



国立大学リスクマネジメント情報

2016(平成28)年2月号

<http://www.janu-s.co.jp/>

特集テーマ

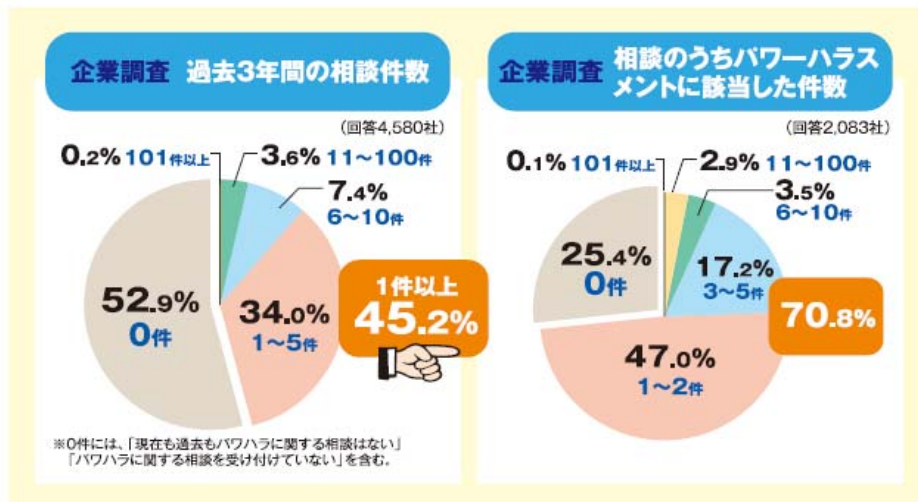
パワーハラスメント対策

昨年、厚生労働省は、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」を初めて作成し、全国で取組支援セミナーを開催しています。

本号では、同省各種資料やセミナーの内容から、パワーハラスメント（以下「パワハラ」）対策の概要をまとめてみました。

1. パワハラの実況

平成24年度に厚生労働省が実施した「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」によると、過去3年間にパワハラに関する相談を受けた企業が45.2%、相談のうち70.8%が実際にパワハラに該当する事案でした。



(公益財団法人21世紀職業財団『職場のパワーハラスメント対策ハンドブック』2頁から転載)

2. パワハラの実況

職場のパワハラとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの**職場内での優位性**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又は職場環境を悪化させる行為をいいます。

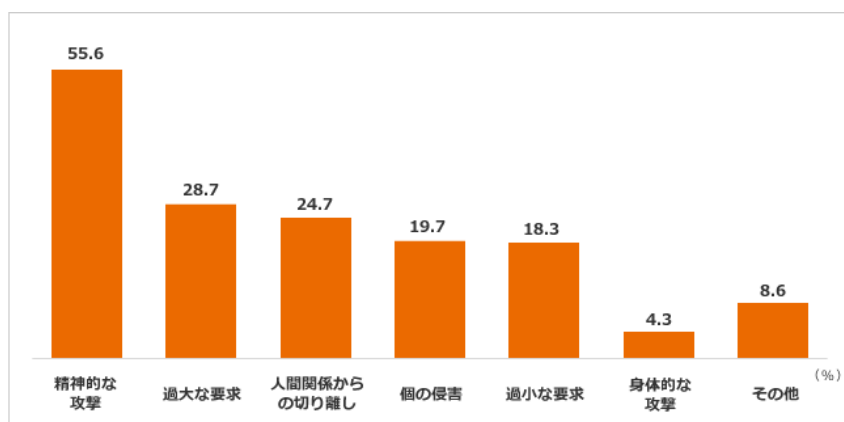
職場内の優位性とは、上司⇒部下のみならず、先輩⇒後輩、時には部下⇒上司の場合もあります。

個人の受け取り方によっては、業務上必要な指示や注意・指導を不満に感じたりすることがありますが、業務の適正な範囲で行われている場合はパワハラには当たりません。

(同上5頁から抜粋まとめ)



