

鹿教組大隅地区支部パワー・ハラスメント研究委員会のパワー・ハラスメントの定義

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">① 職権などのパワーを背景にして② 本来の業務の範疇を超えて③ 継続的に（違法行為と人権侵害は一回でもハラスメント）④ 人格と尊厳を傷つける言動を行い⑤ 就労者の働く環境を悪化させる，あるいは雇用不安を与えること |
|--|

① 職権（専門的な情報・知識・技能を含む）などのパワーを背景にして

校長・教頭が職権を利用して、職員に対してわざと低い評価をしたり、仕事を与えなかったり、反対に過重な仕事を与えたりといった場合がこれに該当します。その他、役職の上下関係にかかわらず、専門的な情報・知識・技能などを持っている者が、それを教えないことにより相手をコントロールしたり、集団から仲間はずれにしたり、正当性を全面に押し出して、有無を言わず支配下におくといったことも含まれます。

② 本来の業務の範疇を超えて

どこまでが本来の業務でどこまでが適正範囲かは、学校規模や経験年数、職員構成などによって左右されるので、一概にはいえません。また、ハラスメントする側はあくまで仕事上必要な注意叱責と想っていても、受ける側は度を超えている、理不尽だと感じるなど、主観的な要素が大きく関与します。したがって、ここで大事なことは、「客観的に見て」という点です。

客観的に見て、達成不可能な目標を設定し、それができなかったことを個人の責任にしたり、客観的に見て、仕事上必要性のない指示命令・指導を行ったり、その人にだけ、明らかに他の職員と異なる量・内容の仕事を強要している場合これに該当します。

③ 継続的に

一・二度、注意されたり、叱られたことはふつうパワハラにはなりません。こうした行為が継続して行われることがパワハラの特徴です。ただし、何らかの法に触れる行為やその人の人権を侵害するような言動は、たった1回であってもハラスメントに該当します。

④ 人格と尊厳を傷つける言動を行い

本人の意志ではどうにもできないようなことについて、非難したり、指摘することは人格と尊厳を傷つけるハラスメントにあたります。たとえば、家柄や生い立ち、性別、学歴、容姿などを非難して精神的苦痛を感じさせる行為のことです。

⑤ 就労者の働く環境を悪化させる，あるいは雇用不安を与える

校長・教頭が職員を始終怒鳴ってばかりいる，といった場合は，学校全体がピリピリして人の顔色ばかりうかがうようになり，教育力も低下します。

また，人事をちらつかせたり「できないなら教職員をやめろ」といった言動で相手を無理矢理自分の思い通りにするのは，パワハラになります。