施設等機関(22.6%)」「独立行政法人(29.0%)」で多く、その割合は「本府省(9.7%)」の2~3倍程度になっています。「退職強要・任用継続しない等の言動」も同様の傾向<sup>16)</sup>がみられます。「意図的に仕事を外された」については「本府省(12.9%)」で多く、「管区機関、高裁(6.6%)」「府県単位機関、地家裁本庁(7.8%)」、「地方出先機関、地家裁支部(7.8%)」と比較して2倍程度となっています。

#### @パワハラを受けたことがある人の対処方法「誰にも言わずに耐えた」が約3割

【受けたことがある人の対処方法】

| 対処方法         | 今回           | 前回           |
|--------------|--------------|--------------|
| ① 同僚・友人に相談した | 190人 (44.1%) | 135人 (41.4%) |
| ② 上司に相談した    | 145人 (33.6%) | 81人 (24.8%)  |
| ③ 誰にも言わずに耐えた | 120人 (27.8%) | 124人 (38.0%) |
| ④ 家族に相談した    | 108人 (25.1%) | 50人 (15.3%)  |
| ⑤ 相手に抗議・拒絶した | 95人 (22.0%)  | 61人 (18.7%)  |

「同僚・友人に相談した」が前回同様に1位となっていますが、「上司に相談した」と「誰にも言わずに耐えた」が逆転しています。「労働組合に相談した」人が少数ながらも9.5%から15.3%に増加していることも特徴的といえます。ただ、こちらもセクハラ同様にいまだに

<sup>12)</sup> 見たことがある人の3位は「職務外の仕事、過重な仕事押し付け」で16.0%となっている。

<sup>13)</sup> 女性22.0%、男性12.0%

<sup>14)</sup> 正職員47.3%、非常勤職員等37.5%

<sup>15)</sup> 「意図的に仕事を外された」正職員8.7%、非常勤職員・派遣職員など13.5%

「退職強要・任用継続しない等の言動」正職員5.2%、非常勤職員・派遣職員など9.4%

<sup>16)</sup> 「本府省(3.2%)」「府県単位機関、地家裁本庁(7.8%)」、「地方出先機関、地家裁支部(5.2%)」「施設等機関(7.5%)」「独立行政法人(11.6%)」

約3割の方が誰にも相談することもできず、パワハラに耐えている実態が明らかになり、上述のとおり退職強要等があることもあって「退職した」が5人・1.2%にのぼっていることは非常に問題です。

性別、勤務地別、雇用形態別、年齢別での対処方法の特徴点は以下のとおりとなっており、性別では、男性の方が、相手に直接抗議する割合が高いものの、1人で耐える割合も高くなっています。女性は同僚や友人、上司、家族など周りに相談する割合が男性に比べて高く<sup>17</sup>なっています。

勤務地別では、「本府省・最高裁」「管区機関・高裁」「施設等機関」「独立行政法人」で何らかのアクションを起こす割合が高く、出先の方が誰にも言わずに耐える割合が高い<sup>18</sup>傾向にあります。

雇用形態別では、正職員の方が非常勤職員・派遣職員に比べて誰にも言わずに耐える割合が高く<sup>19</sup>なっています。

年齢別では、セクハラとは逆に50歳代が誰にも言わずに耐える割合が1番高く<sup>20</sup>、年代が低くなるほどその割合が減少する結果となっています。

#### ④ パワハラを見たことがある人の対処方法 「相談・助言等」が最多の約4割

##### 【見たことがある人の対処方法】

| 対処方法                            | 今回           | 前回             |
|---------------------------------|--------------|----------------|
| ① パワハラを受けた人の相談にのり助言等をした         | 172人 (37.6%) | 前回<br>項目<br>なし |
| ② その他                           | 153人 (33.5%) |                |
| ③ 上司または同僚に相談し、パワハラをやめるよう伝えてもらった | 116人 (25.4%) |                |
| ④ 労働組合に相談し、パワハラをやめるよう伝えてもらった    | 56人 (12.3%)  |                |

相談にのり助言をしたが約4割を占めトップとなり、その他が3割、上司・同僚、労働組合に相談するの順となっており、パワハラした人に対してやめるよう注意した人が1番少ない結果となっています。

性別、勤務地別、雇用形態別、年齢別での対処方法の特徴点は以下のとおりで、女性と比較して男性の方が直接注意と労働組合に相談する割合が高く<sup>21</sup>なっています。勤務地別で

<sup>17</sup> 「相手に抗議・拒絶」は女性34人・17.8%、男性59人・24.9%。「同僚・友人に相談」「上司に相談」「家族に相談」は女性106人・55.5%、73人・38.2%、65人・34.0%、男性83人・35.0%、70人・29.5%、43人・18.1%。「誰にも言わずに耐えた」は女性39人・20.4%、男性80人・33.8%

<sup>18</sup> 「誰にも言わずに耐えた」と回答した者は、「本府省、最高裁」3人・23.1%、「管区機関、高裁」17人・25.0%、「府県単位機関、地家裁本庁」18人・37.5%、「地方出先機関、地家裁支部」68人・31.2%、「施設等機関」4人・13.8%、「独立行政法人」7人・17.5%

