

教職員による不祥事の根絶

—信頼され続ける教職員であるために—

〔セクシュアル・ハラスメント等防止
パワー・ハラスメント防止〕

平成 26 年 4 月
広島県教育委員会

平成 25 年度は、教職員による不祥事が相次いで発生し、懲戒処分件数は、平成 24 年度の約 2 倍に当たる 39 件で、そのうち懲戒免職件数は「懲戒処分の指針」を定めた平成 17 年度以降最多であった平成 18 年度に並ぶ 7 件と、まさに危機的な状況となっています。

こうした状況を重く受けとめ、県教育委員会では、現在、次の取組を徹底することで、不祥事の根絶を図っているところです。

- ① 「体罰、セクシュアル・ハラスメント相談窓口」周知用掲示物の全ての教室への掲示
- ② 不祥事根絶のための行動計画の作成及び各学校のHPへの掲載
- ③ 不祥事根絶に向けた取組状況の実態調査の実施
- ④ 「セクハラ、パワハラ」に関する研修資料を活用した校内研修の実施
- ⑤ 「求められる教職員像」、「各学校の決意表明」のカード化及び常時携帯
- ⑥ 臨時的任用職員、非常勤職員（非常勤講師）の「宣誓書」の提出

これまで、教職員一人一人が不祥事根絶に向けた意識を高めるため、校内研修で活用できるよう研修資料を作成してきたところですが、この度、上記の取組④に関わって「セクハラ、パワハラ」に特化した研修資料を作成しました。

本研修資料には、どのような行為がセクハラ、パワハラに当たるのかという事例や、それらを防止するための基本的な考え方や取組内容等を示すとともに、各学校等の校内研修で活用できる具体的な事例を掲載しています。

また、これらとは別に、2月に全ての学校を対象に実施した不祥事根絶に向けた取組状況の実態調査の結果を分析し、今後、各学校で取り組むべき課題や参考となる取組事例も掲載しました。

教職員の皆さんが、本研修資料を活用した校内研修を計画的、継続的に実施し、お互いの状況や立場を尊重しながら積極的なコミュニケーションを行い、一人一人の持ち味を有機的に結び付けて、活力のある教育活動を展開し、より一層幼児児童生徒の成長に寄与されることを願っています。

私たちは、あらためて「子供たちを預かり、守り、育む。」という職責を深く自覚し、自らを厳しく律するとともに、お互いを確認し合い、不祥事根絶に向け、あらゆる努力を続けてまいりましょう。

平成 26 年 4 月

広島県教育委員会
教育長 下崎 邦明

本研修資料を作成したねらい

- 教職員の皆さんの地道な努力の積み重ねにより、本県の教育は着実に前進しており、「知・徳・体」に関する各種調査においても、着実に成果があがっています。
- しかしながら、一部の教職員による不祥事が相次ぎ、セクシュアル・ハラスメントをはじめ、盗撮、わいせつな行為など、教職員としてのみならず社会人としても決してあってはならない重大かつ悪質な事案も発生しています。
- また、そうした事案の中には、教職員を指導監督し、不祥事防止の先頭に立つべき管理職のセクシュアル・ハラスメント事案も含まれており、セクシュアル・ハラスメントの防止は喫緊の課題となっています。
- これらに加え、近年、社会問題として顕在化しているパワー・ハラスメントについて、管理職等が、正当性を逸脱した表現や、高圧的な言い方を継続することで、一部の教職員に恐怖感や精神的苦痛を与え、職場環境の悪化を招いた事案も発生しています。
- 各職場において、職務上の地位や人間関係などの優位性を濫用し、意図的にいじめや嫌がらせを行ったり、些細なミスを執拗に非難したりすることは、到底容認できません。また、そのような意図はなくても、度の過ぎた叱責や行き過ぎた指導によって、相手の人格を傷つけ、働く意欲や自信を失わせることも、決して許されるものではありません。
- 管理職をはじめ、全ての教職員は、セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメントが、人間の尊厳を不当に傷つけ、心身の健康を損ないかねない重大な問題であることや、職場の雰囲気悪化させ、勤労意欲の低下を招き、ひいては幼児児童生徒に重大な影響を及ぼすことを十分に認識する必要があります。
- 各学校等においては、次に示す「本研修資料を活用する際の留意事項」を踏まえ、計画的、継続的に校内研修等を実施するとともに、各教職員の状況や立場に配慮しながら、温かく、意欲に溢れ、互いに研鑽し合う職場づくりに努め、不祥事の根絶を図りましょう。

本研修資料を活用する際の留意事項

- ◎ セクシュアル・ハラスメントと、パワー・ハラスメントとでは、次の点が全く異なることに留意する必要があります。

【セクシュアル・ハラスメント】

- ・不快であるか否かは受け手の主観に委ねられており、受け手が不快に感じれば、セクシュアル・ハラスメントになり得る。

【パワー・ハラスメント】

- ・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場合でも、これらが業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワー・ハラスメントには当たらない。

- ◎ 本研修資料を活用する際には、目次の次の項目（以下、「理論編」という。）を、はじめに全教職員で読み合った後、「校内研修資料」を活用してグループ協議等を行ってください。
- I セクシュアル・ハラスメント防止
 - 1 セクシュアル・ハラスメント等に係る懲戒処分の状況
 - 2 セクシュアル・ハラスメント等について
 - 3 セクシュアル・ハラスメント等を防止するために
 - 4 セクシュアル・ハラスメント等を防止するための管理職の基本的な考え方と取組内容について
- II パワー・ハラスメント防止
 - 1 パワー・ハラスメントについて
 - 2 パワー・ハラスメントを防止するために
 - 3 パワー・ハラスメントを防止するための管理職の基本的な考え方と取組内容について
- ◎ 「校内研修資料」を活用してグループ協議等を行う際には、常に理論編に立ち返りながら理解を深める工夫を行うなど、効果的な研修になるよう配慮してください。

目次

I	セクシュアル・ハラスメント等防止	
1	セクシュアル・ハラスメント等に係る懲戒処分の状況	1
2	セクシュアル・ハラスメント等について	5
(1)	セクシュアル・ハラスメント等とは	
(2)	セクシュアル・ハラスメント等が生じる背景	
(3)	セクシュアル・ハラスメント等の問題点	
3	セクシュアル・ハラスメント等を防止するために	11
(1)	誰にでも起こり得る問題であるという認識を持つ	
(2)	年齢や経験によるリスクを自覚する	
(3)	職務上の地位や人間関係の優位性によるリスクを自覚する	
4	セクシュアル・ハラスメント等を防止するための管理職の基本的な考え方と取組内容について	15
(1)	セクシュアル・ハラスメント等を防止するための管理職の基本的な考え方	
(2)	セクシュアル・ハラスメント等を防止するための管理職の取組内容	
	【校内研修資料】	19
(1)	セクシュアル・ハラスメント等に係る事例	
(2)	セクシュアル・ハラスメント等に係る判例	
II	パワー・ハラスメント防止	
1	パワー・ハラスメントについて	37
(1)	パワー・ハラスメントとは	
(2)	どのような行為がパワー・ハラスメントに当たるのか	
(3)	学校で起こり得るパワー・ハラスメントについて	
2	パワー・ハラスメントを防止するために	43
(1)	管理職だけの問題ではないという認識を持つ	
(2)	相手の状況や立場に配慮したコミュニケーションのある指導を行う	
(3)	パワー・ハラスメント防止のためのチェックリスト（教職員用・管理職用）	
3	パワー・ハラスメントを防止するための管理職の基本的な考え方と取組内容について	47
(1)	パワー・ハラスメントを防止するための管理職の基本的な考え方	
(2)	パワー・ハラスメントを防止するための管理職の取組内容	
	【校内研修資料】	51
(1)	パワー・ハラスメントに係る事例	
(2)	パワー・ハラスメントに係る判例	
III	不祥事根絶に向けた取組状況の実態調査	57
1	調査結果の分析	
2	今後の課題	
3	参考となる取組事例	
	【関係資料】	65
	セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメントの関係資料	
	参考文献等	

注) 本研修資料において、セクシュアル・ハラスメント等とは、セクシュアル・ハラスメント及びわいせつな行為を表しています。

I セクシュアル・ハラスメント等防止

1 セクシュアル・ハラスメント等に係る 懲戒処分の状況

1 セクシュアル・ハラスメント等に係る懲戒処分の状況

セクシュアル・ハラスメント及びわいせつな行為の定義

- ① 「セクシュアル・ハラスメント」とは、他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び他の者を不快にさせる職場外における性的な言動をいう。例えば、わいせつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動をいう。
- ② 「わいせつな行為」とは、強姦、強制わいせつ、公然わいせつ、わいせつ物頒布等、買春、痴漢、のぞき、陰部等の露出、不適切な裸体・下着姿等の撮影（隠し撮り等を含む。）、県青少年健全育成条例に違反する行為等をいう。
- （「懲戒処分の指針」広島県教育委員会 平成24年4月1日改正 より抜粋）

(1) セクシュアル・ハラスメント等に係る懲戒処分件数（平成20年度以降）

(小中学校及び県立学校)

平成26年3月31日現在

年度	免職		停職		減給		戒告		計	
	小中	県立	小中	県立	小中	県立	小中	県立	小中	県立
平成20年度	1 (1)	1 (1)	1 (1)	2 (1)				1 (0)	2 (2)	4 (2)
平成21年度	4 (4)			1 (0)		2 (0)		2 (0)	4 (4)	5 (0)
平成22年度	2 (2)	2 (2)				1 (0)			2 (2)	3 (2)
平成23年度									0 (0)	0 (0)
平成24年度	2 (2)	1 (1)		2 (0)					2 (2)	3 (1)
平成25年度	2 (2)		2 (0)	1 (0)	1 (0)			1 (0)	5 (2)	2 (0)
計	11 (11)	4 (4)	3 (1)	6 (1)	1 (0)	3 (0)	0 (0)	4 (0)	15 (12)	17 (5)

注：() は、わいせつな行為の件数で、内数である。

(2) セクシュアル・ハラスメント等に係る校種別の懲戒処分件数（平成20年度以降）

(小中学校及び県立学校)

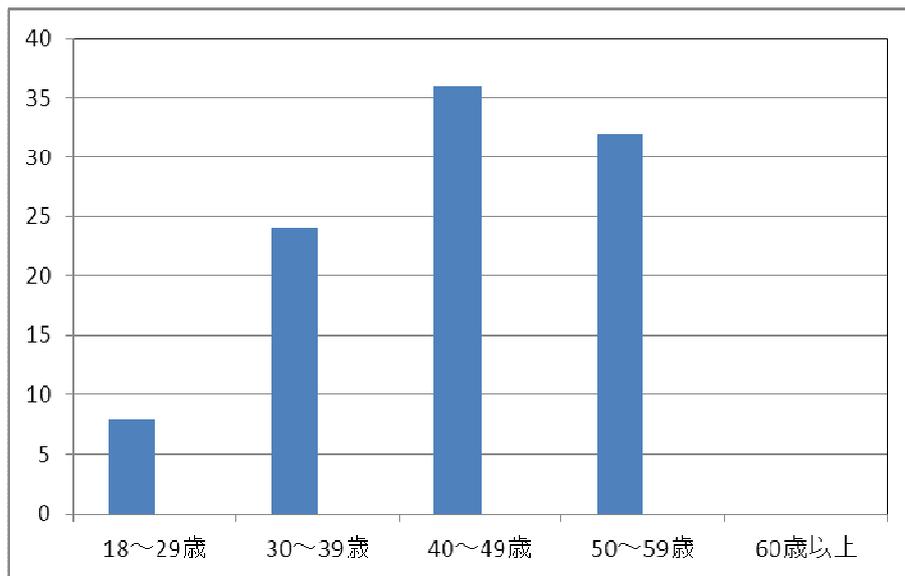
平成26年3月31日現在

年度	小学校	中学校	高等学校	特別支援学校	計
平成20年度	2 (2)		4 (2)	1	6 (4)
平成21年度	1 (1)	3 (3)	3 (0)	2 (0)	9 (4)
平成22年度	1 (1)	1 (1)	3 (2)	1	5 (4)
平成23年度					0 (0)
平成24年度	1 (1)	1 (1)	2 (1)	1	5 (3)
平成25年度	1 (0)	4 (2)	2 (0)		7 (2)
計	6 (5)	9 (7)	14 (5)	3	32 (17)

注1：() は、わいせつな行為の件数で、内数である。

注2：各列の右側の列は、臨時的任用職員又は非常勤職員の件数で、高等学校3件の内訳は、臨時的任用職員2（平成20年度及び平成24年度）、非常勤職員1（平成22年度）である。

(3) セクシュアル・ハラスメント等に係る被処分者の年代別の状況 (平成20～24年度) 単位：%



被処分者の年代別の状況については、「40～49歳」が最も多く、次いで「50～59歳」、「30～39歳」の順に多い。

注：被処分者の年代別の状況は、小中学校及び県立学校の合計による。

(4) セクシュアル・ハラスメント等に係る被処分者及び相手の性別の状況 (平成20～24年度)

【被処分者】

性別	人数 (人)	割合 (%)
男性	25	100.0
女性	0	0.0
計	25	100.0

【相手】

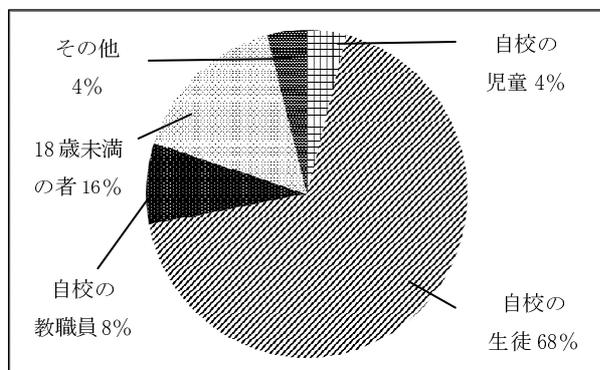
性別	人数 (人)	割合 (%)
男性	3	12.5
女性	21	87.5
計	24	100.0

注1：被処分者及び相手は、小中学校及び県立学校の合計による。

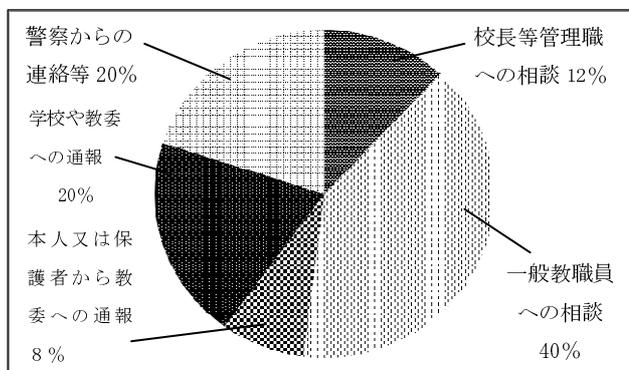
注2：セクシュアル・ハラスメント等の相手が複数である場合は、主なもののみをカウントしている。

注3：相手について、他に特定の被害者がいない場合が1件ある。

(5) 相手の属性 (平成20～24年度)



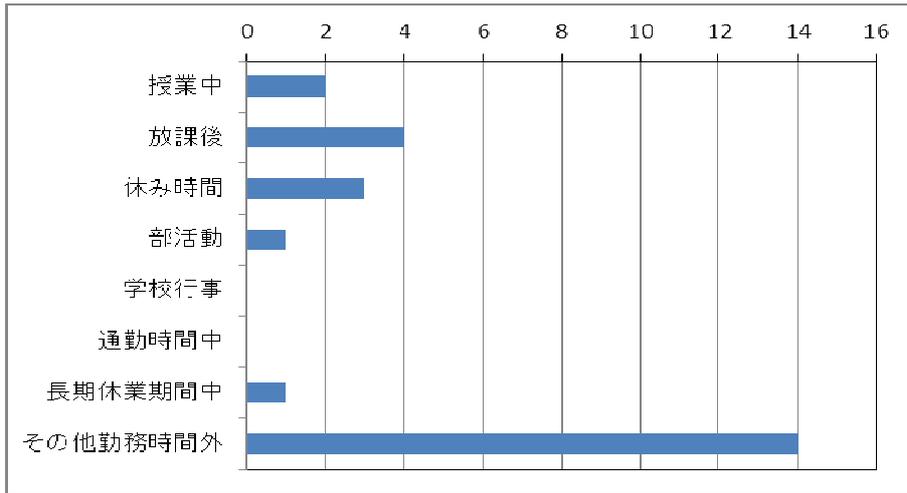
(6) 発覚した要因 (平成20～24年度)



注1：相手の属性及び発覚した要因は、小中学校及び県立学校の合計による。

注2：相手の属性について、相手が複数である場合は、主なもののみをカウントしている。

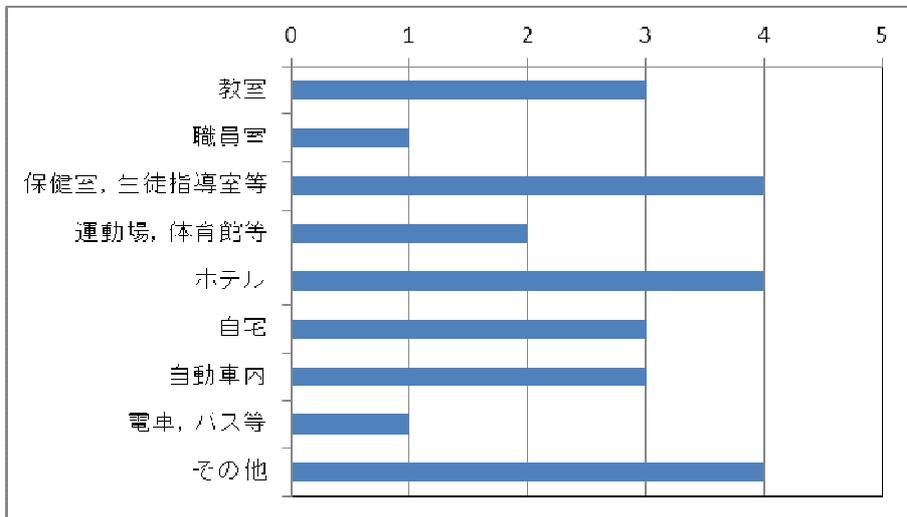
(7) セクシュアル・ハラスメント等が行われた場面（平成20～24年度）単位：人