実際の形態としては、大きくは6つに分類され、それぞれ平成24年度「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」によると、以下の割合となっています。



（ パワーハラ対策についての総合情報サイト「あかるい職場応援団」
◆パワーハラの6類型
◆データで見るパワーハラ → 3. どんなパワーハラがあるか から転載）

3. 大学におけるパワーハラ

大学においては、職場におけるパワーハラと同様、教育・研究における優越的立場を利用して適正な範囲を超えて、教員が学生に対して精神的・身体的苦痛を与えたり、教育・研究を悪化させる行為を行うことがあり、アカデミック・ハラスメント（アカハラ）とも呼ばれます。

また、教員から学生だけではなく、教員間においても、研究室の閉鎖性や研究分野における優越的立場を利用してのハラスメントに対して、そのような側面を強調してアカデミック・ハラスメントと呼ばれることもあります。

4. パワーハラによる影響

パワーハラが職場に与える影響としては、次のような事項が指摘されています。

- ① パワーハラを受けた者
人格や尊厳を傷つけられたり、仕事への意欲や自信をなくしたり、心の健康の悪化につながり、場合によっては休職や退職に追い込まれ、生きる希望を失うことさえあります。
- ② パワーハラを行った者
信用を低下させかねず、懲戒処分や訴訟のリスクを抱えることにもなり、自分の居場所が失われる結果を招くかもしれません。
- ③ 周囲の者
そうした事実を知ることによって、仕事への意欲が低下し、職場全体の生産性にも悪影響を及ぼす可能性があります。
- ④ 使用者
業績の悪化や貴重な人材の損失につながるおそれがあります。また、パワーハラに加担していなくても、問題を放置した場合は、裁判で使用者としての責任を問われることもあり、イメージダウンにつながりかねません。

（厚生労働省『パワーハラスメント対策導入マニュアル』4頁から抜粋まとめ）



5. 使用者の法的責任

パワハラを放置した場合、使用者はその責任を問われ、発生した損害に対して賠償責任を負うことが考えられます。

労働契約法では、労働者の安全への配慮を定めており、これが行われなかった場合には、安全配慮義務違反として債務不履行の損害賠償責任を負うことになります。（労働契約法第5条、民法第415条）

また、上司が部下に対して不法行為による損害を与えた場合、上司を雇っている企業等には、使用者としての賠償責任が発生します。上司の選任やその事業の監督について相当の注意をしたときは責任を免除されるとなっていますが、ほとんどの場合認められることは無いといわれています。（民法第715条）

先輩によるいじめと会社の法的な責任

（さいたま地裁判決平成16年9月24日 労判 883-38）

概要： D病院に勤務していた看護師Eは、先輩看護師のFから飲み会への参加強要や個人的用務の使い走り、暴言等のいじめを受け、自殺した。

判決内容： 判決ではFのEに対するいじめを認定し、FにEの遺族に対する損害を賠償する不法行為責任（民法709条）と、勤務先であるDに対し、安全配慮義務の債務不履行責任（民法415条）を認めた。

内部告発等を契機とした職場いじめと会社の法的責任

（富山地裁判決平成17年2月23日 労判 891-12）

概要： 勤務先Gの間カルテルを新聞や公正取引委員会に訴えたHへ、転勤や昇格停止、長期間にわたる個室への配席等を行ったGに対し、Hが損害賠償請求をした。

判決内容： 判決は、人事権行使は相当程度使用者の裁量的判断に委ねられるものの、裁量権は合理的な目的の範囲内で、法令や公序良俗に反しない程度で行使されるべきであり、これを逸脱する場合には違法であるとして、不法行為及び債務不履行に基づく損害賠償責任を認めた。

（厚生労働省『パワーハラスメント対策導入マニュアル』8頁から）

6. メンタル不調、労災、労働紛争

4.で述べたとおり、パワハラを受けた者がメンタル不調となったり、うつ病を発症し自殺にいたるということが考えられます。

厚生労働省の資料によると、労災補償の支給決定件数のうち、「嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」「上司とのトラブル」が一定数を占めています。

