



いいね!!南房総の教育②

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

典型的な6類型

- ① 身体的な攻撃（暴行・傷害）
- ② 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）
- ③ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- 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）
- 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）
- ⑥ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）《令和2年厚労省告示第5号「指針」より》

職場におけるパワハラと判断する際の留意点

業務上の指導・注意なのかパワハラなのかを判断する基準は、それが業務上必要な指導の範囲であることが、客観的に見て認められるかどうか。

業務上必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、これらが業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワハラには当たりません。

上司は自らの職位・職能に応じて権限を発揮し、職務上の指揮監督や教育指導を行い、上司としての役割を遂行することが求められます。

《厚生労働省ホームページ より》

1 行為の表現・回数・態様等によってパワハラと判断される

パワハラに当たるかどうかについては、その行為の表現や回数、態様などによって判断されます。例えば、1回の叱責や注意であっても、明らかな人権侵害に当たる暴言である場合はパワハラと言えます。また、一見些細な発言であっても、特定の個人に対し、長期にわたって繰り返し行われ、精神的ダメージを与える場合もパワハラと判断されます。行為の継続性の有無も重要なポイントになります。

2 業務の範囲を超えた注意・指導はパワハラとなる

業務を遂行する上で行われる指導や注意については、個人の受け取り方によっては不満を感じる場合がありますが、そのことをもってパワハラと判断することはできません。

しかし、その注意や指導の内容が明らかに業務の範囲を超えた「嫌がらせ」や「いじめ」などである場合はパワハラと判断されることがあります。

3 いろいろな人間関係においてパワハラは行われる

パワハラは、管理職から教諭等教職員に対して行われるものとは限りません。同僚間など地位が対等な者同士の間で行われるものや、教諭等が管理職に対してあざけり、罵るなどの行為に及ぶ場合もパワハラと言えます。

また、職場において、臨時的任用講師や各種会計年度任用職員等に対する差別発言など、人権を侵害する非常識な言動もパワハラとなります。

4 勤務時間外においてもパワハラは行われる

勤務時間外、職場外におけるプライベートな時間帯であっても、職場における人間関係が持ち込まれているような場合は、その場における言動によって職場環境を害するおそれがあり、パワハラとなることがあります。

《富山県学校職員パワーハラスメント防止マニュアル より》