場面については、「その他勤務時間外」が最も多く、次いで「放課後」、「休み時間」の順に多い。

注：場面が複数である場合は、主なもののみをカウントしている。

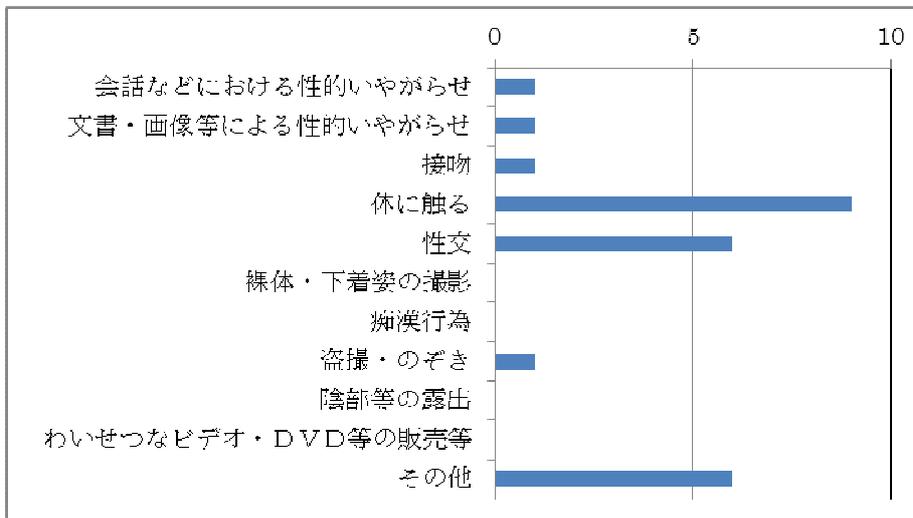
(8) セクシュアル・ハラスメント等が行われた場所（平成20～24年度）単位：人



場所については、その他を除き、「保健室, 生徒指導室等」、「ホテル」が多く、次いで「教室」、「自宅」、「自動車内」が多い。

注：場所が複数である場合は、主なもののみをカウントしている。

(9) セクシュアル・ハラスメント等の態様（平成20～24年度）単位：人



態様については、「体に触る」が最も多く、次いで「性交」が多い。

注：態様が複数である場合は、主なもののみをカウントしている。

2 セクシュアル・ハラスメント等について

(1) セクシュアル・ハラスメント等とは

「セクシュアル・ハラスメント」とは、他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び他の者を不快にさせる職場外における性的な言動をいう。例えば、わいせつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動をいう。（「懲戒処分の指針」広島県教育委員会）

留意点

- セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かは、受け手の判断が重要です。親しさを表すつもりでの言動であったとしても、本人の意思とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があることを認識する必要があります。
 - ・この程度のことは相手も許容するだろうと勝手な推測をしないこと
 - ・相手との良好な人間関係ができていると勝手な思い込みをしないこと
- 不快な性的言動であるか否かについて、いつも受け手から明確な意思表示がある（嫌だと拒否する）とは限らないことに留意することが大切です。
- 通常職務を遂行する職場だけでなく、公務のための旅行先や公務で使用する車中等の職場外も含まれます。また、勤務時間外であっても、その実態が実質的に職場の延長線上のもの、例えば、勤務時間外に行う職場の歓送迎会や旅行なども含まれます。
- 教職員による幼児児童生徒の意に反する性的な言動によって、当該幼児児童生徒が不利益な取扱いを受け、学習環境が害される場合もセクシュアル・ハラスメントです。
- セクシュアル・ハラスメントは、必ずしも異性に対する言動によるものだけでなく、同性に対するものも含まれます。また、教育の場における幼児児童生徒やその保護者に対するもの、教職員間におけるものなども含まれます。

「わいせつな行為」とは、強姦、強制わいせつ、公然わいせつ、わいせつ物頒布等、買春、痴漢、のぞき、陰部等の露出、不適切な裸体・下着姿等の撮影（隠し撮り等を含む。）、県青少年健全育成条例に違反する行為等をいう。

（「懲戒処分の指針」広島県教育委員会）

留意点

- わいせつな行為は、他人の意思に反して行う性的行為で、一般的に、同意があるか、対等であるか、強要しているか、といった基準で判断されます。
- わいせつな行為は、「性」を通じて、攻撃、支配、優越、性の誇示、接触、依存、甘えなど、様々な自己の欲求を自己中心的に充足しようとする「性暴力」であり、許されない行為であることを認識する必要があります。

セクシュアル・ハラスメントになり得る言動例

ア 性的な関心や欲求に基づく発言や行動

【性的な発言】

- ・聞くに耐えない卑猥な冗談を言う。
- ・スリーサイズを聞くなど身体的な特徴を話題にする。
- ・性生活や性体験について質問する。
- ・性的な噂をたてたり、性的なからかいの対象にしたりする。

【性的な行動】

- ・わいせつな図画（ヌードポスター等）等を職場に貼ったり、パソコンの壁紙に使用したりする。
- ・雑誌等の卑猥な写真や記事を故意に見せたり、読んだりする。
- ・身体を執拗に眺め回す。
- ・食事やデートにしつこく誘ったり、つきまとったりする。
- ・性的な関係を強要する。
- ・性的な内容の電話をかけたり、手紙・メールを送ったりする。
- ・不必要に身体に接触する。
- ・浴室や更衣室等をのぞき見る。

イ 性別により役割を分担すべきとする意識等に基づく発言や行動

【性的な発言】

- ・「男のくせに根性がない」などと言う。
- ・「女は職場の花でありさえすればよい」、「女には仕事を任せられない」などと言う。
- ・「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をする。

【性的な行動】

- ・女性であるというだけで職場でのお茶くみ、掃除、私用等を強要する。
- ・酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌等を強要したりする。

(2) セクシュアル・ハラスメント等が生じる背景

ア 性的欲求を自己中心的に充足しようとする

人間には、誰にでも性的欲求があり、普段は、それを理性でコントロールしています。ところが、満たされない気持ちや過剰な性的刺激などがあると、理性によるコントロールを失い、自己の性的欲求を自己中心的に充足しようとして、セクシュアル・ハラスメント等を引き起こしていき場合があります。

また、セクシュアル・ハラスメントは、長期にわたって継続することがあり、途中で発覚することなく適切な指導等がなされない場合、徐々にエスカレートしていくことが多いと言われています。

イ わかりづらさや主観による感じ方の違いがある

「性」は、社会的・文化的抑圧から表立って語られることがタブー視され、公然には扱いにくく、他者が干渉しにくいものです。そのため、性被害は、わかりづらいということを認識する必要があります。

また、「肩に手を置く」、「腕に触れる」といった行為を、不快と感じるかどうかは、行為者と受け手の主観によって感じ方が異なるとともに、時間帯、場所、関係性などによっても、その捉え方が違ってきます。

ウ 見かけと内心には大きな隔たりがある

ある行為により、表面的には、受け手の表情や行動がうれしそう、あるいは嫌がっていない、と感じる場合でも、受け手の内心には、強い不快感や嫌悪感が生じている場合があります。人間の見かけと内心とでは、大きな隔たりがあることを認識する必要があります。

特に、幼児児童生徒が受け手の場合、圧倒的な権力者である教職員の行為を、あからさまに拒絶することは困難であり、表面的に追従している面があることを、忘れてはいけません。間違いのものは、幼児児童生徒が従うのは、自分の人格的な魅力によるものであると「勘違い」してしまうということです。

エ 性に関する受けとめ方に差がある

性に関する受けとめ方には、個人や男女間などで差があることを十分に認識せずに不用意な言動をとることがあります。

特に、ベテランの教職員と若い教職員とにおける年齢の違いによる受けとめ方の差や、既婚者と未婚者とにおける立場の違いによる受けとめ方の差など、教職員の個々の状況や立場により、性に関する受けとめ方には、大きな差があることを認識する必要があります。

オ 男性中心の発想から抜けきれない

雇用管理の面で旧来の男性中心の発想から抜けきれずに、女性の活用や能力の発揮について、十分に考慮していないことが背景として考えられます。また、女性を対等なパートナーとして見ていない等の性別役割分担意識を持っているなどの認識の誤りによる場合もあります。

(3) セクシュアル・ハラスメント等の問題点**ア 深い心の傷が残る**

セクシュアル・ハラスメント等を受けると、深い心の傷が残り、その後の人生に大きな影響を及ぼします。特に、幼児児童生徒の場合、成長に伴い、自分に起きたことを客観的に判断できるようになると、さらに深い心の傷が生じることがあります。

例えば、高等学校在学中に受けた被害により、大学進学後又は就職後に精神疾患を発症するなど、長い時間が経過した後や新たな環境になった時点で発症するということがあります。

イ 被害が継続しやすい

セクシュアル・ハラスメント等を受けた場合、周囲の者に相談などをすると、大勢の者が知ってしまう、インターネットに噂を書き込まれてしまうなどといった不利益な扱いを受けるのではないかとという恐怖感から、自分の気持ちを伝えることができず、一人で抱え込むことがあります。

また、被害者の生活が表面的に保たれていれば、周囲の者が被害者の状況に気づかないこともあり、被害が継続することがあります。

ウ 二次被害の危険性がある

被害者が、思い切って周囲の者に相談しても、「まさか、先生がそんなことをするわけがない。あなたの思い違いよ。」と否定されたり、「それくらいのこと、大したことないでしょう。」と本気で取り合ってもらえなかったりすると、さらに孤立感や不安感が増大し、学校に登校・出勤できない状況が生じるなど、二次被害の危険性があります。

エ 職場の人間関係に軋轢を生じる

セクシュアル・ハラスメント等が明らかになると、職場の雰囲気が悪化し、人間関係に軋轢を生じることとなります。

そして、このことにより、職員の勤労意欲が低下して教育活動の停滞を招くなど、学校運営に大きな支障をきたします。

また、不祥事案の発生により、幼児児童生徒、保護者及び地域の信用を失い、ひいては県民の公教育に対する信頼を失墜させることとなります。

セクシュアル・ハラスメント等を受けた幼児児童生徒への影響

【例】

- ア 教職員や周囲の大人に対して不信感や怒りの気持ちを持つ。
- イ 人を避け、友達とのつきあいを嫌がるようになる。
- ウ 学習意欲を失い、成績が下がる。
- エ 自分の感情を表に出さなくなる。
- オ 自分を責め、罪悪感を持つようになる。
- カ 食欲不振、不眠及び倦怠感が生じるようになる。
- キ 突然、その時の様子がフラッシュバックしたり、怖さを感じて緊張したりする。
- ク 粗暴になったり、反社会的な行動をしたりする。
- ケ 関連した場所や状況を避けるようになる。

メモ欄

3 セクシュアル・ハラスメント等を防止 するために

(1) 誰にでも起こり得る問題であるという認識を持つ

セクシュアル・ハラスメント等の防止に向けて大切なことは、特定の者が、セクシュアル・ハラスメントを行うものであるととらえ、他人事で終わらせるのではなく、自分にも起こり得る問題であるという認識を持つことです。

また、わいせつな行為について、人間には誰にでも「良心」があり、「こんなことをしてはいけない。」と理性によるコントロールがなされていますが、飲酒等により自制できない状態になる、失敗、叱責、拒絶、無力、退屈などにより満たされない気持ちになる、過剰な性刺激により性的興奮が過度に高まるなどの状況になれば、誰にでも、わいせつな行為を行う可能性があります。

(2) 年齢や経験によるリスクを自覚する**ア 若い教職員のリスク**

一般的に、幼児児童生徒は、自分たちと年齢の近い若い教職員に親近感を持ち、自分の思いや悩みなどを話しやすいと感じるとともに、知識や経験が豊富で頼りになる大人として、憧れの存在であろうかと思えます。そのため、児童生徒の中には、若い教職員の関心を引いたり、甘えたりする者もいます。

一方、若い教職員は、そのような児童生徒の言動を恋愛感情と勘違いしてしまう場合があります。

児童生徒を預かり、守り、育む立場の教職員が、児童生徒の言動を恋愛感情と勘違いして、セクシュアル・ハラスメント等を起こすのは、責任ある大人としては失格であり、何の言い訳もできないことをしっかり認識する必要があります。

イ 40歳代・50歳代の教職員のリスク

本県において、セクシュアル・ハラスメント等に係る被処分者の年代別の状況を見ると、「40～49歳」が最も多く、次いで「50～59歳」が多いという結果が出ており、40歳代・50歳代は、「危険な年代」と言えるかもしれません。

一般的に、40歳代・50歳代の教職員は、年齢による体調不良や疲労感、また職場や家庭における様々な課題やストレスを抱えており、そこから逃避したいという欲求や、抑圧してきた性的欲求を充足したいという衝動から、自己のコントロールが難しい時期であると言われていています。

学校の中核として職務を遂行し、若い教職員を指導助言する立場である40歳代・50歳代の教職員が、自己を見失い、セクシュアル・ハラスメント等を起こすのは、教育者としてあるまじき行為であり、幼児児童生徒、保護者、そして何よりも、自分の家族を裏切る行為であるということをしっかり認識する必要があります。

(3) 職務上の地位や人間関係の優位性によるリスクを自覚する

学校におけるセクシュアル・ハラスメント事案の中には、職務上の地位や人間関係の優位性を背景として発生するものがあります。職務上の地位や人間関係の優位性とは、例えば、指導する立場にある教職員と幼児児童生徒、評価する立場にある管理職と教職員、校内で発言力のあるベテラン教職員と若い教職員などの関係を指します。

幼児児童生徒は、教職員からの指導等を基本的には受け入れざるを得ない立場にあり、教職員は、管理職からの指導等に従わざるを得ない立場に置かれています。同様に、若い教職員は、校内で発言力のあるベテラン教職員の指示等は、基本的に実行せざるを得ない立場にあります。

こうした状況の中で、職務上の地位が高い者や人間関係の優位性を持つ者は、自らの指示等を、相手が受け入れている、あるいは嫌がっていないと間違えて認識することにより、セクシュアル・ハラスメント等を起こすリスクを自覚する必要があります。

【職務上の地位や人間関係の優位性に基づくセクシュアル・ハラスメント等の例】

- 管理職が、上司と部下の関係に基づく影響力を用いて、教職員にセクシュアル・ハラスメント等に該当する行為を行う。
- 管理職が、評価する立場に基づく影響力を用いて、初任者等の条件付採用期間中の教職員にセクシュアル・ハラスメント等に該当する行為を行う。
- 主任等が、指導する立場に基づく影響力を用いて、教職員にセクシュアル・ハラスメント等に該当する行為を行う。
- 校内で発言力のあるベテランの教職員が、人間関係の優位性に基づく影響力を用いて、若い教職員にセクシュアル・ハラスメント等に該当する行為を行う。
- 部活動の顧問の教諭が、指導する立場に基づく影響力を用いて、生徒にセクシュアル・ハラスメント等に該当する行為を行う。
- 補習の指導中の教諭が、指導する立場に基づく影響力を用いて、生徒にセクシュアル・ハラスメント等に該当する行為を行う。
- 生徒指導中の教諭が、指導する立場に基づく影響力を用いて、児童にセクシュアル・ハラスメント等に該当する行為を行う。

メモ欄

4 セクシュアル・ハラスメント等を防止するための管理職の基本的な考え方と取組内容について

(1) セクシュアル・ハラスメント等を防止するための管理職の基本的な考え方

管理職は、職場におけるセクシュアル・ハラスメント等が、個人の尊厳を傷つけるとともに、職場環境を著しく悪化させ、勤労意欲の低下や人間関係の悪化を招き、ひいては自校の幼児児童生徒に重大な影響を及ぼすことを十分認識する必要があります。

不祥事を防止するためには、個人的な要因もさることながら、社会環境の要因を重視し、個人と環境の両面に働きかけながら、適切な職場環境づくりに努めることが大切です。ただし、管理が厳し過ぎると、教職員は評価を気にして萎縮し、本音を出さず、他人行儀で殺伐とした職場になってしまいます。管理職の強い抑圧や否認の結果、誰にでもある性的欲求が、逆に溢れ出てしまう危険性があるという説もあります。

管理職の最も重要な役割は、危機管理意識を強く持ちつつ、温かく、意欲に溢れ、互いに研鑽し合う職場をつくり出すことです。

(2) セクシュアル・ハラスメント等を防止するための管理職の取組内容**ア 授業観察を含め、1日4～5回程度校内巡回を行う**

平成20年度から平成24年度までの5年間において、セクシュアル・ハラスメント等により懲戒処分を行った事案をみると、勤務時間外を除き、放課後が最も多く、次いで休み時間及び授業中に発生しています。また、学校内の場所については、生徒指導室などの特別教室が最も多く、次いで普通教室、体育館の順になっています。

これらのことから、管理職は、授業観察はもちろんのこと、放課後や休み時間にも校内巡回を行い、目の届きにくい場所の状況、とりわけ扉を閉めると外から見えにくくなる場所を把握するとともに、部屋の中に死角となる場所はないかなどについて、常に点検することが大切です。また、教職員や幼児児童生徒の様子、施設の状況等について心配なことがあれば、管理職同士で情報を共有し、速やかに適切な対応を行う必要があります。

イ 児童生徒への個別指導は、複数での対応を徹底する

セクシュアル・ハラスメント等の発生場所をみると、生徒指導室など、他の教職員の目が届きにくい空間で教職員が幼児児童生徒と1対1で対応する場面において発生しています。

こうしたことから、県教育委員会では、各種研修等の機会を通じて、幼児児童生徒に対する個別指導は、複数の教職員で行うよう指導しているところです。

各校長は、所属職員に対して、密室で幼児児童生徒と1対1になるような状況を避け、複数での対応を徹底するよう、繰り返し指導する必要があります。

ウ 職員と児童生徒のメール等の禁止を徹底する

これまで、教職員が児童生徒の携帯電話に連絡を取ったことを端緒として発生したセクシュアル・ハラスメント等が後を絶たず、県教育委員会では、機会あるごとに通知を発出するなど注意喚起を行ってきました。それにもかかわらず、平成25年度においても、県立学校の教諭が、女子生徒に学校外で個人的に会おうと誘っているともとれるようなメール送信を行うなどして、当該女子生徒が学校に登校できない状況を生じさせたことから、停職1月の懲戒処分を受けるという事案が発生しています。

