

## ■教育行政のポイント

### “パワハラ指針”を告示

菱村 幸彦

パワーハラスメント(以下、パワハラ)の防止について、昨年5月に労働施策総合推進法の改正により法制化(施行は令和2年6月1日)されたことは、すでに本紙(令和元年8月1日号)で紹介した。

同改正法は、パワハラ防止に関して「事業主が講ずべき措置」として、労働者からの相談への対応と体制整備を定めてはいるが、「その他の雇用管理上必要な措置」は、厚生労働大臣が「指針」で定められている(30条の2第3項)。

このたび、その指針が告示された。告示は「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」(令和2年1月15日厚生労働省告示第5号)という長い題名が付いている。

内容は9ページに及ぶ大部なものなので、ここでその全容を紹介することはできないが、主なポイントについて見てみよう。

#### パワハラ行為を具体的に例示

第1は、パワハラの例示である。

指針は、パワハラの法律上の定義について解説したうえで、パワハラに該当する代表的な言動として、①身体的な攻撃、②精神的な攻撃、③人間関係からの切り離し、④過大な要求、⑤過小な要求、⑥個の侵害——の6類型を掲げ、それぞれに「該当すると考えられる例」と「該当しないと考えられる例」を具体的に示している。

例えば、②「精神的な攻撃」について、該当する例として、「業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行うこと」を挙げ、該当しない例として、「遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をすること」を示している。

労働政策審議会では、指針素案に示された具体

例をめぐって、使用者側と労働者側が対立したが、最終的に両者の了解の下に決定されたと報道されている。何がパワハラに該当し、何が該当しないか、指針は詳しく例示しているので、厚労省のHPに掲げられている「職場におけるハラスメント関係指針」等で確認してほしい。

#### パワハラ防止に講ずべき措置

第2は、パワハラ防止の措置である。

指針は、事業主(教育委員会と校長)がパワハラ防止について講ずべき措置として、次の措置を掲げている。

(1) 事業主の方針等の明確化とその周知・啓発

事業主は、パワハラを防止するため、①パワハラの内容及びパワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含め労働者に周知・啓発すること、②パワハラを行った者には、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則・服務規律等に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること、などを示している。

(2) 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、労働者からの相談に対応する体制の整備として、①相談窓口をあらかじめ定め、周知すること、②相談窓口の担当者が、相談に対し適切に対応できるようにすること、などを示している。

第3は、パワハラ行為への措置である。

事業主は、パワハラの相談があった場合、①事実関係を迅速かつ正確に確認すること、②事実を確認した場合、被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと、③パワハラ行為者に対し懲戒等の措置を適正に行うこと、④再発防止に向けた措置を講ずること、などを示している。

(ひしむら・ゆきひこ=国立教育政策研究所名誉所員)

●被害を最小限に抑えるクライシスコミュニケーション！《好評発売中！》

### なぜあの学校は危機対応を間違えたのか

【著】石川慶子 四六判/定価(本体 2,000 円)+税

■研修誌・図書の小社への直接のお申込みは、小社HP <http://www.kyouiku-kaihatu.co.jp>をご利用ください。