<sup>19</sup> 「正職員」110人・28.6%、「非常勤職員・派遣職員など」8人・17.8%

<sup>20</sup> 「20歳代以下」14人・19.4%、「30歳代」25人・26.6%、「40歳代」47人・30.7%、「50歳代」33人・31.7%

<sup>21</sup> 「パワハラした人に対してやめるよう注意した」「労働組合に相談し、パワハラをやめるよう伝えてもらった」はそれぞれ、女性8人・3.9%、14人・6.9%、男性19人・7.7%、42人・16.9%

は、「本府省・最高裁」「施設等機関」で直接注意した人はおらず、「本府省・最高裁」は、労働組合への相談も少ない<sup>22</sup>結果となっています。雇用形態別では、正職員ほど労働組合に相談する割合が高く<sup>23</sup>、年代別では、若い年代ほど労働組合へ相談する割合が少ない<sup>24</sup>傾向にあります。

**@パワハラを受けたことがある人の対処の結果はどうなったか 「何も変わらなかった」が約 6 割**  
**【受けたことがある人の対処結果】**

| 対処結果        | 今回            | 前回            |
|-------------|---------------|---------------|
| ① 何も変わらなかった | 255 人 (59.2%) | 206 人 (63.2%) |
| ② 改善された     | 75 人 (17.4%)  | 42 人 (12.9%)  |
| ③ その他       | 58 人 (13.5%)  | 47 人 (14.4%)  |

「何も変わらなかった」が 4 ポイント減少し、「改善された」が 4.5 ポイント増加するなど、前回と比較してわずかながらではあるものの改善傾向にあることがわかりますが、約 6 割が何も変わらないとしていることから、職場の自浄作用能力がまだまだ不十分であることに変わりありません。また、表ざたにしないように説得された（されそうになった）人の割合が前回の 1.8%から 5.1%と増加しているのが特徴的です。

対処の効果としては、件数は少ないものの「人事院の苦情相談に訴えた」が 33.3%、「その他」が 30.0%、「上司に相談した」が 29.7%、「労働組合に相談した」「相手に抗議・拒絶した」がともに 24.2%改善し、そして「家族に相談した」が 22.2%、「同僚・友人に相談した」が 16.8%改善という結果になっています。一方で、人事院へ苦情相談した場合が、悪くなる率も 16.7%と 1 番高く<sup>25</sup>なっています。

性別、勤務地別、雇用形態別、年齢別での対処結果は、何らかのアクションを起こす割合が高い「本府省、最高裁」「独立行政法人」で「何も変わらなかった」割合も高く<sup>26</sup>、雇用形態別では、非常勤職員・派遣職員の方が比較的「悪くなった」とする割合が高く<sup>27</sup>なっています。年齢別では「20 歳代以下」で 31.9%と他の年代と比べて 2 倍程度改善率が高くなっているのが特徴的です。

<sup>22</sup> 「労働組合への相談」と回答した者は、「本府省、最高裁」1 人・5.3%、「管区機関、高裁」8 人・10.8%、「府県単位機関、地家裁本庁」9 人・15.3%、「地方出先機関、地家裁支部」22 人・9.8%、「施設等機関」5 人・17.9%、「独立行政法人」9 人・25.0%

<sup>23</sup> 「正職員」53 人・13.3%、「非常勤職員・派遣職員など」3 人・5.3%

<sup>24</sup> 「20 歳代以下」1 人・1.8%、「30 歳代」10 人・9.7%、「40 歳代」24 人・12.9%、「50 歳代」20 人・19.6%

<sup>25</sup> 「人事院の苦情相談に訴えた」16.7%、「その他」16.7%、「相手に抗議・拒絶した」15.8%、「上司に相談した」9.7%、「労働組合に相談した」9.1%、「家族に相談した」7.4%、「同僚・友人に相談した」6.3%

<sup>26</sup> 「本府省、最高裁」10 人・76.9%、「管区機関、高裁」35 人・51.5%、「府県単位機関、地家裁本庁」30 人・62.5%、「地方出先機関、地家裁支部」124 人・56.9%、「施設等機関」19 人・65.5%、「独立行政法人」28 人・70.0%

<sup>27</sup> 「正職員」26 人・6.8%、「非常勤職員・派遣職員など」5 人・11.1%

## @パワハラを見たことがある人の対処の結果はどうなったか「改善された」は2割超

### 【見たことがある人の対処方法】

| 対処結果        | 今回           | 前回     |
|-------------|--------------|--------|
| ① 何も変わらなかった | 206人 (45.1%) | 前回項目なし |
| ② 改善された     | 101人 (22.1%) |        |
| ③ その他       | 82人 (17.9%)  |        |

直接パワハラを受けた人が対処する場合より、見たことがある人が対処をした方が、若干ではありますが、改善される傾向にあるといえます。しかし、こちらも約半数が何も変わらないとしているのは問題です。