こうした状況を踏まえ、各校長は、所属職員に対して児童生徒の携帯電話にメールの送受信や通話をしてはいけないことを繰り返し指導する必要があります。

さらに、最近では、LINEやFacebook等を利用して、特定の児童生徒と連絡を取り合っている事例もあることから、様々なソーシャルネットワークサービスを利用して、特定の児童生徒と連絡を取り合うことがないよう徹底する必要があります。

エ 週休日などに校内で行われる教育活動の状況に留意する

セクシュアル・ハラスメント等の中には、週休日等に校内（運動場を含む。）で行われる教育活動の場面で発生したケースもあります。週休日等は、校内の隅々まで人の目が届きにくい状況であることを踏まえ、管理職は、幼児児童生徒及び教職員へのセクシュアル・ハラスメント等が発生する可能性があることを十分認識する必要があります。

オ 勤務時間終了後の校内の状況に留意する

セクシュアル・ハラスメント等が発生した場面には、平日の勤務時間終了後に校内で生じたケースもあります。勤務時間終了後は、幼児児童生徒が下校し、教職員も順次退校するため、校内に残っている者が少なく、人の目が届きにくい状況になります。

そのため、管理職は、教職員が幼児児童生徒を残して指導する場面や夜遅くまで教職員が2人きりで校内に残って仕事をする場面等において、セクシュアル・ハラスメント等が発生する可能性があることを十分認識し、勤務時間終了後の校内の状況に留意する必要があります。

カ 長期にわたり職務に従事していない教職員への指導を行う

過去、セクシュアル・ハラスメント等を起こした者の中には、休職など長期にわたり職務に従事していない教職員も含まれています。もし、職場の中に休職などの事由により、長期にわたり職務に従事していない教職員がいる場合は、当該教職員の状況を定期的に把握するとともに、校内で実施した服務研修の資料を送付して指導したり、本人と面談したりするなど、不祥事防止に向けた指導を計画的、継続的に行うことが大切です。

キ 個別面談で温かい指導助言を行う

管理職は、自己申告による目標管理の面談等の機会を通じて、不祥事防止の観点から、必要に応じて指導助言することが大切です。面談においては、相談しやすい雰囲気を整えた上で、プライベートに配慮しながら、家庭状況や悩み等を把握するとともに、改善すべき点だけではなく評価できる点や期待している点を伝え、自信と誇りを持って職務に当たることができるような配慮が必要です。

ク 児童生徒へのアンケートを定期的実施する

幼児児童生徒は、セクシュアル・ハラスメント等を受けていたとしても、加害者への明確な意思表示が難しく、周囲の者に相談すると、かえって不利益な扱いを受けるのではという不安等から一人で抱え込むことがあります。

そのため、幼児児童生徒に対するセクシュアル・ハラスメント等を未然に防止したり、事態の早期解決につなげたりする方法として、定期的に幼児児童生徒へのアンケートを実施することが考えられます。

ケ 幼児児童生徒が相談しやすい環境をつくる。

管理職は、平素から幼児児童生徒と教職員の人間関係に留意するとともに、万が一、幼児児童生徒がセクシュアル・ハラスメント等を受けた（受けそうになった）場合に備えて、幼児児童生徒が相談しやすい雰囲気をつくるのが大切です。

そのためにも、「体罰、セクシュアル・ハラスメント相談窓口」の周知用掲示物を全ての教室に掲示するとともに、保護者に対しても定期的に周知し、「何かあれば、すぐに相談できる」体制を確立する必要があります。

【校 内 研 修 資 料】

留意事項

次頁からの事例は、本研修用に作成した
架空のものです。

(1) セクシュアル・ハラスメント等に係る事例**セクシュアル・ハラスメントの未然防止及び被害拡大を防ぐポイント****ア はじめに**

次の事例は、過去に発生した複数のセクシュアル・ハラスメント事案の経緯等を分析し、新たに研修用として作成した架空の事例です。

この事例の経緯をたどっていくと、ある時点で、管理職や同僚（学年主任）が、適切な対応を行っていれば、以後、事案が深刻化することを防ぐことができたのではないかと考えられるところや、別の時点で、管理職が適切な指導を行っていれば、セクシュアル・ハラスメントを未然に防ぐことができたのではないかと考えられるところもあります。

ついては、校内研修において、資料を基に協議してみましよう。

なお、協議のポイントは、最後に掲載しています。

イ 研修の流れ（例）**【研修の流れ】**

- (1) 個人作業（ワークシートへの記載）
- (2) グループ協議
- (3) 発表
- (4) 全体協議
- (5) まとめ

ウ 事例**【事案の概要】**

校長から生徒と携帯電話によるメールの送受信や通話をしないよう指導を受けていたにもかかわらず、平成〇年8月下旬以降、自校の第3学年女子生徒1名と個人的な内容のメールの送受信や通話、手紙のやりとりを繰り返した。また、平成□年2月中旬頃、校外に当該女子生徒を呼び出し、抱きつこうとしたり、キスしようとしたりして、当該女子生徒に不快感及び嫌悪感を与えた。

また、このことにより、当該生徒が、学校に登校できない状況を生じさせた。

【当該教諭の所属、職名（性別、年齢）・懲戒処分の内容】

〇〇市立〇〇中学校（公立）
教諭（男性、30歳代）・停職1月

【 事案の経緯等】

当該校の相談窓口の周知用掲示物は、「困ったことがあれば、相談しましょう。」とだけ記載され、体罰やセクシュアル・ハラスメントを積極的に把握しようとする表現になっていなかった。

年度 (時期)	当該教諭の動き	学校・家庭等の動き (◆学校, ◇家庭等)	任命権者・服務監督権者の動き (●任命権者, □服務監督権者)
平成〇年（4月～8月頃）	<p>■ 4月、現任校2年目を迎える</p> <ul style="list-style-type: none"> 4月、当該教諭は、第3学年の所属となり、当該女子生徒の担任となる。 <p>■ 服務研修を受ける</p> <ul style="list-style-type: none"> 6月下旬、当該教諭は、服務研修で、生徒と携帯電話によるメールの送受信や通話をしてはいけないことについて指導を受けた。 <p>■ 当該女子生徒とのやりとりが始まる</p> <ul style="list-style-type: none"> 7月上旬、当該教諭は、当該女子生徒から家庭のトラブルについて相談を受けた。 8月中旬、当該教諭は、市内の繁華街で偶然当該女子生徒と出会い、2人で喫茶店に入り、携帯電話の番号やメールアドレスを交換した。 8月下旬以降、当該教諭は、当該女子生徒と携帯電話によるメールの送受信や通話を行うようになった。 	<p>◆ 相談窓口には相談はなし</p> <ul style="list-style-type: none"> 現任校3年目の校長は、2年間、相談窓口にて体罰やセクシュアル・ハラスメントの相談がないことから、安心していった。 <p>◆ 服務研修を実施した</p> <ul style="list-style-type: none"> 6月下旬、所属校で、市教育委員会からの指導に基づき、セクシュアル・ハラスメントに係る服務研修が実施された。 校長は、所属の教職員に対し、生徒と携帯電話によるメールの送受信や通話をしてはいけないことを指導した。 <p>◇ 当該女子生徒の家庭でトラブルが増加した</p> <ul style="list-style-type: none"> 7月上旬、当該女子生徒は、家庭のトラブルによる不安感や家庭での孤立感を抱えながら登校していた。 <p>◆ 服務研修が不十分になる</p> <ul style="list-style-type: none"> 4月～8月頃、不祥事防止委員会が作成した服務研修の年間計画に基づき、定期的な服務研修は行われていたが、部活動や生徒指導に係る対応が忙しいという理由で、10～15分程度の短い研修で終わっていた。 	<p>● 県教育委員会が指導した</p> <ul style="list-style-type: none"> 県教育委員会は、これまで教職員が児童生徒と携帯電話によるメールの送受信や通話をしてはいけないことを指導していた。 <p>□ 市教育委員会が指導した</p> <ul style="list-style-type: none"> 市教育委員会は、6月中旬頃、校長会で懲戒処分に係る記者発表資料を配付し、教職員が児童生徒と携帯電話によるメールの送受信や通話をしてはいけないことを徹底するよう指導した。

年度 (時期)	当該教諭の動き	学校・家庭等の動き (◆学校, ◇家庭等)	任命権者・服務監督権者の動き (●任命権者, □服務監督権者)
平成〇年(9月～12月)	<p>■当該女子生徒とのやりとりが続いた</p> <ul style="list-style-type: none"> 9月上旬以降も、当該教諭と当該女子生徒のメールによる送受信や通話が続いた。 <p>■学年主任(女性)からの注意</p> <ul style="list-style-type: none"> 9月下旬、当該教諭は、学年主任から、当該女子生徒との関係に気を付けるよう注意を受けた。<u>ただし、学年主任は、管理職に報告しなかった。</u> <p>■当該女子生徒との連絡は手紙に変更した</p> <ul style="list-style-type: none"> 10月上旬、当該教諭は当該女子生徒が通話料金等について保護者から注意を受けたことを知り、当該女子生徒との連絡は手紙に変更し、1週間に2～3通程度、教室の机の中に入れるようになった。 <p>■当該女子生徒に好意を抱くようになった</p> <ul style="list-style-type: none"> 11月中旬、当該教諭は、当該女子生徒に次第に好意を抱くようになった。 11月下旬以降、校内で当該女子生徒と話す際、いつの間にか2人の距離が近くなっていったが、当該教諭は自覚していなかった。 	<p>◆校長から指導はなかった</p> <ul style="list-style-type: none"> 9月中旬、校長は、6月下旬の服務研修で、携帯電話によるメールの送受信や通話をしないことについて指導済であったため、市教育委員会の通知に基づく口頭指導を行わず、<u>校長自らの判断で、通知の回覧のみにした。</u> <p>◆当該女子生徒からの報告</p> <ul style="list-style-type: none"> 9月下旬、学年主任は、当該女子生徒から、当該教諭に精神的にサポートしてもらっていることを聞いた。 <p>◇当該女子生徒の携帯電話の通話料等が増加した</p> <ul style="list-style-type: none"> この頃、当該女子生徒の保護者は、通話料金等が高くなっていることに気づき、携帯電話の使い方について当該女子生徒に注意した。 <p>◆服務研修が中止になった</p> <ul style="list-style-type: none"> 校長は、年間計画に位置付けて実施予定であった服務研修(体罰等)を、部活動の指導や生徒指導に係る対応で忙しいため中止にした。 <p>◆学年主任が気づいた</p> <ul style="list-style-type: none"> 11月下旬以降、学年主任は、当該教諭と当該女子生徒の話す際の距離が近いと気になっていた。 	<p>●県教育委員会は、別の事案について懲戒処分を発表した</p> <ul style="list-style-type: none"> 県教育委員会は、9月中旬、数件の懲戒処分を発表した。 この中に、教職員が児童生徒の携帯電話に連絡を取るなどしたことを端緒とするセクシュアル・ハラスメントが含まれていたことから、県教育委員会は、改めて携帯電話によるメールの送受信や通話をしないことについて注意喚起した。 <p>□市教育委員会が指導した</p> <ul style="list-style-type: none"> 市教育委員会は、県教育委員会の懲戒処分に係る記者発表資料を各校長等に送付し、改めて携帯電話によるメールの送受信や通話をしないことについて、所属の教職員を指導するよう通知を发出了した。 <p>●県教育委員会が懲戒処分を発表した</p> <ul style="list-style-type: none"> 11月中旬、県教育委員会は、体罰等に係る懲戒処分を発表した。 <p>□市教育委員会が指導した</p> <ul style="list-style-type: none"> 市教育委員会は、県教育委員会の体罰等に係る懲戒処分の記者発表資料を各校長等に送付し、所属の教職員に注意喚起を行うよう指導した。

年度 (時期)	当該教諭の動き	学校・家庭等の動き (◆学校, ◇家庭等)	任命権者・服務監督権者の動き (●任命権者, □服務監督権者)
平成〇年 (12月)			
平成〇年 (1月～2月)	<p>■当該女子生徒と校外で会いたくなった</p> <ul style="list-style-type: none"> 1月中旬, 当該教諭は, 当該女子生徒への思いが募り, 校外で会いたいと思うようになった。 <p>■当該女子生徒と手紙のやりとりは継続した</p> <ul style="list-style-type: none"> 1月下旬, 当該教諭は, 当該女子生徒に個人的な思いを書いた手紙を渡すようになった。 <p>■当該女子生徒を校外に呼び出した</p> <ul style="list-style-type: none"> 2月中旬, 当該教諭は, 当該女子生徒と校外で会いたい旨の手紙を渡し, 市内で待ち合わせた。 <div data-bbox="316 1688 619 1928" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>・当該教諭は, 自分の気持ちを告白し, 当該女子生徒に抱きつこうとしたり, キスをしようとしたりした。</p> </div>	<p>◇当該女子生徒の家庭のトラブルは収束に向かった</p> <ul style="list-style-type: none"> 1月中旬, 当該女子生徒の家庭のトラブルは収束に向かい, 当該女子生徒の気持ちも, 少しずつ明るくなった。 <p>◇当該女子生徒は困惑した</p> <ul style="list-style-type: none"> 1月下旬, 当該教諭の手紙の内容が, 個人的な思いを中心としたものに変化し, 当該女子生徒は困惑していた。 <p>◆当該女子生徒が学年主任に相談した</p> <ul style="list-style-type: none"> 2月上旬, 学年主任は, 当該教諭の手紙の内容について, 当該女子生徒から相談を受けた。 学年主任は, 当該女子生徒に「自分は家庭のトラブルによる不安や孤立感があり, 当該教諭に精神的に支えてもらいたいと思って相談しただけだ。」とはっきり告げるべきだと助言した。 <div data-bbox="651 1765 1235 1928" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>◆学年主任は報告せず</p> <ul style="list-style-type: none"> 学年主任は, 当該女子生徒から相談を受けたことを, 当該女子生徒のプライバシーを尊重し, 管理職に報告しなかった。 </div>	

年度 (時期)	当該教諭の動き	学校・家庭等の動き (◆学校, ◇家庭等)	任命権者・服務監督権者の動き (●任命権者, □服務監督権者)
平成□年 (2月～3月)	<p>■当該女子生徒に拒絶された</p> <ul style="list-style-type: none"> 当該教諭は、当該女子生徒に拒絶され、気まぐずい状況となり、どうしてよいか分からなくなった。 当該教諭は、その日以来、数日間、大変なことをしてしまったと悔やみ、なかなか眠れなかった。 <p>■当該教諭は、管理職に報告せず、勤務を継続した</p> <ul style="list-style-type: none"> 2月下旬、当該教諭は、管理職に報告するべきかどうか悩んだが、自らの行為を公にすることは避けたいと考え、管理職に報告しないまま勤務を継続していた。 <p>■本事案が発覚した</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> 当該教諭は、教頭同席の下、校長から事実確認を受け、当該女子生徒を校外に呼び出し、抱きつこうとしたり、キスしようとしたりしたことを告げた。 </div> <p>■保護者及び当該女子生徒に謝罪した</p> <ul style="list-style-type: none"> 当該教諭は、自らの行為の過ちを素直に認め、校長とともに当該女子生徒の家に出向き、保護者と本人に対し、誠意のある態度で謝罪し、一定の理解を得た。 	<p>◇校外で当該教諭に会った後、当該女子生徒は休みがちになった</p> <ul style="list-style-type: none"> 事案以降、当該女子生徒は、当該教諭と会う気持ちになれず、学校を休みがちになった。 <p>◇保護者から相談があった</p> <ul style="list-style-type: none"> 2月下旬、保護者は、家庭で当該女子生徒に登校しない理由を何度も尋ねたが、当該女子生徒は、何も言わず部屋に閉じこもることが多かった。 保護者は、久しぶりに登校した当該女子生徒の部屋から手紙を発見し、内容を読んで不審に思ったため、学校に出向き、校長に相談した。 <p>◆校長が当該教諭から聴取した</p> <ul style="list-style-type: none"> 校長は、当該教諭を呼び、保護者からの訴えを基に事実確認を行った。 校長は、現段階の情報として第1報を市教育委員会に報告した。 <p>◆校長が学年主任から聴取した</p> <ul style="list-style-type: none"> 校長は、学年主任が当該女子生徒から数度の相談を受けていたことを当該教諭から聞き、学年主任からも話を聞いた。 校長は、学年主任の話聞き、12月中旬、学年主任から当該教諭と当該女子生徒の話す際の距離感が気になる旨の報告を受けていたことを思い出し、自分の対応が不十分であったと悔やんだ。 校長は、市教育委員会へ第2報を入れた。 	<p>□市教育委員会は、県教育委員会に第1報を入れた</p> <p>●県教育委員会が指導・助言した</p> <ul style="list-style-type: none"> 県教育委員会は、市教育委員会からの第1報を受け、被害女子生徒のプライバシー等に十分配慮するとともに、今後の対応について指導・助言した。 <p>□市教育委員会が指示した</p> <ul style="list-style-type: none"> 市教育委員会は、校長に対し、被害女子生徒のプライバシー等に十分配慮しつつ、生徒アンケートや聴取を通じて、当該教諭の他の生徒等へのセクシュアル・ハラスメントの有無及び他の教諭等へのセクシュアル・ハラスメントの有無等を把握するよう指示した。 市教育委員会は、これまで校長として当該教諭と当該女子生徒の関係を把握できなかった経緯を聴取するとともに、校長の監督責任について指導した。 <p>□市教育委員会は、県教育委員会との連携を密に行った</p>

