

公務員関係判例研究会 平成 25 年度 第 3 回会合 議事要旨

1. 日時 平成 25 年 6 月 20 日 (木) 15:00～16:30

2. 場所 総務省第 1 特別会議室

3. 出席者

(会 員) 秋山弁護士(座長)、石井弁護士、石津弁護士、板崎行政訟務課付、植木
弁護士、上野弁護士、牛場弁護士、大田黒弁護士、大森弁護士、島村弁護士、
鈴木弁護士、高田弁護士、田中弁護士、中町弁護士、森末弁護士、山田弁護
士(五十音順)

(事務局) 人事・恩給局 井波次長、吉牟田人事政策課長、松本参事官、石津調査官、
植原争訟専門官、石川争訟専門官

4. 議題：ハラスメントをめぐる問題について

○ 加害職員に対する対応(パワー・ハラスメントに対する懲戒処分の量定)

5. 議論の概要

(1) 最初に、会員の一人から、次のとおり、議題に関する報告が行われた。

(ア) 問題の所在と基本的考え方

○ 人事院の懲戒処分の指針では、セクシュアル・ハラスメントと異なり、パワー・
ハラスメントについては、悪質性に応じたきめ細かな量定が示されておらず、免
職も想定されていない。事案の性質、セクシュアル・ハラスメントとの均衡等を
考慮し、基本事項の加重要素を用い、解釈により補う必要がある。

(イ) 暴言に対する懲戒処分の量定について

○ 部下に対して暴言を発した場合、指針の標準量定は「減給又は戒告」である。
これは、性的言動が「減給又は戒告」とされていることとも均衡が取れている。
継続的言動について、セクシュアル・ハラスメントでは「停職又は減給」とされ
ているため、パワー・ハラスメントでも悪質な態様として「停職」を考慮する必
要があろう。

○ 当該部下が精神疾患を発症した場合、セクシュアル・ハラスメントでは継続的
行為による精神疾患のり患について「免職又は停職」とされていること、公務外
非行の傷害について「停職又は減給」とされていることを考慮すれば、継続的な
パワー・ハラスメントについて精神疾患の予見可能性が推認される場合は「停職」
を基本に考えるべきではないか。

○ 行為の悪質性が高く、部下が病気休職や自殺に至った場合、「免職」もあり得
るだろう。

(ウ) 暴言以外のパワー・ハラスメントに対する懲戒処分の量定について

○ 「過大な仕事の要求」について、暴言があれば暴言の量定で足りる。単に過大
な負荷をかけ、結果として精神疾患を発症した場合、故意又は重過失があれば、
(イ)の量定に準ずるべきであろう。軽過失については、結果が重大である場合

に懲戒の対象となるのではないか。

- 「過小な仕事の要求」について、故意又は重過失の場合、(イ)の量定に準ずるべき。軽過失については、結果が重大な場合には懲戒の対象となるのではないか。ただし、部下には仕事を与えるのが通常であり、軽過失の認定は慎重であるべき。
- 「私生活への介入」について、暴言があれば暴言の量定で足りる。権限のないことを強要した場合、強要罪に該当するような違法性が高い行為であれば、(イ)に準じた量定でよいであろう。弁当や煙草を1回買いに行かせる類の行為は、不適切ではあるが直ちに暴言と同程度に悪質な人格権侵害とは言い難いが、家の掃除といった1回でも負担の重い行為は、暴言と同等に評価してもよいだろう。
- 「人間関係からの分断」については、業務上の必要性のない陰湿な行為であり、上司として黙認、指示することは許されない。(イ)に準じた量定でよいであろう。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

(ア) パワー・ハラスメント行為の「継続性」について、次のような議論があった。

- 行為が単発的か継続的かにより処分量定に軽重を設ける考えもあると思うが、そもそもパワー・ハラスメントとは勤務環境を悪化させる継続的行為ではないか。
- 単発的であっても職員の人権を侵害する違法性の高い行為は存在しており、それをパワー・ハラスメントではないと考えるのは不適當ではないか。
- 行為の継続性について、特定の部下に対して繰り返し暴言を発するという意味の継続性のみならず、人事異動を通じいずれの職場に配置されても部下に対して暴言を発するという意味での継続性も念頭に置く必要があるのではないか。
- 訴訟の場で安全配慮義務違反を問う場合と行政内部で懲戒処分を検討する場合では、継続性の意味が異なるのではないか。前者では、特定の部下に対して暴言が繰り返されているという事実は、使用者が勤務環境の悪化を認識しこれを防止する機会を多く有していた(にもかかわらず何も策を講じなかった)として安全配慮義務違反を認定する材料として強調される傾向があるのではないか。

(イ) 過大な仕事の要求、過小な仕事の要求について、次のような議論があった。

- 能力不足の部下に対しては、実際に仕事を与え、十分に指導をした後でなければ、能力不足であることを明らかにできず、分限処分も検討できない。他方、能力不足の職員に対して上司が熱心に指導した場合、かかる指導が、部下の低い能力を考慮すれば過大な仕事の要求であるとしてパワー・ハラスメントと認定されるようなことがあれば問題ではないか。
- 指示した仕事について部下が「できない」と言うからといって、それを簡単によしとする訳にはいかず、「できるまでやれ」と指示することが必要な場合もあるだろう。しかし、人事院の通知に挙げられている事例のように、従前3人で処理していた業務を1人の部下にやらせるのは、まさに過大な仕事である。主観的には部下を鍛える指導であっても、客観的に不可能な指示をしていないかを問うべき。
- 能力を十分に有している職員に仕事を与えない場合、つまり、俗に「干す」と表現されるような場合ではなく、ミスがあまりにも多く仕事をとても任せられない職員に仕事を与えないことは、過小な仕事の要求ではないと考えるべき。

(ウ) 人間関係からの分断について、次のような議論があった。

- 人間関係からの分断は、上司のみで実行できるものでない。上司のみならず、同僚職員に対する懲戒処分等も検討し得るのではないか。
- 人間関係からの分断には、上司の指示や黙認により部下に対して行われるもののみならず、最近では、部下が集団で上司を無視するものもあり得る。

(エ) セクシャル・ハラスメントに係る懲戒処分の標準量定との比較について、次のような議論があった。

- セクシュアル・ハラスメントに係る懲戒処分の標準量定は、悪質性に応じて3段階に整理されている。パワー・ハラスメントについても同様の標準量定を考えることはできないか。例えば、①目的は正当であったが、内容が行き過ぎた指導の場合には「減給又は戒告」、②いじめと分類し得るような、目的・態様が相当に悪質である行為の場合には「免職又は停職」、③重大な結果が生じたものについては上記①及び②の量定に加算する、といった整理は考えられないか。
- セクシュアル・ハラスメントに係る行為類型では、「相手の意に反することを知らず」との要件が用いられているが、パワー・ハラスメントでもこの要件を用いて行為を整理することはできないか。

(3) 次回会合は、7月18日(木)に開催することとした。