	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度
精神障害の労災補償の支給決定件数全体	308件	325件	475件	436件
（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	39件	40件	55件	55件
上司とのトラブルがあった	17件	16件	35件	17件
同僚とのトラブルがあった	0件	2件	2件	3件
部下とのトラブルがあった	1件	2件	4件	3件
達成困難なノルマが課された	6件	6件	3件	6件

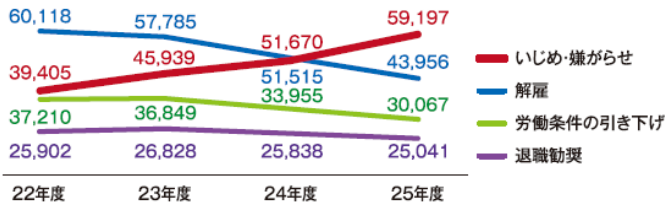
（公益財団法人21世紀職業財団『職場のパワーハラスメント対策ハンドブック』3頁から転載）

（出典：厚生労働省「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」）



また、都道府県労働局に寄せられた労働紛争の相談においても、「いじめ・嫌がらせ」による相談件数が解雇等の実際の労働条件に関する相談を上回っています。

最近4か年度の主な相談件数の動向



(出典:厚生労働省「平成25年度個別労働紛争解決制度施行状況」)

公益財団法人21世紀職業財団
『職場のパワーハラスメント対策
ハンドブック』4頁から転載)

7. パワハラ防止対策

各大学におかれては、セクシャル・ハラスメントに加え、パワハラ防止に関する対策を既に講じておられると思いますが、厚生労働省が一般企業向けに整えた各種のツールを活用して、更なる徹底を図る取り組みを行うことが考えられます。

厚生労働省のパワハラ対策についての総合情報サイト「あかるい職場応援団」には、各種テキスト、マニュアルのほか、すぐ使える各種文書やアンケートのひな形、研修教材、判例集、Q&Aも整っています。