年度 (時期)	当該教諭の動き	学校・家庭等の動き (◆学校, ◇家庭等)	任命権者・服務監督権者の動き (●任命権者, □服務監督権者)
平成□年 (3月)	<p>■顛末書を作成した</p> <ul style="list-style-type: none"> 3月上旬, 当該教諭は, 校長の指導に基づき, 顛末書を作成し, 校長に提出した。 <p>■事情聴取を受けた</p> <ul style="list-style-type: none"> 3月中旬, 当該教諭は, 校長とともに市教育委員会に出向き, 県教育委員会からの事情聴取を受けた。 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>・当該教諭は, 県教育委員会からの事情聴取において, 「当該女子生徒が嫌がった様子を見せなかったのに, 自分に好意を持っていてくれていると思っていた。」と述べた。</p> </div> <p>■懲戒処分を受けた</p> <ul style="list-style-type: none"> 当該教諭は, 校長と市教育委員会に出向き, 県教育委員会から懲戒処分「停職1月」を受けた。 	<p>◆アンケートを実施した</p> <ul style="list-style-type: none"> 校長は, 生活アンケートの中に, 被害女子生徒のプライバシー等に配慮したセクシュアル・ハラスメントを把握するための質問項目を入れて, 生徒アンケートを実施した。 その結果, 当該教諭の他の生徒等へのセクシュアル・ハラスメントの記述はなく, 校長は, 市教育委員会にその旨を報告した。 <p>◆保護者と本人に了承を得て当該女子生徒から事情を聞いた</p> <p>◆校長が顛末書の作成を指示した</p> <ul style="list-style-type: none"> 3月上旬, 校長は, 市教育委員会の指導に基づき, 当該教諭に顛末書の作成を指示した。 校長は, 自らも顛末書を作成し, 当該教諭の顛末書とともに市教育委員会に提出した。 <p>◆校長は行政措置を受けた</p> <ul style="list-style-type: none"> 校長は, 当該教諭と市教育委員会に出向き, 市教育委員会教育長から, 行政措置「厳重注意」を受けた。 	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; margin-bottom: 10px;"> <p style="text-align: center;">当該女子生徒の気持ち</p> <p>校長及び学年主任が, 当該女子生徒に, 「なぜ, 公園に行ったのか。」と質問したところ, 当該女子生徒は, 「高校進学を控え, 担任の先生の言われることに従うしかなかった。」と答えた。</p> </div> <p>□県教育委員会に関係書類を提出した</p> <ul style="list-style-type: none"> 市教育委員会は, 校長及び当該教諭の顛末書, 聴取票, 校内服務研修記録, 生徒アンケートの結果などの関係書類を県教育委員会に送付した。 <p>●分限・懲戒審査会を開催した</p> <ul style="list-style-type: none"> 3月下旬, 県教育委員会は, 分限・懲戒審査会を開催し, 当該教諭のセクシュアル・ハラスメント事案について審査した。その結果, 懲戒処分「停職1月」と判定された。また, 当該校長は, 行政措置「厳重注意」と判定された。 <p>●教育委員会会議で審議した</p> <ul style="list-style-type: none"> 3月下旬, 県教育委員会は, 教育委員会会議を開催し, 当該教諭のセクシュアル・ハラスメント事案について審議し, 懲戒処分「停職1月」と決定された。 <p>●懲戒処分の通知を送付した</p> <ul style="list-style-type: none"> 県教育委員会は, 市教育委員会に懲戒処分及び行政措置について通知した。 <p>□懲戒処分・行政措置を施行した</p> <ul style="list-style-type: none"> 市教育委員会は, 県教育委員会同席の下, 当該教諭に懲戒処分「停職1月」を施行した。 市教育委員会は, 校長に行政措置「厳重注意」を施行した。

年度 (時期)	当該教諭の動き	学校・家庭等の動き (◆学校, ◇家庭等)	任命権者・服務監督権者の動き (●任命権者, □服務監督権者)
平成〇年 (3月)	<p>■勤務できなかった</p> <ul style="list-style-type: none"> 当該教諭は、懲戒処分「停職1月」を受けた日の翌日から1ヶ月間、所属校で勤務することを禁じられ、この間の給料も支給されなかった。(～4月) 	<p>◆新聞等により報道された</p> <ul style="list-style-type: none"> 懲戒処分が施行された翌日、当該教諭のセクシュアル・ハラスメント事案による懲戒処分について、新聞等により報道された。 	<p>●記者会見を行った</p> <ul style="list-style-type: none"> 県教育委員会の教職員課長は、記者会見し、当該教諭に対しては懲戒処分「停職1月」を、校長に対しては市教育委員会から行政措置「嚴重注意」を施行したことを発表した。 教職員課長は、記者の質問に対し、当該女子生徒のプライバシーに最大限配慮して応答した。
平成〇年 (4月)	<p>■個別指導を受けた</p> <ul style="list-style-type: none"> 4月下旬、当該教諭は、職場に復帰した日の朝、校長から個別指導を受けた。 当該教諭は、改めて自らの行為を反省し、二度と同じ過ちを繰り返さないことを固く誓った。 	<p>◆校長が個別指導を行った</p> <ul style="list-style-type: none"> 4月下旬、校長は、市教育委員会の指導に基づき、学校に復帰した当該教諭に対する個別指導を行い、その状況を市教育委員会を通じて県教育委員会に報告した。 	<p>●個別指導について通知</p> <ul style="list-style-type: none"> 4月上旬、県教育委員会は、「わいせつな行為・セクハラ・体罰・飲酒運転」の不祥事を起こし、懲戒処分・行政措置を受けた県費負担教職員に対して、毎年度当初、各所属長による指導を行い、その状況を報告するよう市教育委員会に通知した。

エ 協議のポイント

- (1) 当該教諭は、児童生徒と携帯電話によるメールの送受信や通話をしないよう研修を受けていたにもかかわらず、なぜ、当該女子生徒とのやりとりを行ってしまったのでしょうか。
- (2) 校長は、市教育委員会からの通知を受けたにもかかわらず、なぜ、自らの判断で通知を回覧するのみとし、所属職員に対して、きちんと指導を行わなかったのでしょうか。
- (3) 学年主任は、当該女子生徒から相談を受けたにもかかわらず、なぜ、当該教諭と当該女子生徒との関係を、管理職に報告しなかったのでしょうか。
- (4) 校長は、学年主任から当該教諭と当該女子生徒が話す際の距離が近いことについて報告を受けたにもかかわらず、なぜ、当該教諭に対し、適切な指導を行わなかったのでしょうか。
- (5) 本事例のようなセクシュアル・ハラスメント事案を防ぐために、どのようなことに気を付ける必要があるのでしょうか。

セクシュアル・ハラスメント等につながりかねない事例

次の事例A・Bは、所属職員同士の関係において、状況によっては、セクシュアル・ハラスメント等につながりかねない様子を表したものです。

については、それぞれの事例の問題点を指摘し、その理由をグループで協議してみましよう。

【事例A】

ある小学校の男性教諭（30歳代，既婚者）は、第5学年の担任で、毎日、遅くまで教材研究を行うなど、授業づくりに熱心だった。4月に赴任した初任者の女性教諭（20歳代，未婚者）は、男性教諭の熱心な姿を見て教材研究のやり方を聞いてみたいと思いながら、声をかけることができないまま、毎日遅くまで翌日の授業の準備を行っていた。5月の終わり頃、気づくとこの2人だけが毎日遅くまで学校で仕事をする状況であった。

[問題点とその理由]

【事例B】

ある中学校で、第2学年の担任である男性教諭（40歳代，既婚者）は、生徒指導上課題のある生徒を指導するため、夕方、毎日のように家庭訪問を行っていた。その際、男性教諭は、同学年所属の特定の女性教諭（30歳代，未婚者）の生徒指導力をつけさせようと、いつも自家用車の助手席に同乗させていた。2人が学校に帰ってくるのは、午後9時を過ぎることが多く、当該生徒宅での指導状況については管理職や生徒指導主事等への報告はなく、情報は2人の間で共有されているのみであった。

[問題点とその理由]

次の事例C・Dは、教職員と児童生徒の関係において、状況によっては、セクシュアル・ハラスメント等につながりかねない様子を表したものです。

については、それぞれの事例の問題点を指摘し、その理由をグループで協議してみましょう。

【事例C】

ある高等学校で、女子生徒のみが所属する部活動の顧問である男性教諭（30歳代）は、主将の女子生徒がプレーに集中していないと感じると、しばしば体育館の2階にある放送室で個別に指導していた。顧問の男性教諭と主将の女子生徒が、練習中、2人でいなくなり、しばらく戻って来ないことがあると、他の女子部員たちは、不審に思っていた。

[問題点とその理由]

【事例D】

ある小学校で、第6学年の担任である男性教諭（40歳代）は、女子児童1名の学力を定着させるため、しばしば女子児童のみを教室に残して補習を行っていた。補習が終わる頃、外はいつも暗くなっており、男性教諭は、自家用車で女子児童の自宅近くまで送って行くようにしていた。

[問題点とその理由]

(2) セクシュアル・ハラスメント等に係る判例**【判例1】市職員セクハラ損害賠償事件（横浜地裁平成16年7月8日判決）**

○ 事件のあらまし

上司宅での市職員同士の私費による懇親会等の席上における、職員Aに対する、係長Bのセクハラ行為が、違法な職務行為であるとされ、市に対し、慰謝料として120万円の支払が命じられた。併せて、当該セクハラ行為に係るAからの苦情申出に対する、職員課長Cの不作为（苦情窓口の担当課長としてBに対する措置を検討しなかったこと等）についても違法とされ、市に対し、慰謝料として80万円の支払（合計200万円の支払）が命じられた。

○ 判決のポイント

- ・ 上司宅での懇親会の記念写真撮影の際、Bは、Aに対し、「ここ座れ、早く座れ。」と言って自分の膝の間を空いた手で指して笑い、Aを引き倒すようにして座らせるとともに、「不倫しよう。」「色っぽいよ。」と発言した。この言動は、Aに強い精神的苦痛を与えるものであり、Aの人格や尊厳を違法に侵害する行為というべきである。
- ・ また、係の歓送迎会等の席上での、Bの「早く結婚しろ。」「子供を産め。」「言葉のセクハラだけで、体のセクハラがないのは、自分に魅力がないからか、おれたちに理性があるからか考えろ。」などの発言も、Aの人格に対する違法な権利侵害行為というべきである。
- ・ Bの言動は、Aに対する重大な人権侵害と評価すべきものであることを前提とすると、Aからの苦情申出に係るCの不作为は、その権限・職責の性質等に照らし、著しく合理性を欠き、違法というべきである。

【判例2】 公立病院准看護婦セクハラ損害賠償事件**（千葉地裁平成12年1月24日判決）**

○ 事件のあらまし

准看護婦Cに対し、病院長Dが、日常的にすれ違う際に、挨拶の言葉とともに臀部を軽く叩く行為、また、住民検診の際にCに公用車を運転させて、助手席に座り込み、左肩から左胸及び左大腿部を触る行為（計2回）について、違法な行為とされ、Dに対し、慰謝料として70万円の支払が命じられた。

○ 判決のポイント

- ・ 臀部に対する接触行為については、Cにおいてその接触を許容することが通常では考え難い性質のものであり、長期間にわたり、反復、継続してなされていること、しかも、病院長から一職員にすぎないCに対してなされたものであることなどに照らせば、社会通念上許容される限度を超えるものであるといわざるを得ない。
- ・ 公用車内での接触行為については、対象の部位が肩から胸にかけての部分及び大腿部であること、閉ざされた二人きりの空間内で行われたものであること、2回とも嫌がるCに強いて公用車を運転することを命じた上で行われたものであることに加え、前記で述べた両者の病院における地位・関係に照らせば、Dの行為は、Cに対する性的意味を有する身体接触であって、社会通念上許容される限度を超えたものであることは明確であり、Cの性的自由及び人格権を侵害した違法な行為というべきである。

メモ欄

Ⅱ パワー・ハラスメント防止

1 パワー・ハラスメントについて

「パワー・ハラスメント」は、近年、企業等において顕在化しており、大きな社会問題になっています。職場において、職務上の地位や人間関係などの優位性を濫用し、意図的にいじめたり嫌がらせを行ったりすることは、到底容認できません。また、そのような意図はなくても、度の過ぎた叱責や行き過ぎた指導によって、相手の人格を傷つけ、働く意欲や自信を失わせることも許されるものではありません。「パワー・ハラスメント」が発生した職場は、人間関係に軋轢が生じ、仕事への意欲が低下するなど、職場全体にも悪影響を及ぼします。よって、「パワー・ハラスメント」は、職場の一部の限られた人だけの問題ではなく、全ての人に関係のある問題であることを認識する必要があります。

(1) パワー・ハラスメントとは

パワー・ハラスメントについて法令上の定義はありませんが、厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」（平成24年1月、P65～69参照）（以下、「報告」という。）において、パワー・ハラスメントの概念を、次のように整理しています。

職場のパワー・ハラスメントとは、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職場内の優位性を背景に、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う。

このことを踏まえ、パワー・ハラスメントに該当するかどうかを判断する基準として、次の事項に留意する必要があります。

ア 「同じ職場で働く者に対して」について

パワー・ハラスメントの対象となる場所や時間については、通常の勤務場所はもちろんのこと、複数で出張した場合はその出張先も該当します。また、勤務時間外における情報交換会（宴会）や職員旅行といった場面も含まれることとなります。

イ 「職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に」について

パワー・ハラスメントは、上司から部下に対して行われる場合が多いと思われがちですが、人間関係や専門知識などの様々な優位性を含め、「先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるもの」と整理されています。

ウ 「業務の適正な範囲を超えて」について

パワー・ハラスメントか、業務上の指導なのか、その判断は難しい面があります。そのため、パワー・ハラスメントに当たるかどうかの判断基準は、「業務の適正な範囲を超えて」いるかどうかということになります。

エ 「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」について

中傷や誹謗をはじめ、相手の人格否定につながる叱責や暴言などによって精神的苦痛を与える行為や、暴行・傷害などによって身体的苦痛を与える行為のほか、これらの行為により、職場全体に緊張感や不快感を生じさせる場合も含まれます。

(2) どのような行為がパワー・ハラスメントに当たるのか

ア 職場のパワー・ハラスメントの行為類型

「報告」では、職場のパワー・ハラスメントの行為類型として、次の①～⑥を示しています。ただし、これらは職場のパワー・ハラスメントに当たり得る行為の全てを網羅するものではないことに留意する必要があります。

職場のパワー・ハラスメント6つの類型

類 型	被害の実例
① 暴行・傷害（身体的な攻撃）	<ul style="list-style-type: none"> ・足で蹴られた。 ・胸ぐらを掴む、髪を引っ張る、火の着いたタバコを投げるなどの行為をされた。
② 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）	<ul style="list-style-type: none"> ・みんなの前で大声で叱責する。物をなげつけられた。 ・ミスをみんなの前で、大声で言われた。 ・人格を否定されるようなことを言われた。お前が辞めれば、300万円の改善効果が出るなどと会議で言われた。
③ 隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）	<ul style="list-style-type: none"> ・挨拶をしても無視され、会話をしてくれなくなった。 ・他の人に「私の手伝いをするな。」と言われた。
④ 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（過大な要求）	<ul style="list-style-type: none"> ・終業間際に過大な仕事を毎回押し付けられた。 ・休日出勤しても終わらない業務を強要された。
⑤ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと（過小な要求）	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員全員に聞こえるように程度の低い仕事を名指しで命じられた。 ・営業なのに買い物、倉庫整理などを必要以上に強要された。
⑥ 私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）	<ul style="list-style-type: none"> ・交際相手の有無について聞かれ、過度に結婚を推奨された。 ・個人の宗教を、みんなの前で言われ、否定、悪口を言われた。

注：「被害の実例」は：厚生労働省ポータルサイト「あかるい職場応援団」による。（一部修正）

上記①②③のように、暴力を振るったり、相手の人格を否定するようなことを言ったり、無視したりすることは、「業務の適正な範囲」とは言えません。また、④⑤⑥の場合は「業務上の適正な範囲」との線引きが難しいケースがあります。

【留意事項】

上司が部下を指導することは、当然のことです。上司は、自らの職務上の地位等に応じて権限を発揮し、適切な方法によって部下を指導し、上司としての役割を遂行することが求められます。

また、部下の受け取り方によっては、業務上必要な指示や注意、指導を不満に感じる場合でも、これらが業務上の適正な範囲で行われている場合には、「パワー・ハラスメント」には当たらないものとされています。

注：「報告」参照（本研修資料 P70～74）

イ パワー・ハラスメントに該当し得る言動例

パワー・ハラスメントに該当し得る言動例として、次のような事例が示されています。(人事院職員福祉局(平成21年7月)「管理監督者のためのガイドブック 国家公務員とメンタルヘルス」)

- ・「死んでしまえ」「給料泥棒」などの暴言を吐く。
- ・身体や性格の特徴を取り上げてなじる。
- ・些細な失敗を執拗に非難する。
- ・「お前はどうしようもない」「無能だ」などと皆の前で叱責し続ける。
- ・机を激しく叩いたり、書類を投げつけたりするなどの威圧的な行為をする。
- ・無理な締切りの設定など、明らかに実現不可能な業務を強要する。
- ・合理的な理由もないのに、仕事を全く与えない。
- ・発言を無視したり、会議に参加させないなどして、職場内で孤立させる。
- ・合理的な理由もないのに、プライベートな事項を執拗に詮索する。
- ・私的な買い物など、仕事と関係ないことを強要する。

(3) 学校で起こり得るパワー・ハラスメントについて

次の表は、厚生労働省の「職場のパワー・ハラスメントの行為類型」(P39 参照)に合わせて作成した、学校現場で起こり得る教職員間のパワー・ハラスメント又はパワー・ハラスメントにつながりかねない事例です。

厚生労働省の行為類型

① 暴行・傷害 (身体的な攻撃)

- #### 学校で起こり得る事例
- ・起案を修正して持っていくと、「何回言えば分るんだ。」と、起案を投げつけられた。
 - ・指導を受けた際、黙っていると、「文句があるのか。」と、胸ぐらをつかまれた。
 - ・自分の意見を言ったら、「生意気なことを言うな。」と、額を指で突かれた。
 - ・ミスをした際、「お前、何年、教師をやっているんだ。」と、頭頂部を叩かれた。

② 脅迫・名誉毀損 ・侮辱・ひどい暴言 (精神的な攻撃)

- ・新規採用者が指導案の作成に悩んでいると、「よく採用試験受かったな。」と言われた。
- ・他の教職員がいる職員室で、何度も「あなたは、先生に向いていない。」と言われた。
- ・授業中、生徒の前で、「そんな指導で、生徒が分かると思うのか。ばか。」と怒鳴られた。
- ・「仕事をしないやつは、給料泥棒だ。」と、執拗に叱責された。

**③ 隔離・仲間外し
・無視（人間関係
からの切り離し）**

- ・学年会に、ずっと自分だけ呼ばれなかった。
- ・毎回、自分だけ懇親会に呼ばれず仲間外しになった。
- ・ベテランの教職員に意見を言ったところ、それ以来、1ヶ月以上無視された。
- ・こちらから挨拶をしても、数名の教職員は、ずっと無視している。

