

1. 日時 平成 25 年 9 月 19 日 (木) 15:00~16:45

2. 場所 総務省共用 1001 会議室

3. 出席者

(会 員) 秋山弁護士(座長)、石井弁護士、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、木下弁護士、木村弁護士、島村弁護士、鈴木弁護士、高田弁護士、峰弁護士、森末弁護士(五十音順)
(事務局) 人事・恩給局 井波次長、吉牟田恩給企画課長、古賀参事官、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

○ 懲戒処分以外の事後措置(人事上の措置)について

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。

- パワー・ハラスメントについては、セクシュアル・ハラスメントと異なり、事後の対応策として、人事上の措置(配置転換等)を検討すべき旨記載した法令通知は存在していない。しかし、民間実務の考え方からも、使用者(当局)が職場環境整備義務(安全配慮義務)を負っていることから、パワー・ハラスメントについても、人事上の措置を検討することが必要な場合がある。
- 加害者たる上司と被害者たる部下のいずれを異動させるかについて考えるに、部下を異動させる方が容易であろうが、当該職員が現在の職務を続けたいという場合にかかる異動を行うとすれば、二重に不利益を与えることになり、適当ではない。困難ではあっても、上司を異動させることを基本に考えるべきではないか。
- また、人事異動以外の手段で加害者と被害者の距離を置かせる手段として、自宅待機を命ずる、職場での人間関係から切り離す、職位に応じた仕事をさせないといった措置を講ずることも考えられるが、
 - ・ 自宅待機については、民間企業では一般的な指揮監督権を根拠として命じ得ること、また、一般に就労請求権は認められないことから、権利の濫用・逸脱とされない範囲内であれば問題ない(賃金支払義務は免れない。)。他方、公務部門の場合、職務専念義務は法令に基づかずに免除することができないこと(国家公務員法第 101 条、地方公務員法第 35 条)を考慮する必要がある。
 - ・ 職場での人間関係からの切離しや、職位に応じた仕事をさせないことについては、パワー・ハラスメントに関する人事院の通知や厚生労働省円卓会議の提言を参考にするならば、かえって、このような措置がパワー・ハラスメントとなりかねない。措置を講ずる必要性や措置の態様、期間等の相当性について慎重に検討する必要がある。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

(ア) パワー・ハラスメントに対する事後の対応策として人事上の措置を講ずることの意義について、次のような議論があった。

- パワー・ハラスメントについては、セクシュアル・ハラスメントと異なり、人事上の措置を講ずる必要がある場合は少ないのではないか。
- セクシュアル・ハラスメントの場合、通常とは違う時期の異動の原因がセクシュアル・ハラスメントであるということと同僚に知られることが、被害者の女性にとって新たな苦痛の種となる場合もある。これに対し、パワー・ハラスメントの場合、上司と部下の相性の問題ということで、異動させやすいのではないか。
- パワー・ハラスメントについては、業務上の指導に関連して生じたものである場合、周りの職員がハラスメントを認識していないということは、ほとんど考えられないのではないか。すると、(判例上広範に認められている)業務上の必要性がある限り、異動をさせることに問題はないのではないか。
- セクシュアル・ハラスメントの場合、業務遂行上の必要性が全く認められない行為であることから、人事上の措置が必要ならば、原則として加害者たる上司を異動させるべきである。しかし、パワー・ハラスメントの場合、上司が、業務の遂行上必要な指導を行う際、その態様等が行き過ぎたものになってしまったというものもある点を考慮すべきではないか。

(イ) 自宅待機命令について、次のような議論があった。

- 公務部門の場合、民間企業と異なり、職務命令により職務専念義務を免除できないことから、「自宅で職務を遂行せよ」という職務命令を考えることになるが、それは無理があるのではないか。
- 民間企業であれば、セクシュアル・ハラスメントをした従業員に対し、反省を促し、職場に戻ってきた後の再発防止を図る目的から、自宅で研修教材のビデオを見るよう命ずる、つまり「自宅研修」を命ずることがある。このような職務命令であれば、公務部門でも発し得るのではないか。
- 停職期間中の職員に対して職務命令を発することは、たとえ「自宅で研修(して反省)せよ」という内容であっても、理屈の上で難しいのではないか。すると、例えば、停職処分を受けた職員に関し、職場で再び問題を起こすことがないか否かを判断するため、停職期間満了の直後に、いきなり職場で勤務させることなく、まずは自宅研修を行わせ、人事当局としてその理解度を確認するといったことはあってもよいのではないか。

(ウ) 職場での人間関係の切離しや職位に見合わない仕事を与えることについて、次のような議論があった。

- 鳥取大学事件(鳥取地判平 16. 10. 12)は、女子学生に対してセクシュアル・ハラスメントを行った教官を停職処分に付した上で、停職期間が満了した後も、長期間にわたり仕事を取り上げていたことが違法な行為と判断された例である。この判断に異論はないが、免職処分が相当である極めて悪質な事案であったにもかかわらず、温情からか、復職させた後に発生する問題を考慮することなく、処分を停職にとどめた人事当局の判断にそもそも誤りがあったのではないか。

(3) 次回会合は、10月17日(木)に開催することとした。