

パワハラ の 禁 止

要 点

「パワーハラスメント（パワハラ）」とは「職権などのパワーを背景にして、本来の業務の範疇を超えて、継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い、就業者の働く環境を悪化あるいは就業者に雇用不安を与えること」と定義されています。

一般的には役職などが上層の者が下層の者に対して嫌がらせをすることと考えられますが、専門力を利用すれば部下から上司へ、同僚から同僚へ、年上の後輩から年下の先輩へ、年上の同僚から年下の同僚へも起こりうります。

教育現場においても職務上不適切な業務指示や行き過ぎた業務についての指導はパワハラになります。



知っておくべき内容

「パワハラ」被害の特徴は、業務指導の影に隠れ、被害が表に出にくいことです。そのことにより、正当な業務上必要な指導の範囲とパワハラの明確な区別ができにくいのが現状です。

客観的な判断基準はありませんが、次の内容に該当する場合はパワハラの可能性は高いようです。

- 1 職務上・教育上・能力上の優越的権力を用いて行動してしまう事
- 2 自分よりも下位の人物に対し行う事
- 3 人権侵害とも言える言動より、不法に精神的・肉体的損害を与える事
- 4 また、それにより就業環境の悪化や雇用に対する不安を発生させる事

〔具体例〕

ちょっとしたミスでも容赦しない、退職・転職強要、言葉や態度による暴力、同僚・上司の冷遇、八つ当たり、上司・先輩の悪事を部下に転嫁する等

教職員に求められること

学校現場は日々多忙で精神的にゆとりのない職場になりがちです。それ故にストレスも他の職種よりたまりやすく、それが要因になってパワハラに発展する場合もあると考えられます。

学校・子どもの教育諸問題等については、同僚や上司に相談しやすい雰囲気・人間関係作りが大切です。そうすることにより職員にとっては、働きやすい職場環境となり、子どもにとっては通いたくなる学校となるはずですが、したがって、職員同士が互いに認め・励まし・学び合う環境を作る必要があります。



関係法令等

〔刑法〕

- 1 第204条「傷害罪」
- 2 第208条「暴行罪」
- 3 第230条「名誉毀損」
- 4 第231条「侮辱罪」

〔民法〕

- 1 第415条「債務不履行」
- 2 第709・710条「不法行為」
- 3 第715条「使用者責任」
- 4 第718条「共同不法行為」