**④ 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（過
大な要求）**

- ・懇親会のたびに、「送り迎えは、若い者の仕事だ。」と、強制的に車を出すよう言われた。
- ・夕方、「明日の朝までにやっておけ。」と、物理的に実施不可能な膨大な量の書類のチェックを行うよう、毎日のように指示された。
- ・金曜日の夕方になると、「この書類を月曜日の朝までに作成しなさい。」と、毎週、業務上明らかに不要な書類の作成を指示された。
- ・放課後、職員室で教材研究やプリントの採点等をしていると、毎日、私的な雑用を言い付けられた。

**⑤ 業務上の合理
性なく、能力や
経験とかけ離れた
程度の低い仕事を
命じることや仕事
を与えないこと
（過小な要求）**

- ・業務の都合で、数日、部活動の指導に行かず、久しぶりに部活動の指導に出たら、同僚の教職員から「今後は、生徒の指導はしなくていいから、ボール拾いをして。」と言われた。
- ・研究部の仕事で、些細なミスが続いたとき、何の指導もなく、「しばらく研究部の仕事はやらなくてよい。」と業務から外された。
- ・「あなたは、生徒指導力が不足している。」と言われ、生徒指導規程を10回書き写すよう作業を命じられた。
- ・「あなたは、教科指導力が不足している。」と言われ、1ヶ月間、毎日、学習指導要領を音読させられた。

**⑥ 私的なことに過
度に立ち入ること
（個の侵害）**

- ・業務とは関係のない私生活について、「誰かと付き合っているのか。」などと、根ほり葉ほり質問された。
- ・「あなた、仕事を溜めているでしょう。」と言われ、本人のいる前で、何回も執拗に机の上や引き出しの中を調べられた。
- ・週休日等に行っているボランティア活動について、正当な理由なく、辞めるように執拗に迫られた。

メモ欄

2 パワー・ハラスメントを防止するために

(1) 管理職だけの問題ではないという認識を持つ

職場は、人生の中で多くの時間を過ごす場所であるとともに、多様な人間関係を取り結ぶ場でもあります。そのような場所で、パワー・ハラスメントを受けることによって、居場所を奪われたり、他者との人間関係を断たれたりすることの痛みは計り知れないものであり、生きる希望を失うことにもつながりかねません。

したがって、管理職から部下へのパワー・ハラスメントはもちろんのこと、同僚間等におけるパワー・ハラスメントも決してあってはならないものであり、管理職だけの問題ではなく、職場の全ての人の問題であることを認識する必要があります。

(2) 相手の状況や立場に配慮したコミュニケーションのある指導を行う

次の表は、パワー・ハラスメントにつながりかねない指導と、相手の状況や立場に配慮したコミュニケーションのある指導とを比較したものです。

この表を参考にして、管理職や主任等などが指導助言する場面や、先輩・後輩間、同僚間などで指導助言を行う場面において、自分の言動が、相手の状況や立場に配慮したコミュニケーションのある指導になっているか、振り返ってみましょう。

<p>「パワー・ハラスメント」につながりかねない叱責</p>	<p>相手の状況や立場に配慮したコミュニケーションのある指導</p>
<p>自分の価値観で一方向的に相手を叱責する</p>	<p>相手の価値観を認めた上で指導する</p>
<p>相手を受け入れず、失敗したことや短所ばかりを叱責する</p>	<p>相手の長所を褒めつつ、改善すべきポイントを明確にして指導する</p>
<p>性格、癖、体形など、人格を傷つけるように相手を叱責する</p>	<p>仕事上の役割や職務の範囲内のことを指導する</p>
<p>相手の状況や立場を全く考慮に入れずに叱責する</p>	<p>相手の立場や状況に応じて指導する</p>
<p>ミスは絶対に許さないという姿勢で叱責する</p>	<p>ミスをどのように防ぐかを基本にして指導する</p>
<p>相手がダメになっても仕方がないという態度で叱責する。</p>	<p>相手を何とか成長させようと考えて指導する。</p>

(3) パワー・ハラスメント防止のためのチェックリスト

次の「パワー・ハラスメント防止のためのチェックリスト」を使って、自分の言動を振り返ってみましょう。

パワー・ハラスメント防止のためのチェックリスト（教職員用）

- 1 各項目について、当てはまるものに○をつけましょう。
- 2 チェックリストをもとに、グループで意見交換を行いましょう。

A よく当てはまる B ある程度当てはまる C 余り当てはまらない D 全く当てはまらない

番号	項目	A	B	C	D
1	同僚（若い教職員）に指導助言しても、指示どおり仕事をやらないと腹が立って、物に当たることがある。				
2	同僚（若い教職員）が失敗すると、「何年目だ。」などといってしまう。				
3	単純なミスは許せないと思う。				
4	今、同僚（若い教職員）が多少傷ついても、厳しく指導することが将来同僚のためになると思う。				
5	自分にできることは、同僚もできるはずだ。				
6	私的なことは後回しにしても、やるべきことはやりきることが大切だ。				
7	厳しく叱ることは、愛情の裏返しだと思う。				
8	部活動や学級において、雰囲気を引き締めるには、怒られ役が必要だ。				
9	同僚に対して、好き嫌いがはっきりしている。				
10	「指導してもどうせだめだ。」と、同僚への指導をあきらめることがある。				
11	他の学級には負けたくない。				
12	若いときは雑用を頼まれれば引き受けるのが当然だ。				
13	休日でも同僚（先輩の教職員）から電話があれば、すぐに出るべきだ。				
14	上司から注がれた酒は、飲むのが当たり前だ。				
15	酒席における言動は、大目に見てもらえると思う。				

注) AやBが多い場合は、同僚（若い教職員を含む。）に対するパワー・ハラスメントを起こす可能性があるため、気を付ける必要があります。

パワー・ハラスメント防止のためのチェックリスト（管理職用）

- 1 各項目について、当てはまるものに○をつけましょう。
- 2 チェックリストを基に、管理職同士や校内研修で意見交換を行いましょう。

A よく当てはまる B ある程度当てはまる C 余り当てはまらない D 全く当てはまらない

番号	項 目	A	B	C	D
1	部下が指示どおり仕事をやらないと腹が立って、物に当たることがある。				
2	部下が失敗すると、「何年目だ。」「主任失格だ。」などと、つい言ってしまう。				
3	単純なミスは許せないと思う。				
4	今、部下が多少傷ついても、厳しく指導することが将来部下のためになると思う。				
5	自分にできることは部下もできるはずだ。				
6	私的なことは後回しにしても、やるべきことはやりきることが大切だ。				
7	厳しく叱ることは、愛情の裏返しだと思う。				
8	職場の雰囲気を引き締めるには、怒られ役が必要だ。				
9	部下に対して、好き嫌いがはっきりしている。				
10	「指導してもどうせだめだ。」と、部下への指導をあきらめることがある。				
11	他の学校には負けたくない。				
12	若いときは雑用を頼まれれば引き受けるのが当然だ。				
13	休日でも管理職が電話したら、すぐに出るべきだ。				
14	管理職が酒を注いだら、部下は飲むのが当たり前だ。				
15	酒席における言動は、大目に見てもらえると思う。				
16	部下の私的なことも、全て知っておくことが必要だ。				
17	部下を厳しく指導しても、その部下の様子に変化がなく、意思表示もなければ、特に問題はない。				
18	異なる職務や立場の違う者もいるが、教職員間の公平さを保つためには、同じように厳しく指導することが大切である。				

注) AやBが多い場合は、部下に対するパワー・ハラスメントを起こす可能性があるため、気を付ける必要があります。

3 パワー・ハラスメントを防止するための 管理職の基本的な考え方と取組内容について

(1) パワー・ハラスメントを防止するための管理職の基本的な考え方

パワー・ハラスメントは、セクシュアル・ハラスメント（わいせつな行為）と同様、人間の尊厳を不当に傷つけるとともに、職場環境を著しく悪化させ、勤労意欲の低下や人間関係の悪化を招き、ひいては自校の幼児児童生徒に重大な影響を及ぼします。

管理職は、こうしたパワー・ハラスメントの問題点を十分に認識するとともに、自らパワー・ハラスメントを起こさないことはもちろんのこと、所属の教職員間においてパワー・ハラスメントが起きていないかどうか、日常的に注意することが重要です。

ただし、管理職が、パワー・ハラスメントに対して意識過剰となり、所属の教職員を指導することに躊躇することがあってはなりません。管理職は、自らの職務上の地位等に応じて権限を発揮し、適切な方法によって所属の教職員を指導し、管理職としての役割を果たすことが求められます。

(2) パワー・ハラスメントを防止するための管理職の取組内容**ア 何がパワー・ハラスメントに当たるか研修を行う**

「この程度でパワー・ハラスメントになるわけがない。」という勝手な思い込みや過信は、パワー・ハラスメントにつながりかねません。全ての教職員が、何がパワー・ハラスメントに当たるのか正しい認識を持つために、計画的、継続的に校内研修を実施することが大切です。

イ 相手の状況に応じた指導助言を行う

指導したつもりが、自覚のないまま適正なレベルを超えて教職員を傷つけてしまう場合があります。その適正なレベルは教職員一人一人異なるため、相手の性格や能力等に応じて、指導助言の内容を考え、表現の仕方にも留意することが大切です。

特に、管理職から所属の教職員への指導について、その内容や態様等が威圧的にならないよう留意するとともに、教職員の成長につながるよう、改善のポイントやミスを防ぐ方法等を具体的に示し、ねばり強く指導を継続することが重要です。

ウ 相手から拒否などの意思表示があるとは限らないことを認識する

指導を受ける教職員は、自分への評価や人間関係への影響を考えて、パワー・ハラスメントと感じて明確な意思表示を行わず、我慢している場合もあり得ます。抗議や拒否がないので大丈夫と安易に判断することは避けなければなりません。

特に、非常に大きな負担をかける業務や短期間（時間）で処理する業務などを命じる場合には、その理由を説明するなど、適切なフォローが必要です。

エ 異なる職種や立場の教職員を尊重する

学校には、教諭、養護教諭、事務職員など異なる職種や、臨時的任用職員、非常勤講師など異なる立場の教職員が在籍しています。管理職は、全ての教職員が、互いの職務や立場を尊重しながら、他の教職員と連携・協働し、組織的に職務が遂行できているか、常に意識することが重要です。特に、教職員間において、パワー・ハラスメントが起きていないか常に留意し、心配な状況があれば、管理職同士で情報を共有するとともに、速やかに適切な対応を行う必要があります。

オ 職場外における言動等に留意する

懇親会や趣味に付き合うよう強制したり、たばこや飲酒を強要したりすることは、パワー・ハラスメントになります。また、職場における暴言はもちろん、懇親会の席などのざっくばらんな雰囲気の場合においても、人格を否定するような暴言を吐くことは、決して許されません。

カ 私生活等への過度な干渉に留意する

人事管理や職務上の必要以上に私生活に干渉することは、パワー・ハラスメントになる可能性があります。また、飲み物などの私物を買に行かせたり、管理職の私用のため、校外に一緒に来るよう指示したりするなど、雑用等の強制も同様です。

【トピック】

管理職を取り巻く問題

企業をはじめとする組織のトップの中には、部下を厳しく指導・管理し、成果を上げている管理職を高く評価する傾向があることも指摘されているところです。そのため、管理職は、成果を上げて高い評価を受けたいという気持ちが強いほど、時として部下に強圧的な態度をとってしまいがちです。

また、一般的に管理職は、意欲や適性のほか、長年の実績や能力などを評価されて昇任しているため、①仕事がよくできる、②自分の実績に対する自負心がある、③プライドが高い、といった特徴が見られ、「やればできるはず」「一生懸命さが足りない」などの思いが強く、部下の努力を認めたり、悩みに共感したりする姿勢が不十分で、ともすれば、一方的な指導になりがちであると言われています。

さらに、現在、管理職世代の人たちは、自分たちが若い頃、上司から怒鳴られたり、厳しい叱責を受けたりするのは当たり前であったという意識があり、若い世代との感覚のズレがある場合もあります。

メモ欄

【校 内 研 修 資 料】

留意事項

次頁からの事例は、本研修用に作成した
架空のものです。

(1) パワー・ハラスメントに係る事例

パワー・ハラスメントにつながる可能性のある事例

学校において、パワー・ハラスメントにつながる可能性のある事例について、それぞれの問題点や望ましい対処方法を協議してみましょう。

◆事例1（小学校－その1）

公開研究会が1週間後に迫ったある日の放課後、職員室において、A研究主任（女性、40歳代）は、B教諭（女性、20歳代）に指導案の問題点について指導していた。

しかし、B教諭は、自分の考えに固執し、A研究主任の指導を受け入れようとしなかった。そのため、A研究主任は、感情的になり、「あなたは、先生になって何年目なの。こんなことも分からないなんて。時間がないので、言う通りに直して！」と、きつく言った。そのとき、職員室にいた先生方が、一斉にB教諭の方を見たため、B教諭は、黙って下を向いた。

【協議のポイント】

- A研究主任は、どんな気持ちでB教諭を指導していたのでしょうか。
- B教諭は、黙って下を向いたとき、どんな気持ちだったのでしょうか。
- このような場合、両者は、どのように対処すればよかったのでしょうか。

◆事例2（小学校－その2）

新年度、初めて第1学年の担任になったC教諭（女性、30歳代）は、毎週1回のペースで学級だよりを作成し、金曜日に保護者に配付しようとして張り切っていた。

そのような中、新たに着任したD校長（女性、50歳代）は、C教諭の力量を高めようと学級だよりの構成や表現などを細かく指導し、何回も書き直させた。こうしたC教諭への指導は、執拗に続き、他の担任が作成した学級だよりは文字の修正程度であった。

C教諭は、なぜ、自分だけが何回も書き直さなくてはいけないのか、D校長へ不満を言ったところ、「私の指導に文句があるの。」と叱責され、その後、学校を休みがちになった。

【協議のポイント】

- 新年度、C教諭は、学級だよりをどのような気持ちで作成していたのでしょうか。
- D校長は、C教諭をどのような気持ちで指導していたのでしょうか。
- このような場合、両者は、どのように対処すればよかったのでしょうか。

◆事例3（中学校—その1）

E教務主任（男性、40歳代）の妻は、末期癌で入院中であった。E教務主任は、勤務時間終了後、毎日のように病院を訪れ、妻を見舞っていた。11月下旬、E教務主任は、校内の親睦会の幹事に忘年会の欠席を伝えた。

数日後、E教務主任は、F教頭（男性、50歳代）に呼ばれ、「気持ちは分かるが、教務主任が職員の和を乱すのは許されない。出席させるよう校長からも指示があった。」と言われた。

【協議のポイント】

- E教務主任は、幹事に忘年会の欠席を伝えたとき、どのような気持ちだったのでしょうか。
- F教頭は、E教務主任に忘年会に出席するよう伝えたとき、どのような気持ちだったのでしょうか。
- このような場合、F教頭やE教務主任は、どのように対処すればよいのでしょうか。

◆事例4（中学校—その2）

G教諭（男性、50歳代）は本校8年目のベテランで、生徒からの信頼も厚く校内における発言力が強かったため、管理職も一目置く存在であった。

文化祭が近づいたある日、PTA役員からH教頭（男性、50歳代）に電話があったが、出張中であったためG教諭が対応した。PTA役員は、「H教頭先生に印刷を頼んでいた文化祭のバザーへの協力依頼の文書がまだ出ていないが、どうしてか。」と、強い口調で言った。その後、出張から帰ってきたH教頭にG教諭は、「あんたがちゃんとせんから、わしが怒られたじゃないか。」と怒鳴った。

【協議のポイント】

- 普段、周囲の教職員は、G教諭のことをどのように思っていたのでしょうか。
- H教頭に感情をあらわにしたG教諭は、どのような気持ちだったのでしょうか。
- このような場合、G教諭は、どのように対処すべきだったのでしょうか。

◆事例5（高等学校—その1）

小学生の子供がいるI教諭（女性、30歳代、臨時的任用職員）が勤務する学校では、公開研究授業を目前に、多くの教職員が、連日、勤務時間を過ぎても、自発的にその準備を行っていた。

ある日、I教諭は、午後7時過ぎ頃、「家のことがあるので、帰ります。」と言って退校したところ、翌日から、年齢が近く仲のよかったJ教諭（女性、40歳代、本務者）をはじめ、数名の女性教諭から無視されるようになった。

【協議のポイント】

- 「家のことがあるので、帰ります。」と言ったI教諭は、どのような気持ちだったのでしょうか。
- J教諭をはじめ、数名の女性教諭は、どのような気持ちだったのでしょうか。
- このような場合、I教諭や周囲の教諭は、どのように対処すればよかったのでしょうか。

◆事例6 (高等学校—その2)

インターハイで優勝させた経験のあるK校長（男性，50歳代）は，学校経営計画で運動部の活性化を謳い，次年度の目標に全国大会優勝を掲げ，競技実績を上げようとしていた。

ところが，部活動の顧問のL教諭（男性，20歳代）は，学生時代に全く運動部の経験がなく，体調も悪く，部活動の指導に消極的であった。

3学期のある日，競技実績が上がらないことにいらいらしていたK校長は，多くの職員の前で，L教諭に対し，「お前は無能だ。給料泥棒は辞めてしまえ。」と罵倒した。

【協議のポイント】

- K校長は，運動部の活性化について，どのような気持ちだったのでしょうか。
- L教諭は，なぜ，部活動の指導に消極的だったのでしょうか。
- このような場合，両者は，どのように対処すればよかったですのでしょうか。

◆事例7 (特別支援学校—その1)

M教諭（男性，20歳代）は，小学部低学年の副担任で，ベテランである正担任のN教諭（男性，50歳代）から，パニックを起こしやすく指導が難しい男子児童を担当するよう言われた。

M教諭は，自分なりに一生懸命指導していたが，ある日，男子児童の連絡帳に，保護者が「指導方法について，直接，M先生と学校で話がしたい。」と書いていた。

M教諭は，N教諭に報告し同席を依頼したが，N教諭から「あなたが担当だから，1人で保護者と話をしなさい。」と厳しく言われ，N教諭への不信感が増大した。

【協議のポイント】

- 連絡帳を読んだM教諭は，どのような気持ちだったのでしょうか。
- M教諭に「一人で保護者と話をしなさい。」と言ったN教諭は，どのような気持ちだったのでしょうか。
- このような状況になった原因は，何であったのでしょうか。

