

指導行政のポイント

社会問題化する“パワーハラスメント”

菱村 幸彦

1月30日、厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ」からパワーハラスメント(以下「パワハラ」)の防止に関する報告書が公表された。

厚労省が示したパワハラの定義

近年、セクハラと並んでパワハラという言葉が広く使われるようになってきた。セクハラについては「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」に防止条項(11条)が定められ、人事院規則や自治体の規則等でも詳しく規定されているので、その法的概念は定着しているが、パワハラについては、法令に規定がないため、その意義や範囲は必ずしも明確でない。

今回、厚労省の報告書は、「職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう」と定義した。

で、この定義に沿って、パワハラについて吟味してみよう。

第1に、パワハラは、職務上の地位や人間関係など職場内の優位性を背景に行われる行為である。パワハラといえ、だれしも思い浮かべるのは、上司が部下を怒鳴ったり、いびったりする行為であろう。確かに一般的にはこうしたパワハラが多いが、それだけに限らない。

パワハラには、人間関係や専門知識など様々な優位性を背景として、先輩・後輩の間や同僚の間で行われるいじめや嫌がらせも含まれる。例えば、先輩教諭が後輩教諭に嫌がらせをしたり、教諭が非常勤講師をいじめたり、ITになじめない年配教員を若い教員が疎外したりすることもパワハラとなり得る。

さらには、部下から上司に対して行われるいじめや嫌がらせも含まれる。かつて、一部の学校でみられた教員が集団で校長をつるし上げるような行為は、パワハラとなり得る。

第2に、パワハラは、業務の適正な範囲を超える行為である。上司が部下を厳しく叱責したからといって直ちにパワハラになるわけではない。上司は職務権限として、上司の役割を遂行する責務があるから、部下を厳しく叱責することも必要である。そうした上司の叱責に仮に部下が不満をもったとしても、それが業務上適正な範囲内であれば、パワハラとはならない。しかし、適正な範囲内かどうかの線引きは、かなり微妙で難しい場合もある。

パワハラの6つの行為類型

第3に、パワハラは、精神的・身体的苦痛を与える行為または職場環境を悪化させる行為である。厚労省の報告書は、パワハラの行為類型として、身体的な攻撃(暴行・傷害)、精神的な攻撃(脅迫・暴言等)、人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)、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)、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)、個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)の6つの行為類型を示している。

これらの行為は、精神的・身体的苦痛を与えるのみならず、職場環境を悪化させる原因となるから、管理職は、パワハラの防止のために積極的な対応を行う必要がある。

また、これらの行為が傷害罪や暴行罪や名誉毀損罪等に該当するときは、刑事告発もあり得るし、権利侵害に及ぶときは、損害賠償請求も可能である。(ひしむら・ゆきひこ=(財)学習ソフトウェア情報研究所 理事長)

●最新刊好評発売中! 教頭・副校長が仕事を効率的に進めるための工夫やアイデアを具体的に提示!

教頭の仕事術—効率的に職務を進める知恵とコツ

【編集】藤井穂高(東京学芸大学教職大学院教授)

A5判 208頁 / 定価 2310円

研修誌・図書の小社への直接のお申込みは、無料FAX 0120-462-488をご利用ください(24時間受付・即日発送)