

ハートがたくさんの村づくり

差別のない、人への思いやりを大切にする、
明るい南阿蘇村をつくりましょう。



人権とはなんですか？

人権とは「すべての人々が生命と自由を確保し、それぞれの幸福を追求する権利」あるいは「人間が人間らしく生きる権利で、生まれながらに持っている権利」であって、だれにとっても大切なもの、日常の思いやりの心によって守られなければならないものです。今回は、広報10月号の続きで「パワハラ」について紹介します。



パワーハラスメント（通称パワハラ）は職場においてさまざまな悪影響を及ぼします。パワハラ防止法が2020年6月に施行されてから、組織体制などの改善はされたかと思いますが、それでもニュースや新聞でパワハラの報道をたびたび目にします。そこで今回はパワハラについて紹介します。

○パワハラの定義

まず初めにパワハラの定義を説明します。パワハラとは以下の3つの要素を全て満たすものです。それは、「優越的な関係を背景とした言動」「業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動」「労働者の就業環境が害されるもの」になります。この要素を詳しく説明すると、「優越的な関係を背景とした言動」とは被害者が加害者に対して抵抗または拒絶することが出来ないほどの関係を背景としておこなわれる言動のことを指します。二つ目の「業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動」とは業務をおこなううえで明らかに必要がなく、業務の目的から外れている言動を指します。三つ目の「労働者の就業環境が害されるもの」とは、労働者が就業する上で無視できないほどの支障が生じるようなものを指します。また、優越的な関係とは上司と部下のような関係に限りません。同僚や部下からのパワハラもあり得ます。特に部下からのパワハラを逆パワハラと言い、被害者の立場上、誰にも相談できず、重大な事態になるケースが多々あります。

○指導とパワハラの違い

業務をおこなううえで必要であり、客観的にみて相当な範囲でおこなわれる適正な業務指示や指導についてはパワハラに当たることはありません。例えば、部下が不

注意により事故を起こしそうになっていたため、大きな声で注意をしたという場合にはパワハラに当たることはありません。相当な範囲を超えた言動によって、相手に身体的または精神的苦痛を与えることがパワハラに該当します。

○パワハラを防ぐには

事業主と労働者のそれぞれにパワハラを防ぐための責務があります。事業主は、パワハラに関する関心と理解を深め、労働者への研修を実施するなど必要な配慮をおこなわなければなりません。これに対し労働者もまた、問題に対して関心と理解を深め、他の労働者への言動に注意を払うとともに、事業主が実施する問題への措置に協力するよう努めなければいけません。また、具体的な措置については、事業主の方針などを明確化し、その周知・啓発をおこなうことや、相談体制の整備、パワハラが起きた場合の迅速・適切な対応などがあります。

○まとめ

今回はパワハラについて紹介しました。もしもパワハラを受けていると感じたり、職場で過度なストレスを感じたりした場合は、無理をせずにパワハラの相談窓口などに相談しましょう。

■相談窓口

熊本労働局 総合労働相談コーナー

Tel096-312-3877

厚生労働省 労働条件相談ホットライン

Tel0120-811-610

村民みんなで「ハートがたくさんの村」をつくりましょう。 総務課 人権政策係 Tel0967 (67) 1111