◆事例8 (特別支援学校—その2)

非常勤講師のP看護師（女性，50歳代）は，Q養護教諭（女性，40歳代）と保健室に常駐し，医療的ケアを必要とする児童生徒への対応を行っていた。

P看護師は，パソコンが苦手で，指導記録を作成する際，しばしばQ養護教諭にパソコンの操作の仕方を質問していた。その時，Q養護教諭は，「どうして，そんなこともできないんですか。」と迷惑そうに対応したり，「パソコンが苦手なら，転職した方がいいですよ。代わりはいくらでもいますから。」と発言したりするので，P看護師は，Q養護教諭への嫌悪感が高まり，ある日，管理職に相談した。

【協議のポイント】

- Q養護教諭に質問するとき，P看護師は，どのような気持ちだったのでしょうか。
- 迷惑そうに対応したり，転職を勧める発言をしたりしたQ養護教諭は，どのような気持ちだったのでしょうか。
- P看護師からの相談を受けた管理職は，どのように対応すればよいのでしょうか。

(2) パワー・ハラスメントに係る判例

【判例1】 海上自衛隊三曹自殺事件（福岡高裁平成20年8月25日判決）

○ 事件のあらまし

海上自衛隊員であったAが乗艦中に自殺したことについて、上官である班長Bは、Aの心理的負荷又は精神的疲労が蓄積しないよう配慮する義務を負うにもかかわらず、Aに対し、継続的に誹謗する言動を行ったことは、安全配慮義務に違反するものであり、また、Bの言動とAの自殺には相当因果関係が認められるなどとして、国に対し、遺族であるAの両親固有の慰謝料として350万円の支払が命じられた。

○ 判決のポイント

- ・ 班長Bは、指導の際に、殊更にAに対し、「お前は三曹だろう。三曹らしい仕事をしろよ。」「お前は覚えが悪いな。」「バカかお前は。三曹失格だ。」などの言辞を用いて、継続的に誹謗、侮辱していたと認められる。そして、これらの言辞は、Aに対し、心理的負荷を過度に蓄積させるものであり、指導の域を超えるものであったといわなければならない。
- ・ これらの言辞が、Aに対し、自己の技能練度に対する認識を促し、積極的な執務や自己研鑽を促すと的一面を有していたとしても、Aの人格自体を非難、否定する意味内容であるとともに、Aに対し、階級に関する心理的負荷を与え、下級の者や後輩に対する劣等感を不必要に刺激する内容であり、手段の相当性を著しく欠き、違法なものである。

【判例2】 生命保険会社マネージャー退職事件**（鳥取地裁米子支部平成21年10月21日判決）**

○ 事件のあらまし

生命保険会社の営業所マネージャーCに対し、上司らが、①他の職員が居る前不告知教唆（営業職員が、持病等がある顧客に対し、当該事実を告げず契約するよう働きかけること）について問い質したこと、②承諾なくして班の分離を実施したこと、③マネージャー失格であるかの言葉で叱責したことは、違法な行為であり、Cのストレス性うつ病の発症との相当因果関係が認められるとして、会社側に対し、慰謝料として300万円の支払が命じられた。

○ 判決のポイント

- ・ 保険会社の社員にとって、不告知の教唆は、職業倫理に反する不名誉な事柄であるから、別室に呼び出すなどの配慮があつて然るべきであり、支店長Dが、他の社員が居る中で、Cに問い質したことは、管理職として配慮に欠けるもので、違法といわねばならない。
- ・ 営業所長Eが、Cの班の成績が伸びないことなどから、慣行に反し、班を分離させたことについては、その必要性を認めるに足りる証拠はなく、時間をかけた説得を怠った点において違法との評価を免れない。
- ・ DやEは、「この成績でマネージャーが務まると思っているのか」、「マネージャーをいつ降りてもらっても構わない」などとCを叱責しており、奮闘を促す必要があつたとしても、長年マネージャーを務めてきたCに対し、いかにもマネージャー失格であるかのような叱責をすることは、Cの誇りを傷つけるもので、違法といわねばならない。

【トピック1】**高額な解決金で和解した事例（大阪地裁）**

女性の所長は、上司の支部長から会議の席上などで「成績がよくないのは所長のせい。」「所長が致命傷や。」と怒られたと主張し、上司のパワー・ハラスメントで精神障害を発症し、退職に追い込まれたとして、会社と元上司に計6300万円の損害賠償を求めた。

会社側が、Aへの行き過ぎた言動を認めて謝罪し、解決金4000万円を支払う内容で合意した。国の労働保険審査会は、「感情的な叱責が長期間行われた。指導の範囲を超えている。」と指摘した上で労災認定した。

会社側は「指導は奮起を期待する趣旨で、嫌がらせやいじめではない。」と反論したが、大阪地裁の勧告を踏まえ和解した。

【トピック2】**校長が教頭に「ばか」、北海道教育委員会が懲戒処分**

北海道胆振地方の道立高等学校長(60)が、教頭(60)に「ばか」、「お前をいじめることしか考えていない」、「しゃべるな」などの不適切な言動でパワー・ハラスメントをしていたとして、北海道教育委員会は29日、校長を減給10/1 1月の懲戒処分とした。パワー・ハラスメントで校長が処分されたのは初めて。

北海道教育委員会によると、校長は、平成24年12月頃から翌年2月下旬にかけて、校長室で打合せの際、事務処理が遅いなどとして、教頭に不適切な言動を繰り返し精神的な苦痛を与えた。

教頭が、北海道教育委員会に文書で訴えて発覚した。教頭は、北海道教育委員会に対し、毎日のように言われたと説明しているが、校長は、「3、4回言っただけ」と話しているという。

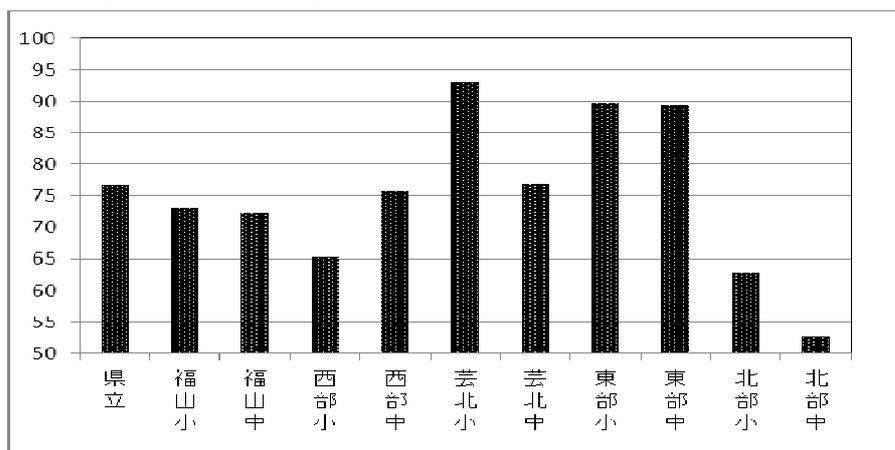
(毎日新聞 平成26年1月29日(水)配信 抜粋(一部修正))

Ⅲ 不祥事根絶に向けた 取組状況の実態調査

1 調査結果の分析

(調査対象期間：平成 25 年 4 月 1 日～平成 25 年 12 月 31 日)

(1) 「体罰、セクシュアル・ハラスメント相談窓口」の周知用掲示物を全ての教室に掲示している学校の割合（単位：％） 【平成 25 年 12 月 31 日現在】



分析

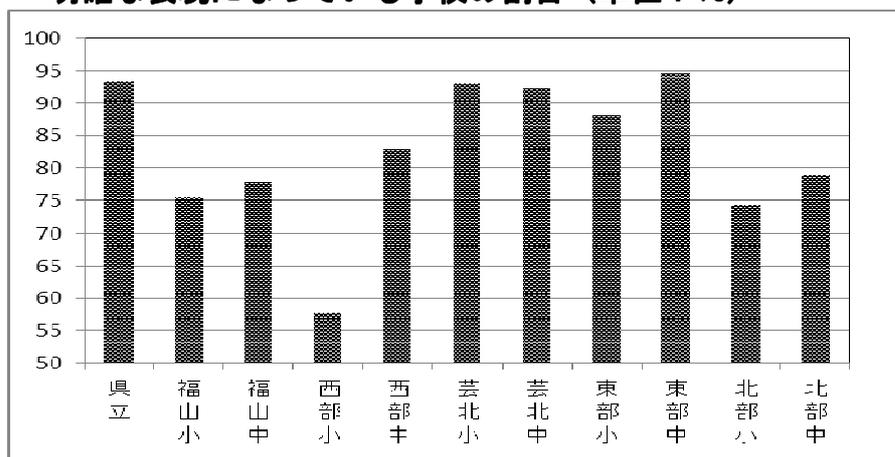
この結果から、「相談窓口」の周知用掲示物を全教室に掲示している学校の割合に、ばらつきがあることが分かる。

平成 25 年 12 月 25 日、「相談窓口」の周知用掲示物を全ての教室に掲示するよう各市町教育委員会に通知した。

注 1：県立は、高等学校と特別支援学校を合わせた割合（以下、同様）

注 2：福山は福山分室管内、西部は西部教育事務所管内、芸北は西部教育事務所芸北支所管内、東部は東部教育事務所管内、北部は北部教育事務所管内で、小は小学校、中は中学校を表す。

(2) 「体罰、セクシュアル・ハラスメント相談窓口」の周知用掲示物の掲示内容が明確な表現になっている学校の割合（単位：％） 【平成 25 年 12 月 31 日現在】

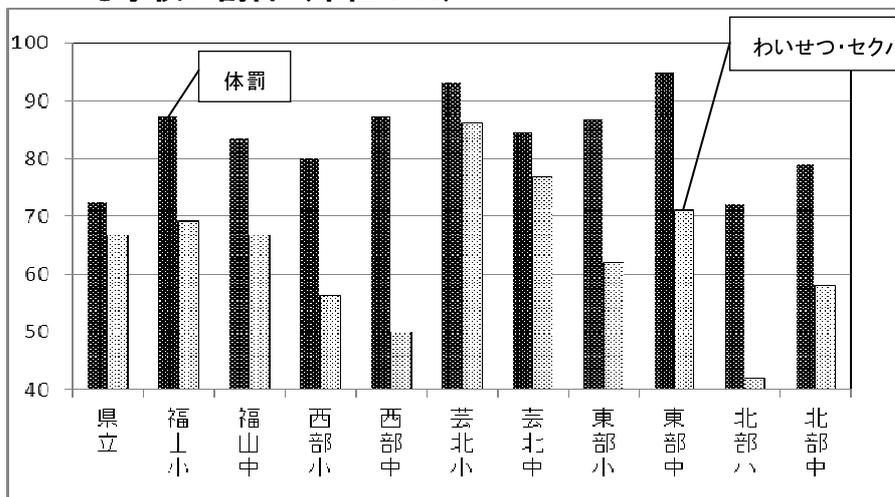


分析

「相談窓口」の周知用掲示物の掲示内容が明確な表現になっている学校の割合は、県立学校及び中学校に比べて小学校の割合が低い。「体罰」「セクシュアル・ハラスメント」について、児童が理解できる表現の工夫が必要である。

注：「体罰、セクシュアル・ハラスメント相談窓口」の周知用掲示物の掲示内容が明確な表現になっているとは、児童生徒が「体罰」や「セクシュアル・ハラスメント」を受けた場合の相談窓口であることが明確に分かる表現になっているということ。

(3) 不祥事防止アンケート（「体罰」「わいせつ・セクハラ」）を複数回実施している学校の割合（単位：％） 【平成 25 年 12 月 31 日現在】



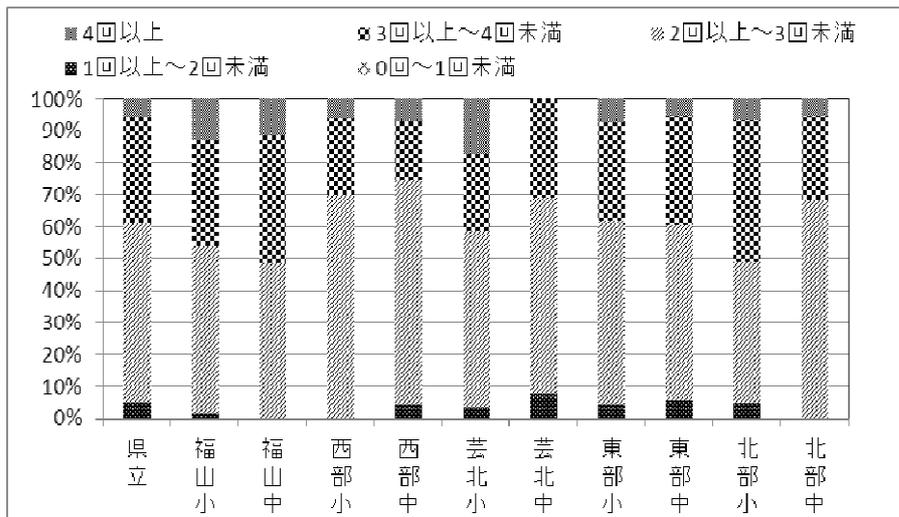
分析

「わいせつ・セクハラ」に係る不祥事防止アンケートを複数回実施している学校の割合は、地域、校種によって大きな差異がある。

全ての校種、地域で「体罰」に比べて「わいせつ・セクハラ」に係る不祥事防止アンケートの実施率が低い。

(4) 校長による面談の実施回数（職員1人当たりの平均）

【平成25年12月31日現在】



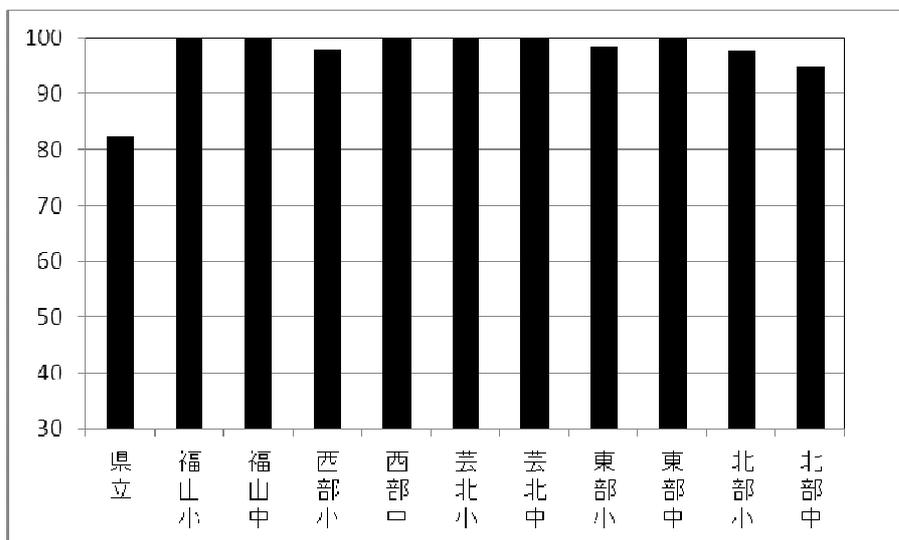
分析

校長による面談は、全ての校種、地域で概ね2回以上実施し、中には4回以上実施している学校も1割弱ある。

自己申告による目標管理の面談を行う際、不祥事防止、職務上の悩み及び私的な悩みなどについて、校長が職員へ指導を行ったり、相談にのったりしている。

(5) 不祥事防止委員会を3回以上実施している学校の割合（単位：％）

【平成25年12月31日現在】



分析

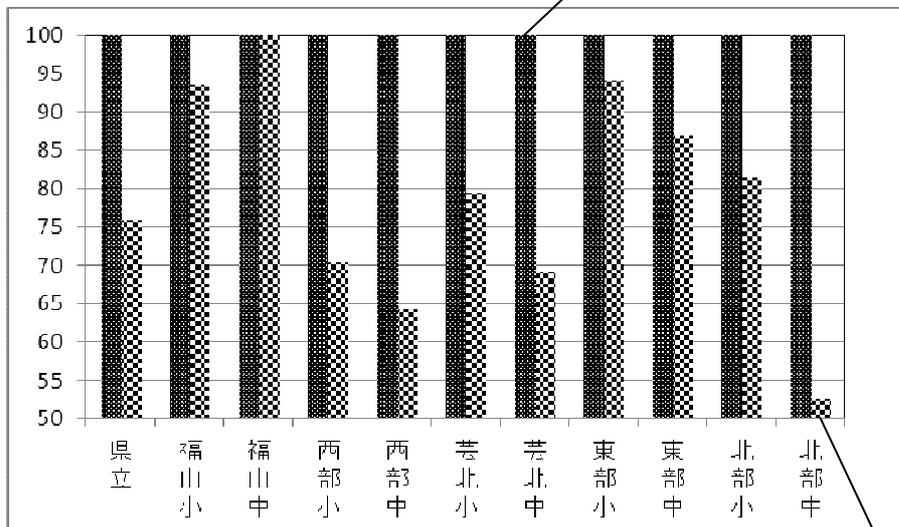
不祥事防止委員会の実施回数は小中学校が多いものの、1回当たりの協議時間を比べると、県立学校が小中学校に比べて長い。

【参考】

1回当たりの協議時間が20分以上の学校の割合
 県立学校：83.3％、小学校：70.8％、中学校：67.6％

(6) 「わいせつ・セクハラ」、「パワハラ」の服務研修を実施した学校の割合（単位：％）

【平成25年12月31日現在】



分析

「わいせつ・セクハラ」の服務研修は、全ての校種、地域で100％実施されている。

一方、「パワハラ」の服務研修は、校種、地域で大きな差異がみられることから、今後、全ての学校で「パワハラ」の服務研修を実施する必要がある。

メモ欄

2 今後の課題

今後の課題

1 「体罰、セクシュアル・ハラスメント相談窓口」の周知状況

(1) 「体罰、セクシュアル・ハラスメント相談窓口」の周知用掲示物（以下、「周知用掲示物」という。）

- 県内全ての公立学校において、全ての教室に周知用掲示物を掲示する。
- 周知用掲示物の掲示内容について、幼児児童生徒が「体罰」や「セクシュアル・ハラスメント」を受けた場合の相談窓口であることが明確に分かる表現になるよう工夫する。
- 周知用掲示物に県教委、市教委の相談窓口の連絡先（電話番号）を掲載する。（県立学校 85.0%，小中学校 58.6%）

