

パワー・ハラスメントの撲滅を目指して

1 パワー・ハラスメントとは（厚生労働省による定義）

職場のパワー・ハラスメント（パワハラ）とは、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」をいいます。

2 パワハラに該当する例

（人事院「パワー・ハラスメント防止ハンドブック」/平成27年7月より一部修正）

- ① 暴言
 - ・「こんな間違いをするやつは死んでしまえ」「おまえは給料泥棒だ」などと暴言を吐く。
 - ・発表の方法等を指導せずに、「君のプレゼンが下手なのは、暗い性格のせいだ。何とかしろ」などと言う。
- ② 執拗な非難
 - ・3日間にわたって何度も書き直しを命じる。
 - ・皆の前で起立させたまま、大声で長時間叱責し続ける。
- ③ 威圧的な行為
 - ・椅子を蹴飛ばしたり、書類を投げつけたりする。
 - ・目の前で、分厚いファイルを何度も激しく机に叩き付ける。
 - ・自分の意向と違う時は意に沿った発言をするまで怒鳴り続け、また、自分自身にミスがあると、有無を言わず部下に責任を転嫁する。
- ④ 実現不可能・無駄な業務の強要
 - ・これまで3名で行ってきた大量の申請書の処理業務を未経験のその部下に全部押しつけ、期限内にすべて処理するよう厳命した。
 - ・毎週のように土曜日や日曜日に出勤することを命じる。
- ⑤ 仕事を与えない
 - ・何の説明もなく役職に見合った業務を全く与えず、班内の回覧物も回さない。
 - ・部下に仕事を与えなくなり、本来の仕事すら他の同僚にさせるようになった。
- ⑥ 仕事以外の事柄の強要
 - ・部下に対して、毎日のように昼休みに弁当を買いに行かせたり、週末には家の掃除をさせたりする。
 - ・「上司より立派なマンションに住むとは何事だ」とか「もっと安いところに住まないと地方に異動させるぞ」などと言いつづけた。
- ⑦ 暴力・傷害
 - ・書類で突然頭を叩く。
 - ・仕事が遅いと部下を殴ったり、蹴ったりする。
- ⑧ 名誉棄損・侮辱
 - ・同僚の前で、無能なやつだと言う。課全員の前で土下座をさせる。
 - ・病気の内容を大勢の職員の前で言う。家族について皮肉を言う。
- ⑨ 隔離・仲間外し・無視
 - ・いつも行動が遅い部下の発言を無視し、会議にも参加させない。
 - ・同僚とそりが合わないからといて、ついでで仕切っている。

3 パワー・ハラスメントのない職場づくりのために

同じ職場で働く者同士、教職員一人一人がお互いを大切にし、職場環境を良くしていこうとする意識が大切です。日頃からお互いにコミュニケーションを大切にし、職場全体で、パワハラになり得る言動を認識し、皆で取り組む必要があります。

～パワー・ハラスメントを防止するための留意点～

- ①教職員一人一人を人として尊重する
- ②教職員の健康状態を把握する
- ③パワハラになり得る言動の認識
- ④コミュニケーションを図り、良好な職場環境を作る
- ⑤被害者へ声をかける、相談にのる

パワハラと指導の違い

	パワハラ	指導
目的	・相手を馬鹿にする、排除する ・自分の目的の達成 (自分の思いどおりにしたい)	相手の成長を促す
業務上の必要性	・業務上の必要性がない (個人生活、人格を否定する) ・業務上の必要性があっても不適切な内容や量	仕事上必要性がある。または健全な職場環境を維持するために必要なこと
態度	威圧的、攻撃的、否定的、批判的	肯定的、受容的、見守る、自然体
タイミング	・過去のことを繰り返す ・相手の状況や立場を考えずに	・タイムリーにその場で ・受け入れ準備ができているときに
誰の利益か	組織や自分の利益優先 (自分の気持ちや都合が中心)	組織にも相手にも利益が得られる
自分の感情	いらいら、怒り、嘲笑、冷徹、不安、嫌悪感	好意、穏やか、きりっとした
結果	・部下が萎縮する ・職場がぎすぎすする ・退職者が多くなる	・部下が責任を持って発言、行動する ・職場に活気がある

(人事院「パワー・ハラスメント防止ハンドブック」/平成27年7月 より)

4 困ったときは・・・

パワハラを受けていると感じている教職員や、パワハラを見開きした教職員で、加害者が上司であるために、上司にパワハラであることを伝えることができず、そのまま放置した場合には、職場環境に重大な影響を及ぼす恐れがあるため、管理職者や同僚に相談するなど早期に対応することが必要です。

それでも解決が困難なときは

- 小中義務教育学校は、
県教育委員会教職員課小中学校人事担当または市町教育委員会へ
- 県立学校は、
県教育委員会教職員課県立学校人事担当へ 御相談ください。