⇒ 厚生労働省 パワハラ対策についての総合情報サイト「あかるい職場応援団」

<http://no-pawahara.mhlw.go.jp/>

あかるい職場応援団

検索ワード... 文字サイズ 中

厚生労働省

トップページ | パワハラ基本情報 | **パワハラで悩んでいる方** | 管理職の方 | 人事担当の方 | 相談窓口のご案内 | Q&A

パワハラとは？

パワハラ6類型

動画で学ぶパワハラ

どんなパワハラかチェック

社内でパワハラ発生！
～パワハラ対策導入マニュアル～

パワハラ対策セミナーのご案内

裁判例を見てみよう

他の企業はどうしてる？

**「パワハラで困った！」
悩んでいる方**

不安や疲労を和らげるための情報をまとめました。パワハラは我慢していても解決しません。一人で悩まずに、上司や同僚、社内外の窓口にご相談しましょう。

**「パワハラって言われた！」
管理職の方**

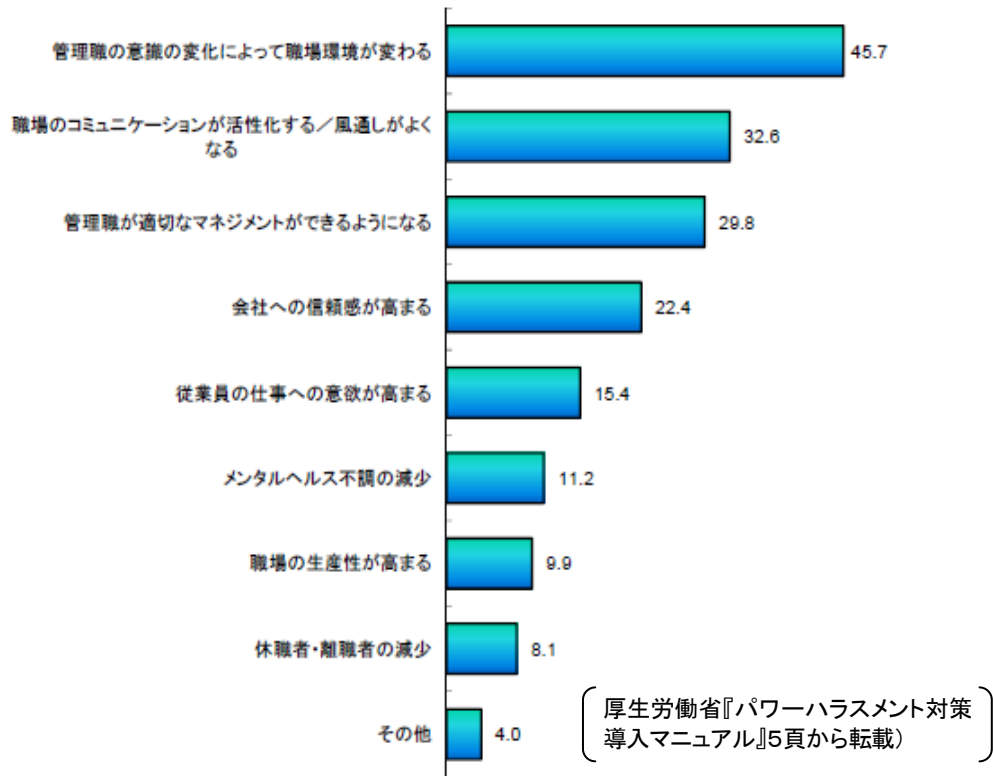
管理職の方の戸惑いを受け止めてくれる情報をまとめました。パワハラは、双方の認識ギャップがあるもの。まず自分を疑ってみることが大切です。

**「社内でパワハラ発生？」
人事担当の方**

人事担当の方の対応例や関連情報をまとめました。担当者の対応を促して、パワハラ被害を最小限に収められ、また事前に予防できるケースもあります。



図6 (企業調査)パワー・ハラスメントの予防・解決の取組を進めた結果、予防・解決以外に得られた効果



パワハラをなくすための取組に成果を上げている職場では、取組を進める中で、パワー・ハラスメントの予防・解決以外にも、組織の発展、職場の士気や生産性、組織イメージ、コンプライアンスなど、様々な点で対策の効果を認識するに至っています(図6参照)。

多くの大学では、大学の理念を憲章として定め、教職員の行動規範やコンプライアンスに関する規程を制定しています。パワハラ防止対策についても、マイナスリスクを回避するためのマネジメントとして取り組むのではなく、大学の自治、学問の自由を掲げる大学の人権尊重、教育・研究倫理の具現化として対策に取り組むことが望まれます。

信州大学教職員行動規範

信州大学は、その社会的使命と業務の公共性から、高い倫理観に基づいて、厳格に法令等を遵守するとともに、健全で適正な大学運営が求められる存在です。その要請に応えるためには、教職員の一人ひとりが高潔な価値観、倫理観を保持し、誠実かつ公正に諸活動を展開していくことが必要です。ここに、信州大学の理念と目標のもと「信州大学教職員行動規範」を定め、私たち教職員は不断の実践に努めます。

(大学ホームページから)

〇〇株式会社 コンプライアンス方針

当社では〇〇株式会社の経営理念に基づいて、役員始め社員一同が遵守すべき規程を制定し、社員全体のコンプライアンスの意識を高めるようにしています。もし役員及び社員がコンプライアンスに反する行為を行った場合、迅速に対応し、問題解決を図ります。

< 責 務 > 我々は、国内外の法令、定款、規程やその精神を尊重し、これを遵守し、社会人としての良識と責任を持って行動します。

< 社員の尊重 > 我々は、すべての人々の人格・人権を尊重し、いわれなき差別・セクシャルハラスメント・パワーハラスメントなどの行為を行いません。また、ハラスメントを放置せず健全な職場環境を維持します。

(「パワー・ハラスメント対策導入マニュアル」参考資料1 トップメッセージ ひな形8)



