

STOP !

パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントの定義

職場のパワー・ハラスメントとは、職場において行われる

- ①優越的な関係を背景とした言動
 - ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
 - ③労働者の就業環境が害されるもの
- ①から③の3つの要素を全て満たすものをいいます。

ポイント

- ・上司から部下に対して行われるものだけでなく、
- ・先輩・後輩間や同僚間で行われるもの、
- ・さらには部下から上司に対して行われるもの、も含まれます。

パワー・ハラスメントの事例

【暴力・傷害】

- 殴る、蹴る等の暴行、ものを投げつけるなど、相手に身体的な攻撃を加える。

【個の侵害】

- 教職員を職場外でも継続的に監視したり、私物を写真撮影したりする。
- 性的指向・性自認や病歴等の機微な個人情報について、当該教職員の了解を得ずに他に暴露する。

【暴言・名誉毀損・侮辱】

- 指導や注意を行う際に、「何もできないおまえは給料泥棒だ」「私に恥をかかせる気か」「仕事をやめてしまった方がよい」「性格が暗いから駄目なんだ」「こんなこともできないのか」など、その場の感情に任せて暴言をあげせる。

【執拗な非難】

- 他の教職員の前や児童生徒の前で、激しく叱責したり、指導方法や教職員としての能力を理由なく否定したりする。
- 仕事上のささいなミスを取り上げ、執拗に非難する。



【威圧的な行為】

- 人事考課や人事異動、業務の割振りなど人事に関することをほのめかして威圧する。
- 机を激しくたたく、椅子を蹴る、書類を投げつけるなどして威嚇する。



【実現不可能・無駄な業務の強要】

- 特定の者に対し、達成不可能な仕事を命じ、それが達成できないと怒鳴りつける。
- 仕事と全く関係のない雑用を強要する。独善的に、仕事のやり方を強制する。
- 不要不急の用務にもかかわらず、時間外勤務や休日勤務を強要する。
- 宴会や旅行などへの参加や宴席で飲酒の強要をする。断った場合に業務の上で嫌がらせをする。



【仕事を与えない・隔離・仲間外し・無視】

- 話を聞こうとせず、発言を無視する、会議に参加させないなど、職場内で孤立させる。
- 目立ったミスがないにもかかわらず、意図的に仕事や分掌業務を与えない。
- 仕事について助言を求めているのに、「何を言っても無駄」などと言って取り合わない。
- 職場における存在を無視し、業務上必要な情報や指導・助言を与えない。

指導・助言とパワハラの違い

業務上の指導・助言なのかパワハラなのか画一的な線引きができないところが難しい問題です。

指導・助言を行う場合

次のことに注意して行うことが重要です。

- 相手の人格を尊重し、常に「育てる」という意識をもって行うこと
- 業務の必要性を相手に示した上で行うこと
- 業務内容・量、指導のタイミング、場所、方法など状況に応じて適正に行うこと

指導・助言を受ける側

指導・助言に対して不満を感じる場合でも、これが本来の業務の適正な範囲で行われている場合には、パワハラには当たらないことを認識することが必要です。

指導・助言とパワハラの違い

参考：千葉市職員のためのハラスメント事例集
(千葉市総務局総務部人材育成課)

	パワハラ	指導・助言
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	・いろいろ、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

ハラスメントをしないために…

自分では「何気ない言動」や「当たり前」なことであっても、相手は「嫌だと思っている」、「我慢している」ということがあります。これらの積み重ねが、ハラスメントにつながる場合があります。ハラスメント防止の基本的な考え方として、性別や職位を問わず、次のことを認識しましょう。

- 言動に対する受け止め方には個人差があること
- 相手が拒否・嫌がっていることが分かった場合は、同じ言動を決して繰り返さないこと
- ハラスメントであるかについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと
- 職場外でも、職場の人間関係がそのまま持続する歓送迎会等で、ハラスメントが起こる可能性があること

相談はこちら

相談の窓口は下記のとおりです。窓口で受け付けた後、専任相談員が対応します。相談に関する秘密は厳守いたしますので、安心してご相談ください。

教育委員会教育総務部教育職員課 スクールレスキュー

電話 245-5930