

パワー・ハラスメントの防止

令和6年1月9日

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？

「パワー・ハラスメント」とは、職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるようなものをいいます。

◆ パワー・ハラスメントに該当し得る言動例

代表的な言動の種類	該当し得る言動例
(1) 身体的な攻撃 (暴行・傷害)	① 職員の身体を蹴って、危害を加える ② 書類や丸めたポスターで頭を叩く
(2) 精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	① 人格を否定するような言動（相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。）を行う ② 必要以上に長時間にわたり厳しい叱責を繰り返す ③ 他の職員の前で大声で威圧的な叱責を繰り返す ④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の職員宛てに送信する
(3) 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	① 自身の意に沿わない職員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする ② 一人の職員に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる ③ 職員全員に配付する書類を特定の職員だけ配付しない
(4) 過大な要求 (業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)	① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる ② 新規採用者等に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する ③ 職員に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる
(5) 過小な要求 (業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)	① 職員を退職させるため、能力や経験とかけ離れた誰でも遂行可能な業務を行わせる ② 嫌がらせのために仕事を与えず放置したり、本来の仕事とは関係のない雑用ばかりを行わせる
(6) 個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)	① 職場外でも継続的に監視したり、写真撮影をしたりする ② 職員の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該職員の了解を得ずに他の職員に暴露する

※これらはあくまで一例です。

留意事項

① 職務上の地位が上位の者による言動だけがパワー・ハラスメントではありません

同僚又は部下による言動についても、例えば集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるものや、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験等を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるものなどもパワー・ハラスメントに該当することがあります。

② パワー・ハラスメントに該当するかは客観的・総合的に考えます

客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、パワー・ハラスメントに該当しないとされています。また、パワー・ハラスメントに該当するかは、事案ごとに様々な要素を総合的に考慮して判断されます。

●パワー・ハラスメントのない職場づくりのためには

一人一人が互いに多様性を認め、相手の人格を尊重しつつ、適度なコミュニケーションを心がけ、学校における働き方改革を推進することにより、ストレスの軽減や職場環境改善を図っていくことが重要であり、職員全員が一体となって「パワー・ハラスメントをしない、させない、許さない、そして見逃さない」ために取組を徹底する必要があります。教職員全員でよりよい職場を目指していきましょう。

●管理又は監督の立場にある職員のみなさんへ

公務組織において、部下を指導し育成するのは上司の役割の一つです。客観的にみて業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワー・ハラスメントには該当しませんが、業務指示等の内容が適切であっても、その手段や様態が適切でないものは、パワー・ハラスメントになり得ます。指導に当たっては、日頃からコミュニケーションを図り、その趣旨や意図が相手に十分伝わっているかを意識しつつ、言動の受け止め方は世代や個人によって異なる可能性があることに留意する必要があります。

また、自分の部下間でパワー・ハラスメントが行われた場合には、問題解決に向け迅速かつ適切に対応しなければなりません。

あわせて、教職課程の必修事項である教育実習において指導を受けるという意味において、立場的に弱い教育実習生に対してパワー・ハラスメントに類する言動を行うことも決して許されないことですので、教育実習生への適切な相談対応等も行ってください。

●『懲戒処分の指針』（抜粋）

第2 標準例

1 一般服務関係

(14) パワー・ハラスメント

ア パワー・ハラスメント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。

●パワー・ハラスメントを受けたと感じたら

我慢したりせず、まずは相手に対して拒否や抗議等の明確な意思表示を行ってください。

また、一人で悩まず早めに信頼できる上司・同僚や相談窓口にご相談してください。相談窓口では、秘密厳守はもちろんのこと、相談したことで不利益をこうむることはありません。

パワー・ハラスメントを受けた人から相談を受けた場合や、周囲でパワハラ・セクハラまがいの職場環境を害する状況を見かけた場合は、見て見ぬふりをせず、相談者等を孤立させないよう努めていただくとともに、必要に応じ、上司等に報告をしてください。

■パワー・ハラスメント等に関する相談窓口■

パワー・ハラスメントに関する相談は、県教育委員会事務局に設置している「性暴力、セクハラ、パワハラ、体罰に関する通報・相談窓口」において、受け付けています。

【事務局における相談窓口】（◆：女性担当者対応窓口）

（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【総務課】

（教職員及び児童生徒対象）

専用電話 082-513-4917【教職員課 県立学校人事係】

082-513-4985【教職員課 小中学校人事係】

◆082-513-4918【豊かな心と身体育成課】

◆082-513-4919【高校教育指導課】

◆082-427-3076【教育センター】（児童生徒・保護者対象）

【相談時間】月曜日から金曜日までの午前8時30分から12時、午後1時から午後4時まで（祝日及び12月29日から翌年1月3日までの日を除く。）