

2022年3月8日号

これってパワハラ！？

若い主任職員がベテランのパート職員から受けたイジメ

---

1分でわかる！

会社を成長させるための

桑原事務所メルマガ通信（保育・幼稚園事業所向け）

---

お世話になっております。

社会保険労務士法人桑原事務所の入江でございます。

本日は保育・幼稚園の職場で起こった「職場内イジメ」についてご紹介します。

保育園や幼稚園などの職場において、よくある相談内容のひとつ「若い主任職員がベテランのパート職員から受けるイジメ」です。

今回の具体的な相談内容は、以下の通りです。

某保育園において、経験豊富で保護者からの信頼も厚いベテランのパート職員 A が、若い主任職員 B に対し何度も「保育レベルが低い」と本人に言い放っており、困っているとのことでした。

A の言葉のイジメによりこれまでに何人もの常勤職員が退職しており、保育園としては非常に困っているそうです。事業主はベテランパート職員が問題社員であったことは薄々気づいていたにも関わらず注意せず放置していたそうです。また、若い社員が直接相談する窓口がなく、相談≠退職届を持参する時に退職理由を聞くだけであったとのことでした。

今回の問題点は、園が「ハラスメント相談」に対応するための窓口を設けていなかったことです。園がなるべく初期の段階でハラスメントの存在に気付き、対策すれば何人もの若い保育士が退職を防げたはずですが。

このような相談はこれまでも多く受けています。

パワハラ防止法（改正労働政策総合推進法）が施行（中小企業は 2022 年 4 月 1 日）されたことでパワハラが明確に定義されるようになりました。

「パワーハラスメントとは～ 3 つの要素と 6 つの類型～」

保育・幼稚園だけに限らずどの職場でも、若い正職員が年上のベテランのパート職員の上に乗って仕事を行うケースも少なくありません。しかし、若い正職員よりベテランのパート職員の方が専門知識や経験値など逆転してしまうケースも多くあり、このような状況においては、たとえ役職者（若い正職員）であってもパワハラの実害者になってしまうことがあります。

### 「事業主に義務付けられたパワハラへの対応」

職場におけるハラスメント防止のために、「事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発」、「相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備」、「職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応」等が義務付けられました。事業主はパワハラ防止のために自社でどのような方針をとるのかを明確にし、労働者に周知・啓発を園内研修や職員への通知を行わなければいけません。

まずは、本人からの相談のみで判断をせず、周囲の職員、パワハラに加害者となっている職員からも丁寧に事実確認を行うことが重要です。

その際、顧問の社会保険労務士に入ってもらおうようにするとスムーズです。

なお、パワハラ防止法に罰則規定が設けられているわけではありませんが、厚生労働大臣による助言・指導及び勧告の対象となり、勧告に従わない場合は企業名の公表もありますので注意が必要です。

ご不明点等ございましたら、お気軽に当事務所までご連絡ください。

よろしく申し上げます。

---

社会保険労務士法人桑原事務所

〒747-0801 山口県防府市駅南町 8-14

TEL:0835-22-6706

FAX:0835-26-0023

MAIL: info@kuwasr.net

---