

# 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、「パワハラ」についてお伝えします。



現在様々なハラスメント(人を困らせること、嫌がらせ)が定義されていますが、そのなかでも特に問題となっているのがパワハラです。

一般企業はもちろん、公務員やスポーツ界、学校内でもパワハラがおこなわれておりニュースとなっています。また、会社の規模に関係なく、中小企業はもちろん大企業でも起きてしまっているのが現状です。

### ○パワハラとは

まず、パワハラ(パワー)の定義について説明します。

パワハラとは、パワー(力関係による)ハラスメント(人を困らせること、嫌がらせ)の略語で、同じ職場内で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える、または、職場環境を悪化させる行為をいいます。

例として暴力を振るったり、ほかの社員の前でわざと怒鳴ったり、侮辱するなどの目に見える行為や、わざと孤立させたり、意図的に過重労働に追い込むなど目に見えないものまで様々です。

### ○パワハラの実例

これは実際に起こった事件です。とある高等学校の教諭が、それまで担当していた授業、クラス担任その他の校務分掌などの一切の仕事を外される、座席を他の教職員から引き離されたうえに、何の仕事も与えられないまま4年6月にわたって一人だけ別室に隔離される、さらに7年近くにわたって自宅研修をさせられるなどの嫌がらせを、学校の運営団体の命令によって受けるといふ事件がありました。

この事件について争った裁判の結果、教諭に対して為された学校の運営団体による命令が、違法であるとして、600万円の損害賠償が認められました。このように企業や会社だけでなく教育現場である学校でもパワハラは起きています。

### ○パワハラ防止法について

パワハラ防止法では企業(事業主)は職場におけるパワハラ防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが義務となります。加えて、適切な措置を講じていない場合には是正指導の対象となります。

雇用管理上必要な措置の具体的内容としては、

- 企業(事業主)によるパワハラ防止の社内方針を明確にすること
- や、社内方針を周知・啓発する
- 被害を受けた労働者へのケアや再発防止
- 苦情などに対する相談体制の整備などが挙げられます。

罰則規定がないことが、一部では問題視されていますが、パワハラが常態化して改善が見られない企業は、企業名が公表されること

### ○最後に

仕事での苦勞を乗り越えることは、「パワハラに耐えぬくこと」ではありません。労働者には、パワハラにつぶされずに仕事をする権利があります。

パワハラに気づいたらその問題を抱え込まず、相談を含めた合理的な解決方法を見つけていきましょう。

### ○相談窓口

- 総合労働相談コーナー  
096(312)3877
- 労働条件相談ホットライン  
0120(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