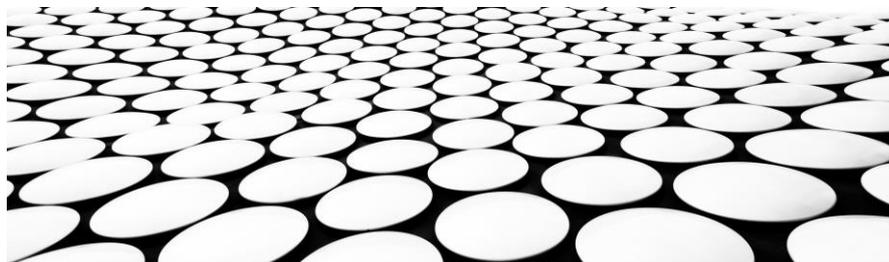


---

## ハラスメントのリスク管理③

パワー・ハラスメントの影響



**1. パワー・ハラスメントの影響**

(1) 職員に与える影響

- 職員の人格や尊厳を傷つける
- 職員の勤労意欲の減退
- 適切な能力の発揮を妨げ
- 心身の不調を引き起こす要因
- 休職や退職に追い込まれる

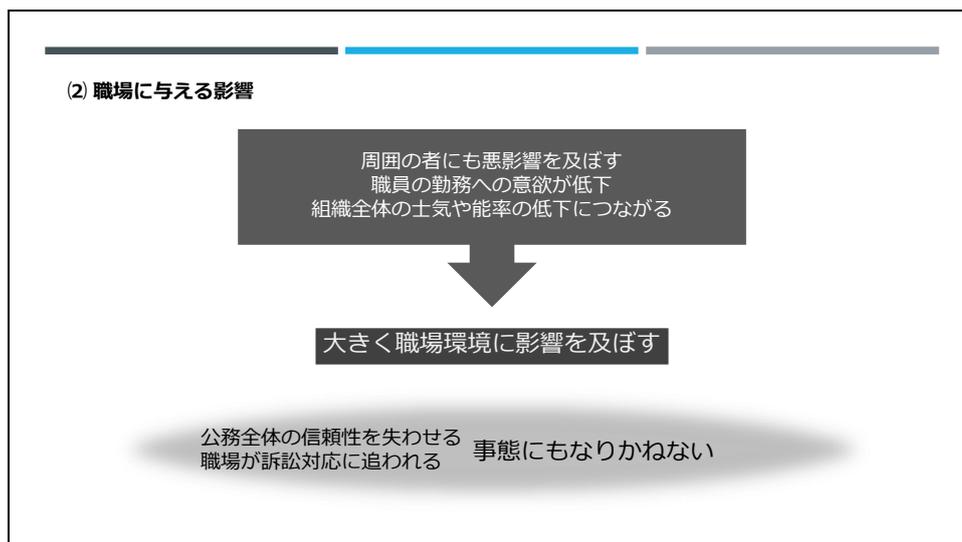
パワー・ハラの実態が確認された場合  
加害者職員は、そのパワー・ハラの実態により懲戒処分や人事上の措置を受けることがある

## パワー・ハラスメントの影響

### (1) 職員に与える影響

パワー・ハラスメントは、職員の人格や尊厳を傷つけ、職員の勤労意欲の減退や、その適切な能力の発揮を妨げ、心身の不調を引き起こす要因のひとつとなり、最悪の場合、休職や退職に追い込まれることもあります。

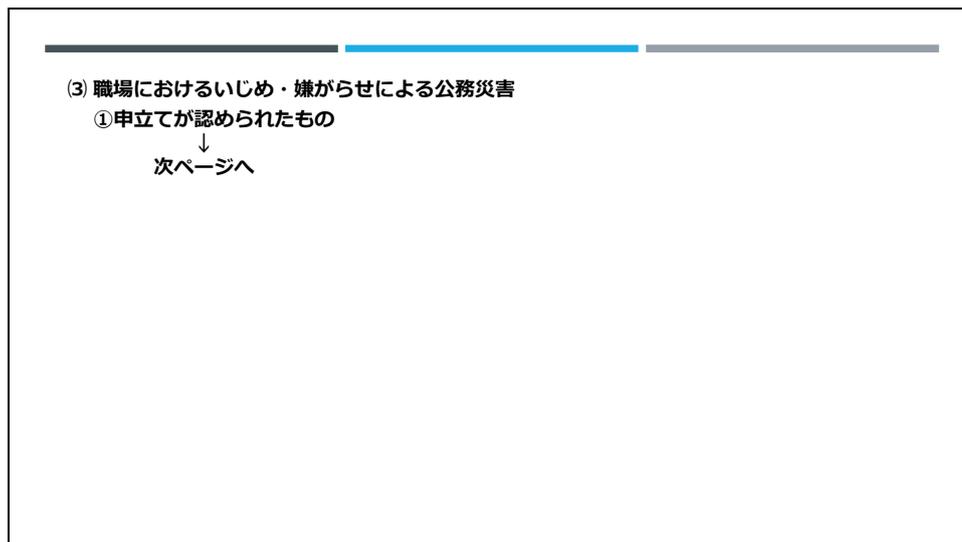
また、パワー・ハラスメントの実態が確認された場合、加害者とされる職員は、そのパワー・ハラスメントの実態によっては懲戒処分や人事上の措置を受けることがあります。



## (2) 職場に与える影響

職場内において、パワー・ハラスメントが起きると、当事者間の人間関係が悪化するのとは当然のことながら、周囲の人たちが見聞きすることで、周囲の者にも悪影響を及ぼします。職員の勤務への意欲が低下し、勤務能率が十分に発揮できなくなれば、パワー・ハラスメントが起きた職場だけでなく組織全体の士気や能率の低下につながるなど、大きく職場環境に影響を及ぼします。

また、一職員によるパワー・ハラスメントであっても、公務全体の信頼性を失わせる事態や職場が訴訟対応に追われる事態にもなりかねません。



### (3) 職場におけるいじめ・嫌がらせによる公務災害

職場におけるいじめ・嫌がらせによって、過度な心理的負担等を受け心身の健康を損なうことにより、精神疾患を発症し、最悪の場合、自殺に至る場合もあります。

精神疾患の発症や自殺が、公務によって引き起こされた場合には、公務災害となる場合もあります。職場のいじめ・嫌がらせによって、精神疾患を発症したとする事案に関して、実施機関（各府省）が行った公務外の災害であるとの認定に、不服のある職員から人事院に審査の申立てがなされ、人事院が審査をし、判定を行ったものには、次のようなものがあります。

**※スライドでは見えにくいのでプリントアウトされてください**

**【事案の概要】**

申立人の発症した精神疾患について、実施機関は、その発症と公務との間に相当因果関係が認められないことから、公務上の災害とは認められないとした。

これに対し、申立人から、課長と総務主任の二人から繰り返し暴言や書類の投げ付け等の行為を受けたこと、また、これらの行為が放置され、職場で孤立したことにより、精神疾患を発症したのであるから、公務上の災害と認められるべきであるとして、申立てがあった。

**①申立てが認められたもの**

**【事案の概要】**

申立人の発症した精神疾患について、実施機関は、その発症と公務との間に相当因果関係が認められないことから、公務上の災害とは認められないとした。

これに対し、申立人から、課長と総務主任の二人から繰り返し暴言や書類の投げ付け等の行為を受けたこと、また、これらの行為が放置され、職場で孤立したことにより、精神疾患を発症したのであるから、公務上の災害と認められるべきであるとして、申立てがあった。