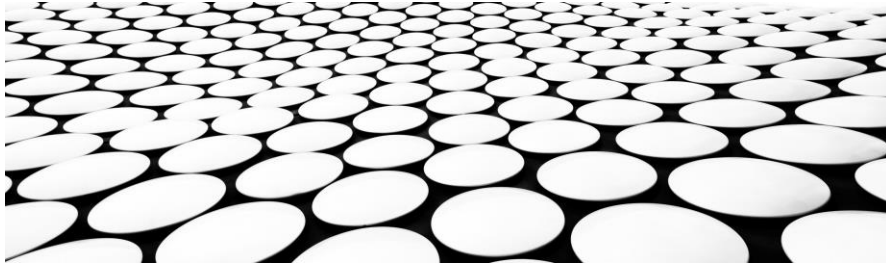


ハラスメントのリスク管理

パワーハラスメントとリスクマネジメント



★パワーハラスメントとリスクマネジメント★

パワー・ハラスメントに関する相談の割合は増加する傾向にある

- ・対人関係の中で生じる問題
- ・職場内秩序を乱す
- ・各組織の正常な業務運営の障害

上司から部下への不用意な言動

} ・職員の勤労意欲を減退させる
・精神的な障害に陥る職員を発生させる要因にも

部下への指導育成？それともパワー・ハラ？

線引きが難しい



一人ひとりが、パワー・ハラスメントに関する知識をもち加害者にならないよう努めていく

パワー・ハラスメントがもたらす様々な弊害への社会的な関心が高まってきており、人事院への苦情相談の内容別の割合をみても、パワー・ハラスメントに関する相談の割合は増加する傾向にあります。

パワー・ハラスメントは、対人関係の中で生じる問題であり、パワー・ハラスメントが生じると、職場内秩序を乱し、各組織の正常な業務運営の障害となり得るものです。

特に、上司から部下への不用意な言動によって、職員の勤労意欲を減退させ、ひいては精神的な障害に陥る職員を発生させる要因にもなります。

一方で、パワー・ハラスメントは、部下への指導育成なのかパワー・ハラスメントなのか画一的な線引きができない難しい問題でもあるため、職員一人ひとりが、パワー・ハラスメントに関する基本的な知識をもち、相手を尊重するとともに、パワー・ハラスメントの加害者にならないように留意し、日頃からパワー・ハラスメントのない職場づくりに努めていくことが大切です。

1. パワー・ハラスメントとは

「職務上の地位や権限又は職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超え、人格と尊厳を侵害する言動を行い、精神的・身体的苦痛を与え、あるいは職場環境を悪化させること」

1) 対象者の範囲

パワー・ハラスメントの対象者（被害者又は加害者）
範囲を定めたものはないが、常勤職員・非常勤職員も含まれる

セクシュアル・ハラスメントのように、
職員のほか「職員以外の者」も対象となることを定めたものはないが、
行政サービスの相手方・委託契約など公務職場で勤務する者との間でも、
パワー・ハラスメントをしないように留意する必要がある

1. パワー・ハラスメントとは

「職務上の地位や権限又は職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、人格と尊厳を侵害する言動を行い、精神的・身体的苦痛を与え、あるいは職場環境を悪化させること」を指すといわれています。

1) 対象者の範囲

パワー・ハラスメントの対象者（被害者又は加害者）の範囲を定めたものではありませんが、常勤職員だけが対象となるのではなく、非常勤職員も含まれます。

また、セクシュアル・ハラスメントのように、職員のほか「職員以外の者」も対象となることを定めたものではありませんが、行政サービスの相手方や委託契約等により公務職場で勤務する者との間であっても、パワー・ハラスメントをしないように留意する必要があります。

2) 場所的・時間的な範囲

職場内、勤務時間内、職場外、勤務時間外に行われたものも含まれる

3) 判断のポイント

セクシュアル・ハラスメントの場合

性的な言動に対し、受け手が不快に感じるか否かによって判断すること

パワー・ハラスメントの場合

受け手が不快かどうかで判断できるものではない
業務上の命令や指導に対し受け手が不快と感じた場合でも、
業務の適正な範囲で行われた場合にはパワー・ハラスメントに該当しない

指導する場合であっても、感情的、高圧的、攻撃的に行われた場合など、限度を超える場合は、パワー・ハラスメントに該当する可能性がある

本人が、パワハラを受けたと感じなくても、周囲がその行為を不快に感じることもある

2) 場所的・時間的な範囲

職員間におけるパワー・ハラスメントは、職場内、勤務時間内において行われたものだけではなく、職場外、勤務時間外に行われたものも含まれます。

3) 判断のポイント

セクシュアル・ハラスメントの場合、性的な言動に対し、受け手が不快に感じるか否かによって判断することとしています。しかし、パワー・ハラスメントの場合には、受け手が不快かどうかで判断できるものではありません。業務上の命令や指導に対して受け手が不快と感じた場合でも、業務の適正な範囲で行われた場合にはパワー・ハラスメントに該当しません。

一方、業務上正しいことを命令し、指導する場合であっても、感情的、高圧的、攻撃的に行われた場合など、社会通念上許容される限度を超える場合には、パワー・ハラスメントに該当する可能性があります。

また、パワー・ハラスメントを受けている職員本人が、パワー・ハラスメントを受けていると感じていなくても、周囲の職員がその行為をみて不快に感じることによって職場環境を害することがあることにも留意が必要です。

11

4) 概念の用語について

- ①「職務上の地位や権限又は職場内の優位性を背景に」とは
職務上の地位を利用した言動や権限を利用した言動が該当
専門知識が豊富、職場において相対的に優位な立場を利用した言動も含まれる
- ②「業務の適正な範囲を超えて」とは
本来の業務上の命令や指導の範囲を超えている
指導であっても、粗暴な言葉や態度で、手段や態様等が適切でないもの
- ③「人格と尊厳を侵害する言動」とは
容姿や学歴など、非難や指摘をする行為
いじめ、嫌がらせ、強要、威圧的な言動など

4) 概念の用語について

①「職務上の地位や権限又は職場内の優位性を背景に」とは

上司から部下への職務上の地位を利用した言動や権限を利用した言動が該当しますし、専門知識が豊富であり、経験が長いなど職場において相対的に優位な立場を利用した言動も含まれます。

②「業務の適正な範囲を超えて」とは

一般に、本来の業務上の命令や指導の範囲を超えているものはもちろんのこと、業務上の命令や指導であっても、指導等とは名ばかりの粗暴な言葉や態度で、その手段や態様等が適切でないものは業務の適正な範囲を超えるものに該当します。

③「人格と尊厳を侵害する言動」とは

容姿や学歴など職員本人の意思ではどうにもできないようなことについて、非難や指摘をする行為、また、いじめ、嫌がらせ、強要、威圧的な言動などをいいます。