

令和2年6月1日

職場におけるパワーハラスメントの防止に向けて

学校法人明治薬科大学
理事長 佐川 賢一

令和2年6月1日に、パワーハラスメント（以下、「パワハラ」という。）対策を明記した改正労働施策総合推進法が施行され、パワハラ対策が法制化されました。本学はこの法律を遵守し、以下、パワハラを行ってはならない旨の方針を明記します。

1. 本学は下記のパワハラ行為を許しません。

下記1) から3) の要素をすべて含むものが職場におけるパワハラとなります。本学は、パワハラ防止について周知、啓発するとともに、相談窓口を設置し、適切な対応を行い、ハラスメントのない職場環境を目指します。

また、パワハラ指針に基づき、法人は、自らも優越的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うよう努めます。

- 1) 優越的な関係を背景とした言動
- 2) 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- 3) 労働者の就業環境が害されるもの（身体的もしくは精神的な苦痛を与えること）

(ポイント)

1) の「優越的な関係を背景とした」については、職場のパワハラは、上司から部下に対するものが多いものですが、この「優越的な関係」は、必ずしも組織上の立場が優越的であるという関係に限定されません。仕事をするにあたっての知識・経験等が優越的という関係も含まれます。

2) の「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」とは、業務の指導には「必要性」と「相当性」がなければなりません。どんなに必要性・相当性があっても暴力行為等パワハラに該当する業務指導が正当化されることはありません。

3) の「労働者の就業環境が害されるもの」とは、労働者が身体的又は精神的苦痛を与えられ、労働環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じることを指しますが、労働者からパワハラ申告があった場合、申告者本人の感じ方を基準とするのではなく、あくまでも平均的な労働者の感じ方が基準となるとされていることには留

意が必要です。

パワハラの代表的な言動の類型として、以下の6類型を示します。この6種類にすべての職場のパワハラが集約されているものではありませんが、典型的な例として十分に留意する必要があります。

<パワハラの行為類型>

- ① 身体的な攻撃（暴行・傷害）
- ② 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・ひどい暴言）
- ③ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- ④ 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）
- ⑤ 過少な要求（業務上の合理性なく、能力とかけ離れた低レベルの仕事を命じること）
- ⑥ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

2. 対象者

この方針の対象は、職員、特別職員、派遣職員、臨時職員等本学において働いている方すべてです。また、本学の職員が取引先や第三者から受けたハラスメントに対しては、本学規程に従い、必要に応じて当該学外者の所属する組織に対して適切な措置を講じるよう求めるとともに、事業主・役員・労働者の責務として、他の事業主が雇用する労働者に対する言動にも注意を払うよう努めます。

3. 事実確認、被害者および行為者（加害者）への措置

パワハラにおける申告があった場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のための措置及び行為者に対する措置を講じます。

本学には、ハラスメント防止委員会及びハラスメント調査委員会を設置しており、ハラスメント調査委員会は、事実確認、救済措置等の調査、検討が必要な事案としてハラスメント防止委員会より報告のあった事案について調査、検討を行います。

ハラスメント調査委員会より当該調査・検討の結果報告があったときは、その趣旨を踏まえて速やかに被害者の救済を行うとともに、法人又は大学の就業規則等により行為者に対し適切な措置若しくは処分等を実施します。

4. 相談窓口

職場におけるハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口担当者は次の者です。

電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。

また、実際に生じている場合だけでなく、生じる可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合並びにパワハラに当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。

※ハラスメント防止委員会メンバー（ハラスメント相談員）

https://www.my-pharm.ac.jp/gakusei/images/hsmbi_member.pdf

相談には公平に、相談者だけでなく行為者についても、プライバシーを守って対応しますので安心してご相談ください。

5. 不利益取扱いの禁止

相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いは行いません。

本学では、学校法人明治薬科大学ハラスメント防止等に関する規程において、不利益取扱いの禁止として「学生等、職員等及び本学関係者は、ハラスメントに関する相談又は苦情の申立人、調査への協力者その他ハラスメントに関し正当な対応をした者に対し、そのことをもって不利益な取扱いをしてはならない。」と定めており、相談したこと、事実関係の確認に協力したことを理由として不利益な取り扱いをされないことを明記しています。

6. プライバシーの保護

相談者等の相談内容がプライバシーに属するものであることは当然のことであるため、規程にも個人のプライバシーに十分注意するものとする謳っていますが、性的指向・性自認に関するハラスメントもパワハラに該当するという今回のパワハラ指針に基づき、調査方法についても、相談者との間で十分協議をした上で相談者の了解を得ながら慎重に進めていきます。

7. 再発防止

パワハラ事例の解決に当たって、同じことが繰り返されることを防ぐために、その後の職場が相談者にとって、安全で快適な環境となっているか、行為者が同様の問題を起こすおそれはないか、新たな行為者が発生する環境となっていないかの視点をもって解決を図っていきます。

再発防止策としては、行為者に対する再発防止研修の実施、事例発生時のメッセージ発信を行って職場を預かる管理職に注意喚起をする等を行います。

パワハラと認定される事案が生じてしまった場合、当該事案が特殊であるという考えを捨て、再度、特に管理職等に向けてパワハラの内容や発生原因、パワハラの行為者に

対しては厳正に対処することなどを周知・啓発するなどして再発防止策を行っていきま
す。

以上