



いいね!!南房総の教育①

千葉県木更津市貝渕3-13-34
TEL 0438(25)1311
FAX 0438(22)4302
発行責任者 所長 五十嵐 信昭



職場におけるハラスメント防止対策が強化されました!

令和元年5月29日、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」の成立に伴い、同法3条に基づき、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」(以下「労働施策総合推進法」)の改正が行われ、事業主に対して、パワーハラスメント防止措置の実施が段階的に義務化されることとなりました。

この改正により、職場におけるパワーハラスメント防止対策の強化が図られたことを踏まえ、千葉県教育委員会「懲戒処分の指針」が一部改正され、パワーハラスメント(以下パワハラ)に係る項目が新設されました。

パワハラは、職員の就業意欲の低下や精神的な障害、離職率の上昇などを引き起こす行為です。また、行為者のみならず、それを放置した職場も社会的なイメージを失墜し、業績の悪化につながる可能性もあります。

一方で、パワハラは適切な教育・指導との線引きが難しい側面を持っています。

職場におけるハラスメントについての正しい知識を備え、全ての職員がその能力を十分に発揮できる職場環境を維持、向上させるために、私たちには日頃から各種ハラスメントの防止及び排除に努めていくことが求められています。



同僚又は部下による言動もパワハラとなりえます!

パワハラの定義

職場における「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であって
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- ③労働者の就業環境が害されるものであり、
- ①から③までの要素を全て満たすものをいう。

なお、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該当しない。

①「優越的な関係を背景とした」言動とは?

- ◇ 職務上の地位が上位の者による言動
- ◇ 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、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
- ◇ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

②「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは?

- ◇ 業務上明らかに必要性のない言動
- ◇ 業務の目的を大きく逸脱した言動
- ◇ 業務を遂行するための手段として不適当な言動
- ◇ 当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

③「労働者の就業環境が害される」とは?

当該言動により、労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること

《令和2年厚労省告示第5号「指針」より》