(2) 保護者への周知

- 「体罰、セクシュアル・ハラスメント相談窓口」の保護者への周知について、学校日より、学年日より・通知等で1回しか周知していない学校の割合が、小学校 18.7%，中学校 23.9%，県立学校 18.3%であることから、年間を通じて継続的に周知する必要がある。

2 不祥事防止アンケートの実施状況

(1) 「わいせつ・セクハラ」に係るアンケートの実施回数

- 「わいせつ・セクハラ」に係るアンケートを実施していない学校の割合は、県立学校 10.8%，小学校 19.5%，中学校 17.6%であることから、県内全ての公立学校で「わいせつ・セクハラ」に係るアンケートを定期的実施し、「わいせつ・セクハラ」の防止を図る必要がある。

(2) 不祥事防止アンケートを実施する際の留意点

- 小学校低学年では、学級担任が分かりやすい言葉で補足しながらアンケートを実施するなど、児童がアンケートの趣旨や質問事項を理解しやすいよう工夫する必要がある。
- アンケートを回収する際、封筒に入れて管理職などの学級担任以外の教職員に提出させるなど、児童や保護者の心情に配慮するための工夫が必要である。

3 校長による面談の実施状況（4月～6月）

- 自己申告による目標管理の面談の際、校長が不祥事防止について教職員に指導している学校の割合は、小学校 90.9%，中学校 90.9%，県立学校 97.5%である。
- 校長が、各職員の職務上の悩み（A）や私的な悩み（B）について相談にのっている学校の割合は、小学校 A 78.8%・B 72.8%，中学校 A 83.5%・B 68.8%，県立学校 A 88.2%・B 79.0%である。校長は、平素から教職員の状況把握を行うとともに、面談の機会を通じて、教職員の様々な悩みについて積極的に相談にのったり助言したりすることが大切である。

4 不祥事防止委員会・服務研修の実施状況

(1) 不祥事防止委員会

- 各学校で作成した「不祥事根絶のための行動計画」の取組内容を確認するとともに、適宜、取組内容の見直しを進め、不祥事根絶に向けて、より実効性のある行動計画になるよう定期的に更新していくことが大切である。

(2) 服務研修

- 教材研究、部活動指導及び生徒指導等、また、休憩時間及び勤務時間終了時刻などの関係から、放課後、服務研修の時間を確保することに苦慮しているとの記述が多く見られた。
長期休業中に一定のまとまった時間を確保して、ロールプレイやグループ協議などを位置づけた実践的な服務研修を行うとともに、平素から、短時間であってもタイムリーな内容の服務研修を積み重ねていく必要がある。
- 服務研修がマンネリ化しているとの記述も多く見られた。教育小六法による法規演習、視聴覚教材の活用、チェックリストの活用、不祥事防止に係る標語づくり、小中合同の研修会実施、警察署員などの外部講師の招聘など、服務研修の内容や方法を工夫する必要がある。

3 参考となる取組事例

参考となる取組事例

自分のこととして考えさせるための工夫

【企画・運営等】

- ・ 服務研修の企画、資料収集及び進行など、教職員の分担を決めて取り組んでいる。
- ・ ベテランと若手をペアにして、服務研修の企画や進行を担当させ、学び合いにつなげている。
- ・ 服務研修を学年部に振り分け、全員が年間1回以上服務研修の講師となるようにしている。

【研修方法】

- ・ 事例をもとにペアトークやグループトークを行い、本音で語り合えるようにしている。
- ・ 服務研修の終末において、教職員の本音や思いをワークシートに記述させ、管理職がコメントを書いて本人に返却している。

【その他】

- ・ 毎回、週案に「教育の原点」やチェックリストの一部を記載し、当事者意識を醸成している。

自校の課題を克服するための工夫

- ・ ○○学校「ヒヤリ、ハット集」を独自に作成し、日常的に教職員の危機管理意識を醸成している。
- ・ 服務規律確保のための標語や川柳を作成し、優秀作品を職員室に掲示して注意喚起を行っている。
- ・ 服務研修でまとめた教訓や留意事項を職員室に掲示したり、各教職員の机の上に表示したりしている。
- ・ 朝会で不祥事根絶に向けた「本校の決意」や「めざす教職員像」を全教職員で声に出して読んでいる。
- ・ 各教職員が自己点検票を記入した上で、管理職との面談を行っている。

不祥事防止アンケートの工夫

- ・ アンケートの項目ごとに説明を加えたり、関連する具体例を示したりして、児童がアンケートの内容を理解しやすいようにした。
- ・ 「体罰」や「セクハラ」の意味を分かりやすい言葉で児童に説明しながら、アンケートを実施している。
- ・ 職員室前に鍵付きの目安箱を設置し、生徒の悩みや先生への要望を聞いている。
- ・ 小規模校の特質を生かし、アンケートではなく、全児童生徒と面談を行っている。
- ・ 児童生徒及び保護者の心情等に配慮するため、アンケートは封筒に入れ、学級担任以外が回収し、集約している。

服務研修（不祥事防止委員会）の時間を確保するための工夫

- ・ 出張等で服務研修を受けていない教職員には、必ず、次の日に管理職（担当）から指導を行うようにしている。
- ・ 月中行事に不祥事防止委員会、服務研修を位置づけて、必ず実施している。
- ・ 週2回程度「暮会」を設定し、短時間でも服務研修の時間を確保している。
- ・ 不祥事防止委員会を週時間割の中に組み入れて時間を設定しており、放課後は、部活動や生徒指導等を行うことができるようにしている。

【 關 係 資 料 】

セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメントの関係資料

関係法令

■地方公務員法

(法令等及び上司の職務上の命令に従う義務)

第三十二条 職員は、その職務を遂行するに当つて、法令、条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程に従い、且つ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。

(信用失墜行為の禁止)

第三十三条 職員は、その職の信用を傷つけ、又は職員の職全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

■刑法

(公然わいせつ)

第七十四条 公然とわいせつな行為をした者は、六月以下の懲役若しくは三十万円以下の罰金又は拘留若しくは科料に処する。

(強制わいせつ)

第七十六条 十三歳以上の男女に対し、暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為をした者は、六月以上十年以下の懲役に処する。十三歳未満の男女に対し、わいせつな行為をした者も、同様とする。

■児童買春、児童ポルノに係る行為等の処罰及び児童の保護等に関する法律

(定義)

第二条 この法律において「児童」とは、十八歳に満たない者をいう。

2 この法律において「児童買春」とは、次の各号に掲げる者に対し、対償を供与し、又はその供与の約束をして、当該児童に対し、性交等（性交若しくは性交類似行為をし、又は自己の性的好奇心を満たす目的で、児童の性等（性器、肛門又は乳首をいう。以下同じ。）を触り、若しくは児童に自己の性等を触らせることをいう。以下同じ。）をすることをいう。

一 児童

二 児童に対する性交等の周旋をした者

三 児童の保護者（親権を行う者、未成年後見人その他の者で、児童を現に監護するものをいう。以下同じ。）又は児童をその支配下に置いている者

3 この法律において「児童ポルノ」とは、写真、電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他人の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録であって、電子計算機による情報処理の用に供されるものをいう。以下同じ。）に係る記録媒体その他の物であって、次の各号のいずれかに掲げる児童の姿態を視覚により認識することができる方法により描写したものをいう。

一 児童を相手方とする又は児童による性交又は性交類似行為に係る児童の姿態

二 他人が児童の性等を触る行為又は児童が他人の性等を触る行為に係る児童の姿態であって性欲を興奮させ又は刺激するもの

三 衣服の全部又は一部を着けない児童の姿態であって性欲を興奮させ又は刺激するもの

(児童買春)

第四条 児童買春をした者は、五年以下の懲役又は三百万円以下の罰金に処する。

■広島県青少年健全育成条例

(淫行及びわいせつ行為の禁止)

第三十九条 何人も、青少年に対し、淫行又はわいせつ行為をしてはならない。

2 何人も、青少年に対し、前項の行為を教え、又は見せてはならない。

(罰則)

第四十八条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

一 第三十八条の九第一項又は第二項の規定による命令に違反した者

二 第三十九条第一項の規定に違反した者（以下略）

セクシュアル・ハラスメント関係資料

セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱

1 目的

この要綱は、職場等におけるセクシュアル・ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにセクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置に関して、必要な事項を定め、職員が職務に専念できる良好な勤務環境を確保することを目的とする。

2 定義

- (1) この要綱において「職場等」とは、職員がその職務を遂行する場所をいい、公務のための旅行先、その他職員が通常勤務をする場所以外の場所、職務上の人間関係がそのまま持続する宴席、その他実質的に職場の延長線上にあるものを含むものとする。
- (2) この要綱において「セクシュアル・ハラスメント」とは、職場等において行われる他の職員を不快にさせる性的な言動又はその言動に対する職員の対応により当該職員がその勤務条件につき不利益を受け若しくはその言動により当該職員の就業環境が害されることをいう。
また、職員による幼児児童生徒に対する性的な言動に起因して、当該幼児児童生徒が一定の不利益な取扱いを受けたり、当該幼児児童生徒の学習環境が害されることをいう。
- (3) この要綱において「職員」とは、広島県教育委員会事務局（本庁・地方機関）、県立学校及び学校以外の教育機関に勤務する者のうち、広島県教育委員会が任用する一般職（臨時的任用職員を含む。）及び特別職のすべての職員をいう。
- (4) この要綱において「性的な言動」とは、性的な関心や欲求に基づく発言や行動及び性別により役割を分担すべきとする意識等に基づく発言や行動をいう。

3 職員の基本的な心構え

職員は、職場等におけるセクシュアル・ハラスメントが、個人としての尊厳を不当に傷つけ就業環境を害することにより、就業意欲の低下や人間関係の悪化を招くということを自覚し、職員一人一人がお互いの人格を尊重し、お互いが大切なパートナーであるという意識のもとに業務を遂行するよう努めるものとする。

また、教育の場におけるセクシュアル・ハラスメントとして、幼児児童生徒への対応にも十分注意しなければならない。特に、幼児児童生徒はセクシュアル・ハラスメントに対し、明確な意思表示が困難な場合があることを、十分に認識しておく必要がある。

4 管理・監督者の責務

- (1) 管理・監督者は、職員が職務能率を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に努めなければならない。
- (2) 管理・監督者は、セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合は、職員の指導など必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

5 相談・苦情窓口の設置

- (1) 各職場において、職員の相談・苦情に対応できる体制を整えることとする。
- (2) 事務局本庁においても、職員等の相談・苦情に対応するため、次により相談・苦情窓口（以下「本庁窓口」という。）を設置する。
 - 1) 本庁窓口は、県立学校以外の職員については総務課、県立学校の職員については教職員課とする。
 - 2) 本庁窓口においては、少なくとも男性1名及び女性1名をもって相談又は苦情に対応する担当者を置く。
- (3) 本庁窓口においては、セクシュアル・ハラスメントによる直接の被害者だけでなく、他の職員により相談又は苦情が寄せられた場合においても、これに対応する。
- (4) 本庁窓口においては、セクシュアル・ハラスメントが生じている場合だけでなく、セクシュアル・ハラスメントを未然に防止する観点から、その発生のおそれがある場合、又はセクシュアル・ハラスメントに該当するか否か微妙な事案についても、必要があると認められる場合は対応する。

6 相談又は苦情の処理

- (1) 本庁窓口で相談又は苦情があった場合は、必要に応じて、担当者が事実関係の調査及び確認を行うとともに、その内容を総務課長又は教職員課長に報告する。
- (2) 総務課長又は教職員課長は、前項の規定による報告を受けたときは、相談又は苦情の申出に係る問題の解決を図る。

7 プライバシーの保護等

セクシュアル・ハラスメントに関する相談又は苦情の処理を担当する職員は、関係者のプライバシーの保護及び秘密の保持を徹底し、関係者が不利益な取り扱いを受けないように留意しなければならない。

8 対応措置

事実関係の調査及び確認の結果、セクシュアル・ハラスメントの事実が確認された場合は、事案の内容や程度に応じ、懲戒処分（免職、停職、減給又は戒告）を含む人事管理上の措置や職場研修の実施を勧告するなどの措置を講ずる。

9 補則

この要綱に定めるもののほか必要な事項は、別に定める。

附則 この要綱は、平成11年6月17日から施行する。

セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する基本方針

平成11年6月
広島県教育委員会

「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）」（平成11年4月1日施行）第21条（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の配慮）の規定により、次のとおり基本方針を定める。

- 1 職員は、職場等におけるセクシュアル・ハラスメントが、個人としての尊厳を不当に傷つけ、就業環境を害することにより、就業意欲の低下や人間関係の悪化を招くということを自覚し、職員一人一人がお互いの人格を尊重し、お互いが大切なパートナーであるという意識のもとに業務を遂行するよう努めるものとする。
また、教育の場所におけるセクシュアル・ハラスメントとして、幼児児童生徒への対応にも十分注意しなければならない。特に、幼児児童生徒はセクシュアル・ハラスメントに対し、明確な意思表示が困難な場合があることを、十分に認識しておく必要がある。
- 2 管理・監督者は、職員が職務能率を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合には迅速かつ適切に対処しなければならない。
- 3 セクシュアル・ハラスメントに関する相談又は苦情に対応するため、相談窓口を設置する。なお、相談又は苦情に対しては、申し出をした者が不利益にならないよう配慮するとともに、プライバシーの保護及び秘密の保持を徹底する。
- 4 窓口に相談・苦情があった場合は、必要に応じ速やかに事実関係の調査及び確認を行い、その結果、セクシュアル・ハラスメントの事実が確認された場合は、事案の内容や程度によって、人事管理上の措置を講ずる。

職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告

(平成24年1月)

1. はじめに：なぜ職場のいじめ・嫌がらせ問題に取り組むべきか**(1) 問題の現状**

- 職場のいじめ・嫌がらせは、近年、社会問題として顕在化してきている。この問題に関しては、職場の「いじめ・嫌がらせ」だけでなく「パワーハラスメント」という言葉なども使われている¹。
例えば、都道府県労働局に寄せられる「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は、平成14年度には約6,600件であったものが、平成22年度には約39,400件と、年々急速に増加²している。
さらに、労働者を対象に行われた調査では、職場のいじめ・嫌がらせが一部の限られた労働者だけの問題ではなく、働く人の誰もが関わりうる可能性があることが示されている³。
- 多くの企業も、「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」を経営上の重要な課題と認識している。
例えば、東証一部上場企業を対象に行われた調査⁴では、43%の企業が「パワー・ハラスメント」あるいはこれに類似した問題が発生したことがあると回答している。また、この調査では、82%の企業が、「パワー・ハラスメント」対策は経営上の重要な課題であると回答している。
さらに、近年、「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」に関する訴訟の増加もうかがわれ、判決でも「パワーハラスメント」という言葉が使用される例⁵が見られる。

(2) 取組の必要性・意義

- 「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」は、労働者の尊厳や人格を侵害する許されないものであるが、とりわけ、職務上の地位や人間関係を濫用して意図的に相手をいじめたり、嫌がらせを行ったりすることは許されるものではない。
また、そのような意図はなくとも、度の過ぎた叱責や行き過ぎた指導は、相手の人格を傷つけ、意欲や自信を失わせ、さらには「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」を受けた人だけでなく行った人も自分の居場所が失われる結果を招いてしまうかもしれない。
- 人は他者との関わり合いの中で生きていく存在であり、職場は人生の中で多くの時間を過ごす場所であるとともに、多様な人間関係を取り結ぶ場でもある。
そのような場所で、「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」を受けることにより、人格を傷つけられたり、仕事への意欲や自信を喪失したり、さらには居場所を奪われることで他者との関係性を断たれるなどの痛みは計り知れないものであり、生きる希望を失う場合もある。
私たちは時として他者の痛みについては鈍感であるが、「もし、自分が、自分の家族が「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」を受けたらどう感じるか」を想像することでこの問題の重要性が理解できよう。
- 以上を踏まえると、「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」が企業にもたらす損失は、想像するよりも大きいといえる。
「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」を受けた人にとっては、人格を傷つけられ、仕事への意欲や自信を失い、こうしたことは心の健康の悪化にもつながり、休職や退職に至る場合すらある。
周囲の人たちにとっても、「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」を見聞きすることで、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しかねない。
また、「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」を受けた人やその周囲の人だけでなく、行った人も不利益を受けうることになる。「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」を受けた人や周囲の人たちの生産性が低下することで職場の業績が悪化し、社内での自身の信用を低下させかねない。
また、懲戒処分や訴訟のリスクを抱えることにもなる。
企業にとっても、「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」は従業員間の問題にとどまるものではない。組織の生産性に悪影響が及ぶだけでなく、貴重な人材が休職や退職に至れば企業にとって大きな損失となる⁶。
さらに企業として「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」に加担していなくとも、これを放置すると、裁判で使用者としての責任⁷を問われることもあり、企業のイメージダウンにもつながりかねない。

- 「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」問題に取り組む意義は、こうした損失の回避だけに終わるものではない。一人ひとりの尊厳や人格が尊重される職場づくりは、職場の活力につながり、仕事に対する意欲や職場全体の生産性の向上にも貢献することになる。この問題への取組を、職場の禁止事項を増やし、活力を削ぐものにとらえるのではなく、職場の活力につながるものにとらえて、積極的に進めることが求められる。

(3) 問題の背景

- 「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」が社会問題として顕在化した背景には、企業間競争の激化による社員への圧力の高まり、職場内のコミュニケーションの希薄化や問題解決機能の低下、上司のマネジメントスキルの低下、上司の価値観と部下の価値観の相違の拡大など多様な要因が指摘されている。

こうした背景要因への対応は、それぞれの職場で労使が自主的に検討することが望まれるものであるが、顕在化している「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」問題は、その現状にかんがみれば、早急に予防や解決に取り組むことが必要な課題である。

