

パワーハラスメントとは

- 1 職務上・教育上・能力上の優越的権力を用いて
- 2 自分より下位の人物に対し
- 3 人権侵害ともいえる言動により、不法に精神的・肉体的損害を与えること
- 4 または、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こと

力関係において優位にあるものとは

- ・上司・管理職 → 部下
- ・正規職員 → 非正規職員
- ・集団 → 個人
- ・教師 → 生徒
- ・専門力を持つもの → 持たないもの
- ・ベテラン（先輩）. → 新人（後輩）

パワハラ被害の特徴

- ・業務指導や学校教育の影に隠れてしまい、被害が表に出ない
→ それにより正当な業務上必要な指導の範囲とパワハラとの明確な区別ができにくい
→ 客観的な判断基準を提示しにくい
- ・必ずしも上司から部下への加害行為に限られない。
例えば、語学力が堪能な部下が、語学力が、苦手な上司に対し、事あるごとに「あいつは馬鹿だ」といったりすることも該当しうる。
- ・身体的暴力のみならず、無視する・仕事をさせない等の精神的暴力が目立つのが特徴。

ハラスメント（学校の特殊性）

- ・学校現場では圧倒的な権力差を背景に生じることが多い
- ・教育現場では「問題を起こさないこと」が重視される傾向
- ・加害者は当然「騒がない」し「騒ぎたくない」
- ・被害を告発する被害者や支援者が「騒ぎを起こす」とされ、二次・三次被害にあいやすい

もしパワハラが起きてしまったら…

< 証拠が大切！ >

- ことが起きたときに証言書を書いてもらうこと。
- 録音をとっておく努力を。
- デジカメによる写真に証拠能力はないが、携帯電話の写真をその都度更新することには、意義と価値がある
- 証拠となる記録の保全及び、信頼性を高めるため、信頼できる誰かにその都度、記録を送信する。

鹿児島	099-224-7322
南薩	0993-53-5222
北薩	0996-25-1150
始良伊佐	0995-42-0003
大隅	0994-43-2212
熊毛	0997-22-0072
奄美	0997-52-0216

< 相談する！ >

～鹿教組相談窓口はこちらです～

08年、パワハラによる自殺が労災と認められる判決が出ました。09年にはパワハラによるうつ病も労災の判断基準と認められました。

こういった社会的背景を受け、鹿児島県教委は09年4月「パワーハラスメント等に対する防止について」（通知）を発出しました。今後、パワハラ防止に向けとりくみを進めていく必要があります。



《作成》

鹿児島県教職員組合

鹿児島市山下町4-18

※ 2007年3月に行われました竹下小夜子さん（精神科医）の講演を参考に作成しました。

STOP! パワハラ!!!



次の項目をチェックしてみましょう。

（企業用のチェックリストですが、学校に当てはめてみてください）

- 「役立たず、お前なんかいてもいなくても同じだ」などと、無能扱いされた
- ちょっとした仕事のミスをとらえられ、「クビだ、明日から来なくていい」といわれた
- 仕事を与えられず、継続的に無視された
- 自分だけ過重なノルマを与えられた
- 時間外の飲み会や趣味を強要された
- 仕事が終わって帰ろうとすると「先に帰るのか」と繰り返しいわれた
- 「理由なく、俺のいうとおりにしろ」などと強制された
- 「お前はノロマ」だと他人の前でののしられた
- 飲み会で「酒も飲めないのか、歌も歌えないのか」といわれた
- 「親の顔が見てみたい」などと、仕事に関係のない家族のことまでいわれた
- 暴力を振るわれた
- 出身校など、学歴をバカにされた
- 席が近くても、一切話しをしてくれない
- あいさつをしても無視される