対処の効果としては、「労働組合に相談し、パワハラをやめるよう伝えてもらった」が57.1%改善とトップで、次いで「パワハラした人に対してやめるよう注意した」が53.6%、「上司または同僚に相談し、パワハラをやめるよう伝えてもらった」が40.5%、そして、「パワハラを受けた人の相談にのり助言等をした」が24.4%改善という結果になっています。

性別、勤務地別、雇用形態別、年齢別での対処結果は、女性や非常勤職員・派遣職員の方が「悪くなった」が多く、非常勤職員・派遣職員では、改善率が10.5%と全体の半分以下ときわめて悪い結果となっています。勤務地別では、「本府省、最高裁」での改善率が5.3%と全体の4分の1程度という結果に比例して、「何も変わらなかった」率が全体の45.1%より12.8ポイント高く57.9%となっています。年齢別では、「20歳代以下」で「何も変わらなかった」割合が高い<sup>28</sup>結果となっています。

## 4 おわりに

最後に本調査では、セクハラ、パワハラをはじめ、その他のハラスメントの実態や具体的な事例などを記述できるように、調査票に自由意見欄を設けました。自由意見欄には、753人の方々から、数字には決してあらわれてこない生々しい実態や、労働組合に対してのハラスメント防止対策などの意見などが寄せられています。その一部を以下のとおり紹介<sup>29</sup>します。今後、調査結果をふまえた政府・人事院に対する追及強化をはじめ、ハラスメントの一扫・根絶にむけたとりくみに奮闘していく所存です。

### 【セクハラ事例】

- 若い女性のことが病的に好きで、新人が配属されると連絡先を聞き出す職員がいる。
- 執拗に食事に誘われ、断り切れず、食事に行くと性的な発言をされた。
- セクハラ被害を受け、相談窓口に訴えたが、1年ほど経つと再開した。
- 同僚が上司から「家に泊めてほしい」「食事に行こう」などLINEで連絡された。
- 関係を壊したくなかったため、性的な要求も受け入れざるを得なくなったという事例を聞いた。
- セクハラ被害者が、非組合員であり、報復を恐れ、誰にも相談できなかった。

<sup>28</sup> 「20歳代以下」34人・61.8%、「30歳代」49人・47.6%、「40歳代」81人・43.5%、「50歳代」38人・37.3%

<sup>29</sup> 自由意見欄に記載されたものを、こちらで抜粋し、内容を要約している。

- 飲み会の場など、お酒が入っている際にセクハラと感じる発言をよくされる。
- 家の近くまで来られたり、仕事が終わって席に戻ると手紙が置いてあったりした。
- 飲み会の場で下ネタを話されて返答や対応に困ることがある。
- 家庭と仕事の両立や転勤に悩んでいたら、『女だから辞めたら？』と言われた。
- 非常勤職員が、セクハラが原因で契約更新を希望しなかったと聞いた。

#### 【パワハラ事例】

- パワハラで、体調を崩し、症状が悪化し、2年以上投薬治療を受けている。
- 強烈な大声での暴言（なにやっているんだよ馬鹿等）を吐いている上司がいた。
- 切れやすく、自己をコントロールできない管理職にふさわしくない上司がいる。
- 非常勤職員が、職員に、無視されたり、にらまれたり、大声で暴言をはかれたりした。
- 非常勤職員が、パワハラに毎日怯えていたが、職員は見て見ぬふりだった。
- 鬱病から職場復帰し、まだ投薬中であるのに、上司から仕事ができないと言われた。
- 上司から他の職員がいる前で「お前はどこに行っても務まらない」と言われた。
- パワハラをする人が、職場の相談員であったため、ただただ、耐えた。
- パワハラで有名な人だから仕方がないんだと諭され、あきらめるしかなかった。
- ストレスで休みたい旨を申し出た際、「そんな理由で休むんですか」と言われた。
- パワハラ事例を所属長に相談したが「あなたの考えすぎだよ…」と回答された。
- 殺人的なパワハラが存在しては、私たちの業務は崩壊します。

#### 【マタニティハラスメント事例】

- 妊娠後期、有休休暇を取得しようとしたところ、認めようとしないう上司がいた。
- 産前休暇までは、あまり年休をとることを考えないで欲しいと言われた。
- 産休に入ることが決まっているとき、「君のひきとり手なんて今さらない」と言われた。

#### 【逆パワハラ事例】

- 職責が下位の者が身勝手な言動により上位の者を責め苦痛を与えている事例がある。
- 異動したての上司に部下が『こんなことも知らないのか』と言った発言がされていた。
- 有休から復帰した部下に、「業務を半減しろ」などと言われ、ひどい上司と訴えられた。

#### 【ハラメントに対する懸念】

- 丁寧に教えるつもりが、中々理解してもらえないので、強い口調になることがある。
- 『自分の行為はセクハラだ』と自覚できないところが問題だと思う。
- パワハラについて、もしかしたら、自分がやっていたかもしれないと思うことがある。
- 周囲の職員が指導していると思った案件を本人が人権侵害と受け止めた事例があった。
- ハラスメントは心の余裕のなさが原因であり、人が増えれば解消されるのではないか。
- 笑顔の多い職場がハラスメントのない職場なのではないか。

以 上