- しかし、問題の当事者である労使が、この問題の重要性に気づいていない場合や、気づいていたとしても、「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」と「業務上の指導」との線引きが難しいなどの理由から、取組が難しい、取り組む場合も管理者が及び腰となるなど、問題への対応に困難を感じている場合も少なくなく、当事者の自主的な努力だけでは取組が進展しないおそれがある。

このため、職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ（以下「当WG」という。）は、この問題の重要性を社会に喚起すると同時に、どのような行為を職場からなくすべきか、そのためにどのような取組を取り得るのかを明らかにして、企業や労働組合をはじめとする関係者の取組を支援するために、経済界、労働界、有識者、政府の参画のもと議論を重ね、この報告を取りまとめることとした。

2. どのような行為を職場からなくすべきか

(1) 共通認識の必要性

- 「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」という言葉は、一般的には、そうした行為を受けた人の主観的な判断を含んで用いられることに加え、どのような関係⁸の下で行われる、どのような行為がこれらに該当するのか、人によって判断が異なる現状がある。とりわけ、同じ職場内で行われる「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」については、業務上の指導との線引きが難しいなどの課題があり、この問題への労使の取組を難しいものとしている。

そのため、当WGとしては、職場の一人ひとりがこの問題を自覚し、対処することができるよう、どのような行為を職場からなくすべきであるのかを整理することで、労使や関係者が認識を共有できるようにすることが必要であると考えた。

- このような問題意識から、当WGは、各団体や有識者が整理している「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」の概念を参考に検討を行った結果、以下のような行為について、労使が予防・解決に取り組むべきであること、そのような行為を「職場のパワーハラスメント」と呼ぶことを提案する。

職場のパワーハラスメントとは、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う。

- はじめに述べたとおり、パワーハラスメントという言葉は、上司から部下へのいじめ・嫌がらせを指して使われる場合が多い。しかし、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものもあり、こうした行為も職場のパワーハラスメントに含める必要があることから、上記では「職場内の優位性」を「職務上の地位」に限らず、人間関係や専門知識などの様々な優位性が含まれる趣旨が明らかになるよう整理を行った。

- また、職場のパワーハラスメントについては、「業務上の指導との線引きが難しい」との指摘があるが、労使が予防・解決に取り組むべき行為は「業務の適正な範囲を超え」るものである趣旨が明らかになるよう整理を行った。

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場合でも、これらが業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワーハラスメントには当たらないものとなる。

- なお、職場のパワーハラスメントにより、すでに法で保障されている権利が侵害される場合には、法的な制度の枠組みに沿って対応がなされるべきである⁹。

(2) 職場のパワーハラスメントの行為類型

- 職場のパワーハラスメントの行為類型としては、以下のものが挙げられる。ただし、これらは職場のパワーハラスメントに当たりうる行為のすべてを網羅するものではなく、これ以外の行為は問題ないということではないことに留意する必要がある。

- ① 暴行・傷害（身体的な攻撃）
- ② 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）
- ③ 隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）
- ④ 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（過大な要求）
- ⑤ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと（過小な要求）
- ⑥ 私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）

- 次に、労使や職場の一人ひとりの理解を深め、その取組に資するよう、上記の行為類型のうち、職場のパワーハラスメントに当たるかどうかの判断が難しいものは何か、その判断に資する取組等について示しておこう。

まず、①については、業務の遂行に関係するものであっても、「業務の適正な範囲」に含まれるとすることはできない。

次に、②と③については、業務の遂行に必要な行為であるとは通常想定できないことから、原則として「業務の適正な範囲」を超えるものと考えられる。

一方、④から⑥までについては、業務上の適正な指導との線引きが必ずしも容易でない場合があると考えられる。こうした行為について何が「業務の適正な範囲を超える」かについては、業種や企業文化の影響を受け、また、具体的な判断については、行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかによっても左右される部分もあると考えられるため、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にする取組を行うことが望ましい。

3. どのようにしたら職場のパワーハラスメントをなくすことができるか

(1) まず何から始めるか

- これまで述べてきたようなパワーハラスメント問題の重要性を踏まえると、まず企業として、「職場のパワーハラスメントはなくすべきものである」という方針を明確に打ち出すべきである。

こうした組織としての方針の明確化は、相手の人格を認め、尊重し合いながら仕事を進める意識を涵養することにつながる。職場の一人ひとりがこうした意識を持つことこそが、対策を真に実効性のあるものとする鍵となる。さらに、組織の方針が明確になれば、パワーハラスメントを受けた従業員やその周囲の従業員も、問題の指摘や解消に関して発言がしやすくなり、その結果、取組の効果がより期待できるようになるとも考えられる。

こうした職場内の気運の醸成のためにも、まずは「提言」（仮）を職場内で周知していただきたい。

- すでに述べたように、職場のパワーハラスメントの予防や解決への取組には困難があると考えている企業も少なくない。しかし、対策に取り組み、成果を上げている企業も存在する。そうした取組を始めたきっかけは、具体的に発生した問題への対応、メンタルヘルス対策、セクシュアルハラスメント問題への対応など様々だが、取組を進めるなかで企業の存続・発展、職場の士気や生産性、企業イメージ、コンプライアンスの観点からも対策の有効性を認識するに至っている。

パワーハラスメントは自分たちには関係がない、取り組むメリットがない、取組が難しいなどと思って対策の導入を躊躇するのではなく、是非、できるところから取組を始め、一人ひとりの尊厳や人格が尊重される職場づくりに努めていただきたい。

- なお、取組を始めるにあたって留意すべきことは、職場のパワーハラスメント対策が上司の適正な指導を妨げるものにならないようにするということである。上司は自らの職位・職能に応じて権限を発揮し、上司としての役割を遂行することが求められる。

(2) 職場のパワーハラスメントを予防・解決するために

- 労使の間で、職場のパワーハラスメントについての認識が必ずしも十分ではないこともあり、実際に問題が発生している状況への対応においては、行政の役割が重要になってくる。

行政は、労使団体とも協力しながら、この問題の重要性を企業や労働組合に気づかせ、予防・解決に向けた取組を支援するために、この問題の現状や課題、取組例などについての周知啓発を行うべきである。それとともに、職場の一人ひとりが自覚し、考え、対処するための環境が整うよう、社会的な気運を醸成することが重要である。

併せて、関係者による対策が一層充実するよう、この問題についての実態を把握し、明らかにすべきである。

- それでは、労使の取組としてどのようなことが考えられるか。以下、すでに対策に取り組んでいる企業・労働組合の主な取組の例を紹介する。

これらの取組は、企業が単独で行っているものばかりでなく、労使が共同で行っているもの、労働組合が単独で行っているものもある。労使が共同で取り組む際には、労使の話合いの場を設置したり、既存の話合いの場を活用したりする選択肢がある。また、労働組合は、自らも相談窓口の設置や周知啓発を行ったりするなどの取組を実施するとともに、企業に対して対策に取り組むよう働きかけを行うことが望ましい。

企業によって発生する職場のパワーハラスメントの実態は多様であり、その対策にも決まり切った正解はない。取り組むにあたっては、セクシュアルハラスメント対策などの既存の枠組みを活用するなど、それぞれの職場の事情に即した形でできるところから取組をはじめ、それぞれ充実させていく努力が重要である。

職場のパワーハラスメントを予防するために

○トップのメッセージ

- 組織のトップが、職場のパワーハラスメントは職場からなくすべきであることを明確に示す

○ルールを決める

- 就業規則に関係規定を設ける、労使協定を締結する
- 予防・解決についての方針やガイドラインを作成する

○実態を把握する

- 従業員アンケートを実施する

○教育する

- 研修を実施する

○周知する

- 組織の方針や取組について周知・啓発を実施する

職場のパワーハラスメントを解決するために

○相談や解決の場を設置する

- 企業内・外に相談窓口を設置する、職場の対応責任者を決める
- 外部専門家¹⁰と連携する

○再発を防止する

- 行為者に対する再発防止研修を行う

- 上記の取組例のうち、「トップのメッセージ」、「教育する」こと、「相談や解決の場を設置する」ことを実際に導入する際には、効率的かつ効果的なものとなるよう以下のような点にも留意するべきである。

トップのメッセージを示すにあたって、経営幹部が職場のパワーハラスメント対策の重要性を理解すると、取組が効果的に進むことが考えられるため、特に経営幹部に、対策の重要性を理解させることが必要である。

教育については、パワーハラスメントは、人権問題、コンプライアンス、コミュニケーションスキル、マネジメントスキルなどに関連が深いものであることから、パワーハラスメント研修¹¹をこれらの研修と同時に行うことで、より効率的・効果的なものとなると考えられる。

なお、この問題についての周知啓発や研修を行ったり、相談窓口の役割も担うなどのパワーハラスメント対策を推進する担当者を養成することも、予防と解決の双方にわたって有効な手段と考えられる。

また、相談や解決の場を設置するにあたっては、相談窓口や職場の対応責任者に相談した人や相談内容の事実確認に協力した人が不利益な取扱いを受けないようなものとするとともに、その旨を従業員に明確に周知することが必要である。また、実際に相談を受けた場合の対応にあたっては、パワーハラスメントを受けた相談者とこれを行ったとされる行為者の双方の人格やプライバシーの問題に配慮しながら、慎重に対応する必要がある。

さらに、パワーハラスメントは心の健康の悪化にもつながるものであることから、産業保健スタッフをはじめとする担当者に対してパワーハラスメント対策の取組内容を周知し、健康相談の窓口パワーハラスメントが疑われる相談が持ち込まれた場合には、相談者の意向を尊重しつつ、パワーハラスメントの相談窓口を紹介するなど、連携を図ることが望ましい。

- 職場のパワーハラスメントは、当事者である労使が対策に取り組み、自ら解決することが望ましいものであるが、労働者にとっては、都道府県労働局が運営している個別労働紛争解決制度¹²や都道府県（労政主管部局等や労働委員会）による相談やあっせんを利用することも重要な選択肢¹³であり、一層の周知が図られるべきである。

4. おわりに

- 職場のパワーハラスメントをなくすためには、職場の一人ひとりが、この問題について自覚し、考え、対処することが重要であるが、そのような行動の基となるのは、職場の仲間の人格を互いに尊重する意識であることを、わかりやすい言葉で社会に訴えかけてはどうか。

当WGにおいてこの問題に取り組む企業にヒアリングを行った際、次のような人事担当役員の言葉が紹介されたので、参考として報告する。

全ての社員が家に帰れば自慢の娘であり、息子であり、尊敬されるべきお父さんであり、お母さんだ。そんな人たちを職場のハラスメントなんかでうつに至らしめたり苦しめたりしていいわけがないだろう。

- 1 「パワーハラスメント」という言葉については、例えば、各種報道や出版物、複数の国語辞典でも、職場のいじめ・嫌がらせを指す言葉として用いられている。ただし、上司から部下に行われるものを指している場合と、その他の関係間で行われるものを含んでいる場合の両方が見られる。
- 2 民事上の個別労働紛争相談件数の中で「いじめ・嫌がらせ」に関するものは平成14年度には第4位であったが、平成22年度には第2位となっている（「その他の労働条件」、「その他」を除き、「解雇」に次ぐ。）。
- 3 「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究」（平成22年度厚生労働科学研究費労働安全総合研究事業）の一環として行われた「仕事のストレスに関する全国調査」の結果によると、労働者のうち、約17人に一人（約6%）が「職場で自分がいじめにあっている（セクハラ、パワハラ含む）」と回答し、さらに約7人に一人（約15%）が「職場でいじめられている人がいる（セクハラ、パワハラ含む）」と回答している。
- 4 「パワー・ハラスメントの実態に関する調査研究」（平成17年中央労働災害防止協会）
- 5 東京高判平17.4.20 労判914・82、東京地判平21.10.15 労判999・54
- 6 「パワー・ハラスメントの実態に関する調査研究」（注4参照）では、「パワー・ハラスメント」が企業にもたらす損失として、「社員の心の健康を害する」（83%）、「職場風土を悪くする」（80%）、「本人のみならず周りの士気が低下する」（70%）、「職場の生産性を低下させる」（67%）、「十分に能力発揮が出来ない」（59%）と回答されている。
- 7 不法行為責任や安全配慮義務違反など。
- 8 同じ職場で働く者同士の関係以外にも、例えば、顧客や取引先から、取引上の力関係などを背景に、従業員の人格・尊厳を侵害する行為がなされる場合がある。
- 9 例えば、セクシュアルハラスメントについては、優位性を背景に苦痛を与えるなど職場のパワーハラスメントと重なる点もある一方、業務上の必要性を伴わないという点で異なること、また、男女雇用機会均等法によって雇用管理上講ずべき措置が明確化されていることから、同法の枠組みに沿って取組が行われるべきである。
- 10 例えば、産業カウンセラーと連携している企業が存在する。また、メンタルヘルス相談の専門機関と連携することも考えられる。
- 11 管理職に対する研修などでは、管理職自身が職場で他者の人格を傷つけるような行為をしてはならないことを確認し、業務に必要な指示、教育指導の適正な在り方について理解するとともに、職場管理の一環として、部下に職場のパワーハラスメントを起こさせない環境づくりについて理解することが望まれる。
- 12 解雇、雇止め、配置転換、賃金の引下げなどの労働条件のほか、いじめ・嫌がらせなど労働問題に関するあらゆる分野について、個々の労働者と事業主との間の紛争（個別労働紛争）の円満解決を図るため、都道府県労働局において、無料で個別労働紛争の解決援助サービスを提供し、個別労働紛争の未然防止、迅速な解決を促進することを目的として、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が平成13年10月に施行された。この法律に基づいて、総合労働相談コーナー（都道府県労働局企画室及び労働基準監督署内、主要都市の駅周辺ビルに設置）における情報提供・相談、都道府県労働局長による助言・指導、紛争調整委員会によるあっせんが行われている。
- 13 また、行政以外にも法テラス（日本司法支援センター）で無料法律相談などの取組を行っているほか、労働組合においても組合員であるか否かを問わず、無料で労働相談を受け付けているものもある。

県教育委員会事務局 体罰，セクシュアル・ハラスメント相談窓口

〒730—8514 広島市中区基町9-42

教職員課 専用電話（082）513-4917

専用電話（082）513-4918

専用電話（082）513-4919

※女性の担当者に相談したい場合は，その旨申し出てください。

なお，パワー・ハラスメントに関する相談窓口については，現在，県教育委員会事務局に設置している「体罰，セクシュアル・ハラスメントに関する相談窓口」における相談内容を拡充し，受け付けています。

注意

次の懲戒処分は，教頭が「体罰，セクシュアル・ハラスメント相談窓口」の担当者として女性職員から相談を受けていたにもかかわらず，問題にすることではないと自己判断し，そのことを校長及び教育委員会に報告せず放置した事例です。

この場合，教頭は，校長に報告したり意見具申したりするべきであり，もし，校長が適切な対応を行わなかったときは，教育委員会に連絡する必要があります。

「体罰，セクシュアル・ハラスメント相談窓口」の担当者は，自らの職責を自覚し，真摯に対応することが求められます。

施行日	校種等	処分の事由	処分内容
平成 25 年 12 月 25 日	県内 公立中学校 教頭 (50 歳代)	<p>「体罰，セクシュアル・ハラスメント相談窓口」の担当者として，平成 25 年 6 月 21 日（金），所属校の女性職員から，校長からの身体接触や校長と二人きりになることに不快感を持っていることについて相談を受けたにもかかわらず，問題にすることではないと自己判断し，そのことを校長及び教育委員会に報告せず放置した。また，平成 25 年 11 月 28 日（木），同女性職員に対して，このことについて，あたかも同女性職員の責任であるような発言を行い，同女性職員に精神的苦痛を与えた。</p> <p>さらに，校長が同女性職員を，勤務時間中に服務上の手続を行わせないまま，私用で自分の自家用車に同乗させ校外に連れ出すことを 2 度認識していたにもかかわらず，いずれも校長に意見具申する等の適正な対応を行わず，黙認した。</p> <p>これらのことは，教頭としての職務を怠るとともに，教育公務員としてその職の信用を著しく損なうものであり，信用失墜行為を禁止した地方公務員法第 33 条の規定に違反する。</p>	戒告

参考文献等

【セクシュアル・ハラスメント（わいせつな行為）関係】

- ・「職場のセクシュアルハラスメント対策は あなたの義務です！！」厚生労働省
- ・「セクシュアル・ハラスメントのない職場にするために」人事院
- ・「犯罪心理学 犯罪の原因をどこに求めるのか」大淵憲一 培風館 平成 20 年
- ・「新版 人を傷つける心 攻撃性の社会心理学」大淵憲一 サイエンス社 平成 23 年
- ・「性犯罪の心理」作田 明 河出書房新社 平成 18 年
- ・「教職員の不祥事の背景・要因と予防対策」
(平成 26 年 1 月 14 日 浜松市立小・中・幼・高等学校校長会資料)
常葉大学大学院非常勤講師 臨床心理士 今井由樹子
- ・「セクハラ・わいせつ行為の背景・要因と予防対策」
(「月刊教職研修」教育開発研究所 平成 25 年 4 月)
今井臨床心理研究所所長 今井由樹子
- ・「教職員による不祥事の根絶—信頼され続ける教職員であるために—」(改訂版)
広島県教育委員会 平成 22 年 12 月

【パワー・ハラスメント関係】

- ・「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」
厚生労働省 平成 24 年 1 月
- ・「これってパワハラ？なくそう，職場のパワーハラスメント」政府広報オンライン（HP）
- ・「パワハラ・いじめ 職場内解決の実践的手法」金子雅臣 日本法令 平成 25 年
- ・「こうして解決する！職場のパワーハラスメント」野原蓉子 経団連出版 平成 25 年
- ・「ここまでやったらパワハラです！」君嶋護男 労働調査会 平成 24 年
- ・「それ，パワハラです」笹山尚人 光文社新書 平成 24 年
- ・「ハラスメントを巡る問題」弁護士 植木智恵子 平成 25 年 9 月 13 日
- ・「パワー・ハラスメント防止マニュアル～学校での根絶に向けて～」
長野県教育委員会 平成 24 年 1 月
- ・「法的視点からみた『パワハラ』」(「月刊教職研修」教育開発研究所 平成 24 年 5 月)
国立教育政策研究所名誉所員 菱村幸彦
- ・「パワハラとは何か」(「月刊教職研修」教育開発研究所 平成 24 年 5 月)
東京大学大学院教授 川上憲人