いくつ該当しましたか。

チェック項目が一つでもあればパワハラの被害を受けている可能性があります。もちろんチェックが多ければ多いほど、その可能性は高まります。

パワハラには、スウェーデンの心理学者ハインツ・レイマンによる「職場で受けるいじめの5段階」という理論があります。

- ①部下の自己表現を妨害する
- ②部下を孤立させる
- ③同僚の前で部下をこきおろす
- ④仕事で部下の信用を傷つける
- ⑤部下の健康を危険にさらす

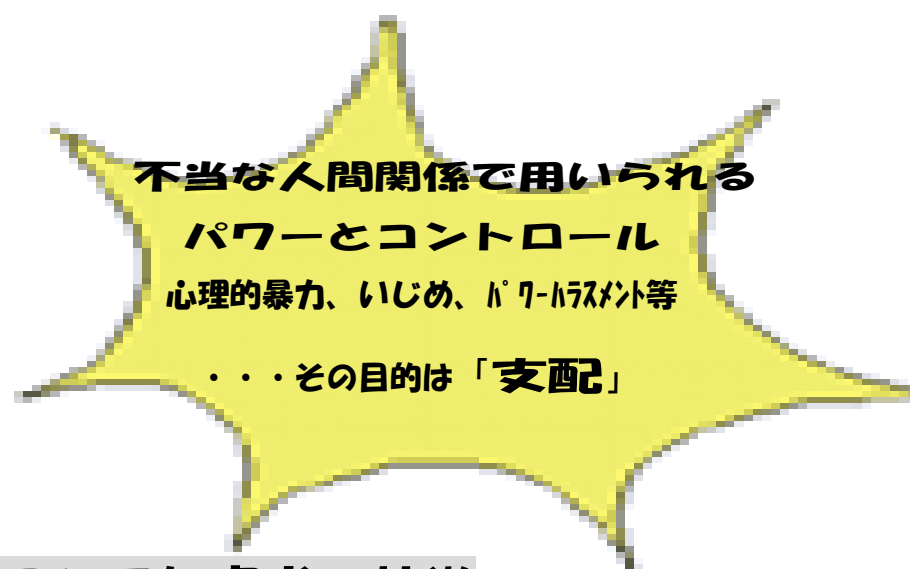
「あなたはパワハラをしていませんか」

次の設問に対して思い当たることがあれば、チェックしてみてください。

- 部下を立たせたままでよく説教をしたことがある
- 部下の人間性(性格等)を攻撃したことがある
- 部下を怒る時に、周囲の状況を気にしたことはない
- おとなしい部下には、つつい口うるさくなる
- 今までに部下に暴力を振るったことがある
- 部下は自分の顔色を見て、行動しているような気がする
- 突然の休暇をちよちよとる部下がいる
- 今までに複数の部下が辞めたことがある
- 部下が精神的な病気になったことがある
- 自分の意見に反論をする部下はいない
- 自分に反抗的な部下がいる、または嫌いな部下がいる
- 部下に意見を述べられるとむかつく
- 若手社員は、生意気だと思う
- 他のセクションの部下は出来が良い、出来の悪い部下ばかり、押し付けられている気がする
- 部下の顔、行動を見るにつれイライラしてくる

心あたりは、ありませんか？

重要なことは、常に自分がしている行動に対して、部下がどのように感じているかをあなた自身が認識することなのです。



不当な人間関係で用いられる
パワーとコントロール
心理的暴力、いじめ、パワーハラスメント等
・・・その目的は「支配」

パワハラ加害者の特徴

○相手の考えに興味を示さない

加害者は常に、相手に対して優位的スタンスを保とうとする。それらにより自分の無力感を感じないで済む

○二重拘束と一貫性のなさ

言動に一貫性がなく攻撃的

○反撃

自分の言動が問題にされると、加害者は相手に反撃し、自分が正しく相手が間違っているのだと主張する

○相手の意見を認めない

相手の異なる意見を認めるということは、加害者の支配が相手に及んでいないことを示すと考えるため、絶対に相手の意見を認めない。

○過小評価

加害者の何よりの防御。

○忘れる、否定する

忘れることにより、行為の責任を否認する

○みくだす・バカにする・脅す・

罵倒する

これらはすべて、加害者の抑圧された力量不足感や無力感などの感情から加害者自身を守るための防御である。

二次被害を起こさないために

○二次被害って？

周囲の人々の偏見は「二次被害」を生み出すことがあります。また、被害者の感情に配慮しない悪しき寛容さや、悪しき同情心、「早く忘れなさい」「元気を出せ」「くよくよするな」「がんばれ」などという無責任なはげましの言葉によってもひきおこされます。



被害をうちあけられたとき

①「正直にうちあけてくれてよかった」

(話してくれてよかった+あなたを信じます)

「正直に話してくれてありがとう」

(話してくれてよかった+信じます
+こちらを信頼してくれたことへの感謝)

②「あなたは悪くない」

※最も重要なキーワード

③「あなたは一人ぼっちではない」

④「力になりたい」

⑤ 被害者の話を最後まで聞く

<してはいけないこと>

- ・ 責めない／「あなたにも問題がある」
- ・ おどさない／
「こんなことが漏れたら大騒ぎになる」
「組織全体危ない」「あなたもいられなくなる」
- ・ 事件を軽視、疑う、否定することを言わない／
「たいしたことじゃない」「本当にあったの？」
「許してあげたら？」「立ち直るころでしょ。」
- ・ ほかのひととくらべない／
「あの人ははまりました」
「あなたの場合はひどすぎる」
「あなたよりひどい目にあっている人もいる」