

# パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメント（以下、「パワハラ」という。）とは、①職務上の権限や地位などの職場内の優位性を背景にして、②業務上必要かつ適正な範囲を超えて、③継続的に精神的・肉体的苦痛を与える言動をいいます。上司から部下に限らず、同僚同士、部下から上司の場合もあり得ます。

令和2年6月に、改正労働施策総合推進法が施行され、職場におけるパワハラ防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となりました。

## 1 パワハラ6類型 ～こんな言動はパワハラです！～



指導の範囲を超えた感情に任せた言動は、パワハラになりうるという認識を持つことが大切です。



仕事の内容や指示・指導とは全く関係のない、感情にまかせた発言例：

「辞めちまえ」  
「役立たず」  
「異動させてやる」  
「お前なんかいらぬ」  
「俺の顔に泥を塗るな」  
「俺が一生懸命働いているのに、何故部下のお前がのほほんとしている」  
「バカには何を言っても無駄だ」

など



## 2 パワー・ハラスメント対策の法制化 ～労働施策総合推進法の改正～

改正された労働施策総合推進法において、職場におけるパワー・ハラスメントについて事業主に防止措置を講じることが義務付けられています。併せて、事業主に相談したこと等を理由とする不利益取扱いも禁止されています。

このような状況を受けて、県教育委員会の「懲戒処分の基準」にも、「パワハラ」の標準例が追加されました。（次ページ参照）

### 3 考えてみよう

- ① 職場でパワハラと言動を見聞きすることはありますか。
- ② パワハラを受けた場合やパワハラと言動を見聞きした場合には、どの様に対応しますか。
- ③ 普段からコミュニケーションを大切に、誤解や行き違いを生まないようにしていますか。
- ④ 業務と関係のない言動や、指導の範囲を超えた感情にまかせた言動は、パワハラになりうるという認識を持っていますか。
- ⑤ 相手方から明確な拒否や抗議などの意思表示があるとは限らないことを認識していますか。
- ⑥ パワハラは、やった本人には自覚がないことがあることを認識していますか。
- ⑦ 以下の項目について、自身の行動を振り返ってみましょう。
  - 乱暴な言動で相手を威圧することはありませんか。
  - 些細な失敗を執拗に批判することはありませんか。
  - 自分のやり方を部下や同僚に強制していませんか。
  - 自分の経験や考え方に固執して、他の人の意見を排除することはありませんか。
  - 相手のプライバシーに必要以上に干渉していませんか。
  - 指導・注意をする場合に、場所に配慮して行っていますか。
  - 相手が嫌がっていることがわかっていても、同じ言動を繰り返していませんか。
  - 酒席やレクリエーションなど、勤務時間外の言動も注意していますか。

### 4 相談窓口

相手に対し、拒否や抗議などの明確な意思表示をしましょう。また、信頼できる上司や同僚、以下の相談窓口にご相談しましょう。

窓口名	担当	電話番号
校内の相談窓口 (パワー・ハラスメント防止推進員等)	※校内の担当者名を記載	
県の相談窓口 (県立学校が対象)	県立学校人事課 管理指導担当	048-830-6726
教職員コンプライアンス相談ホットライン 平日9時～17時(12時～13時除く)	担当部署 県教育局総務課	048-830-6629

パワハラは、正常な業務運営の支障となるとともに、心身の不調をきたす要因の一つともなり得ますので、必要に応じて健康相談窓口も御活用ください。

○県教育局福利課(保健師による健康相談)048-830-6971 ※市町村立学校職員は対象外です。  
(相談内容により、精神科医師・臨床心理士による相談を勧めることがあります。)

### 5 懲戒処分の基準

※令和2年7月に「パワハラ」の標準例が追加されました。

#### 第2 1 (16) パワー・ハラスメント

ア パワー・ハラスメント(パワー・ハラスメントの防止等に関する要綱第2条に規定するパワー・ハラスメントをいう。以下同じ。)を行ったことにより、相手に著しい精神的又は身体的な苦痛を与えた職員は、停職、減給又は戒告とする。

イ パワー・ハラスメントを行ったことについて指導、注意等を受けたにもかかわらず、パワー・ハラスメントを繰り返した職員は、停職又は減給とする。

ウ パワー・ハラスメントを行ったことにより、相手を強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患させた職員は、免職、停職又は減給とする。