<Web 上のニュースから検索>

<大学の管理・経営>

- 1. 9 ○大学の前学長が、理事会の決定により学長を解任されたのは無効として、同大を運営する学校法人を相手に地位確認を求めて地裁に提訴。
- 1. 12 ○大学は、大学教授の適性を欠くなどとして教授2人を解雇したと発表。2人はこれを不服として大学を相手取り処分無効や慰謝料2000万円を求めて地裁に提訴。
- 1. 19 ○大学のごみを無許可で収集・運搬したとして、同大学を運営する学校法人の子会社のビル管理会社社長ら計6人が産業廃棄物処理法違反の疑いで逮捕。

<事件・事故>

- 1. 15 長野県のバイパスでスキー客を乗せたバスが道路から転落し、乗客の大学生12人と乗員2人の合わせて14人が死亡。

<入試等ミス>

- 1. 18 大学入試センター試験で、監督者が英語のリスニング試験の開始時刻の指示ミスをしたため、受験生104人が再試験の対象。

<情報セキュリティ>

- 1. 5 新聞社の調査で、大学など26機関計140台の複合機やプリンターでセキュリティ対策が取られていないことが判明。取材を受けた後の内部調査の結果では、677台で対策が取られていなかった。
- 1. 13 ○大学は、学内のサーバーが不正なアクセスを受けて学内の個人情報最大で11万件流出した可能性があるとして発表。
- 1. 21 ○大学校で、2011年度に在籍していた全学生965人分の名簿が約3年半にわたリインターネット上で閲覧できる状態。名簿の入ったファイルを外部から閲覧できる授業用サーバーに誤って保存したことが原因。

<ハラスメント>

- 1. 12 ○大学は、授業で学生1名に対して教育上あってはならない威圧的な発言により精神的な苦痛を与えるなどのハラスメント行為を行っていたとして、教授を停職2か月の懲戒処分にしたと公表。

<学生・教職員の不祥事>

- 1. 13 大麻取締違反(所持)の疑いで、大学1年の学生が逮捕、少年5人が書類送検。学生から少年に譲渡されていたとみられる。
- 1. 18 大学入試センター試験でスマートフォンを使用した不正や問題冊子を持ち出すなど、5都県7件の入試不正が確認。
- 1. 27 女子大学に侵入し学生の下着を盗んだとして○大学の学生が窃盗と建物侵入の容疑で逮捕。他100件近い被害についても捜査。

<不正行為>

- 1. 15 文科省は、文科省の予算の配分又は措置により行われた研究活動において特定不正行為(盗用)が認定された事案(7大学)を公表。
- 1. 24 ○大学において、元准教授が在職中に発表した論文について他の論文からの流用を指摘され依願退職していたことが報道。
- 1. 27 ○大学は、教授の5つの論文で盗用があったとして停職3か月の懲戒処分。

配信について

本誌は、各国立大学・大学共同利用機関の国大協保険ご担当者、国大協連絡登録先、ご登録いただいた方にメールで配信させていただきます。(無料) 配信登録、解除は弊社ホームページからお願いします。⇒ <http://www.janu-s.co.jp/>

情報提供のお願い

各大学等でのリスクマネジメントに関する取組み、事故・事件への対応のご経験、ご感想、ご要望等をお寄せください。
⇒ info@janu-s.co.jp

バックナンバー

- 16. 1月 国大協保険FAQ(その2)
 - 15. 12月 情報セキュリティ最新情報
 - 15. 11月 過労死等防止大綱とストレスチェック
 - 15. 10月 人を被験者とする研究と補償措置
 - 15. 9月 台風、豪雨、落雷と保険
 - 15. 8月 国大協保険の保険金支払概況(2)
 - 15. 7月 ICT活用教育と法律問題
 - 15. 6月 国際交流活動対応支援セミナー報告
 - 15. 5月 学生生活とトラブル
- ※弊社ホームページからダウンロードできます。

発行 有限会社 国大協サービス
東京都千代田区神田錦町3-23

協力 株式会社インターリスク総研
三井住友海上火災保険株式会社