

パワー・ハラスメント防止

広島県教育委員会事務局管理部総務課・教職員課

◆パワー・ハラスメント（通称 パワハラ）とは

法令上の定義はありませんが、一般的に、「①職権などのパワーを背景にして、②本来の業務の範疇を超えて、③継続的に、④人格と尊厳を侵害する言動を行い、⑤それを受けた就業者の働く環境を悪化させ、あるいは雇用について不安を与えること」を指すといわれています（人事院職員福祉局（平成21年7月）「管理監督者のためのガイドブック 国家公務員とメンタルヘルス」）。

なお、①業務上必要な注意叱責、②正当な指示命令、③具体的なハラスメント行為が見当たらない（被害妄想的）ケースは、パワハラではありませんが、何らかのきっかけでパワハラにエスカレートする危険性もありますので注意が必要です。

【パワハラに該当し得る言動例】

（人事院職員福祉局（平成21年7月）「管理監督者のためのガイドブック 国家公務員とメンタルヘルス」）

- ・「死んでしまえ」「給料泥棒」などの暴言を吐く。
 - ・身体や性格の特徴を取り上げてなじる。
 - ・些細な失敗を執拗に非難する。
 - ・「お前はどうしようもない」「無能だ」などと皆の前で叱責し続ける。
 - ・机を激しく叩いたり、書類を投げつけるなどの威圧的な行為をする。
 - ・無理な締切りの設定など、明らかに実現不可能な業務を強要する。
 - ・合理的な理由もないのに、仕事を全く与えない。
 - ・発言を無視したり、会議に参加させないなどして、職場内で孤立させる。
 - ・合理的な理由もないのに、プライベートな事項を執拗に詮索する。
 - ・私的な買い物など、仕事と関係ないことを強要する。
- などが考えられます。

●パワー・ハラスメントのない職場づくりのために

まず、パワハラについて、各人の認識のズレをなくすこと、次に上司と部下、先輩と後輩などに生じるコミュニケーションのズレを少なくすることが重要です。

また、管理監督者は、パワハラについて問題意識を持ち、上司の言動によっては、部下は人格を傷つけられ、あるいは疎外感を持ち、過度に心理的負担等を受け、ひいては心身の健康を損なうことがあります。これを認識することが重要です。その上で、管理監督者は、次の事項に注意することが必要です。

【管理監督者が注意すべき事項】

- ・部下の指導や教育に当たっては、相手の性格や能力を充分見極めた上で、言葉を選んで発言する。
- ・実現不可能な業務の強要や私生活への介入（ライフスタイル、学歴、家族）や人権の侵害ともいえる言動は、厳に慎む。
- ・部下は、上司等の権限のある者からの言動に疑問を抱いた場合でも、正面きって反論しづらい立場にあることを理解する。
- ・単なる指導上の注意であったとしても、執拗に繰り返して注意をしない。
- ・単発の言動だけがその要因となるのではなく、上司等の仕事に対する姿勢や人間性あるいは日常の振る舞いが引き金になる場合があることを承知しておくことなどが考えられます。

身近な現実問題として、職場で話し合うなど快適な職場を作っていきましょう。

■パワー・ハラスメントに関する相談窓口■

パワハラに関する相談は、県教育委員会事務局に設置している「体罰、セクシュアル・ハラスメントに関する相談窓口」における相談内容を拡充し、受け付けています。

【事務局における相談窓口】

（事務局及び学校以外の教育機関職員対象）

専用電話 082-224-3161

（県立学校教職員対象）

専用電話 082-513-4917, 4918, 4919

【参考】心身に健康上の不安や問題がある場合は、次の機関にて相談を受け付けています。

（公立学校共済組合員対象）※医師等専門スタッフが対応します。

○産業カウンセラーによる面接相談 082-223-7470（月～金 10:00～16:30）

○教職員健康相談 24 0120-24-8349（24時間年中無休）