

## パワー・ハラスメントの防止等に関する要綱の運用

### 1 第1関係

「パワー・ハラスメントの防止及び排除」とは、パワー・ハラスメントが行われることを未然に防ぐとともに、パワー・ハラスメントが現に行われている場合にその行為を制止し、及びその状態を解消することをいう。

### 2 第2関係

(1) 第1項の「職務に関する優越的な関係を背景として行われる」言動とは、当該言動を受ける職員が当該言動の行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものをいう。典型的なものとして、次に掲げるものが挙げられる。

① 職務上の地位が上位の職員による言動

② 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な状況下で行われるもの

③ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

(2) 第1項の「業務上必要かつ相当な範囲を超える」言動とは、社会通念に照らし、当該言動が明らかに業務上必要性がない又はその態様が相当でないものをいい、例えば、次に掲げるものが含まれる。なお、このような言動に該当するか否かは、具体的な状況（言動の目的、当該言動を受けた職員の問題行動の有無並びにその内容及び程度その他当該言動が行われた経緯及びその状況、業務の内容及び性質、当該言動の態様、頻度及び継続性、職員の属性及び心身の状況、当該言動の行為者との関係性等）を踏まえて総合的に判断するものとする。したがって、指示や指導を受けた者がその内容に不満があっても、直ちにパワー・ハラスメントに該当しない場合があることに留意すること。なお、性的指向及び性自認に関する偏見に基づく言動は、セクシュアル・ハラスメントに該当するが、パワー・ハラスメントにも該当し得るものである。

① 明らかに業務上必要性がない言動

② 業務の目的を大きく逸脱した言動

③ 業務の目的を達成するための手段として不適當な言動

④ 当該行為の回数・時間、当該言動の行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

(3) パワー・ハラスメントには、次の行為が該当し得るが、これらの行為以外にも該当する行為があることに留意すること。

① 身体的な攻撃

ア 暴行

イ 傷害

② 精神的な攻撃

ア 脅迫

イ 名誉毀損

ウ 侮辱

エ ひどい暴言

③ 人間関係からの切り離し

- ア 隔離
- イ 仲間外し
- ウ 無視

④ 過大な要求

- ア 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制
- イ 仕事の妨害

⑤ 過小な要求

- ア 業務上の合理性がなく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じること
- イ 仕事を与えないこと

⑥ 個の侵害

- ア 私的なことに過度に立ち入ること
- イ 他人に知られたくない個人情報を職員本人の了解を得ずに他の職員に言いふらすこと

(4) 第2項の「パワー・ハラスメントのため職員の勤務環境が害されること」とは、職員が、直接又は間接的にパワー・ハラスメントを受けることにより、職務に専念することができなくなる等その能率の発揮が損なわれる程度に当該職員の勤務環境が不快なものとなることをいう。

(5) 第2項の「パワー・ハラスメントへの対応に起因して職員がその勤務条件につき不利益を受けること」とは、パワー・ハラスメントに対する拒否、抗議、苦情の申出等の行為により、当該職員が不当な配置換等、その勤務条件につき不利益を受けることをいう。

### 3 第5関係

(1) 第1項の「所属相談員」は、原則として、教頭を含めた複数の職員とする。なお、異なる性の者を置き、苦情相談を行う職員の希望する性の相談員が対応できるよう努めるものとする。

(2) 第1項の「苦情相談」には、パワー・ハラスメントによる被害を受けた本人からのものに限らず、次のようなものも含まれる。

- ① 他の職員がパワー・ハラスメントを受けているのを見て不快に感じる職員からの苦情の申出
- ② 他の職員からパワー・ハラスメントをしている旨の指摘を受けた職員からの相談
- ③ 部下や同僚の職員等からパワー・ハラスメントに関する相談を受けた職員からの相談