

徳島県教職員の
ハラスメントの防止等に関するハンドブック

令和2年11月
徳島県教育委員会

はじめに

令和元年6月5日に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が公布され、職場におけるパワーハラスメントをはじめとする各種ハラスメントを防止するための雇用管理上講ずべき措置等が適用されることとなり、ハラスメント防止対策の強化が図られました。

これらの措置等は、学校を設置する教育委員会においても適用されるため、徳島県教育委員会においては「徳島県教職員のハラスメントの防止等に関する要綱」等（令和2年4月1日施行）を制定し、職場におけるハラスメントの防止や相談体制の整備と運用に努めております。

職場でのハラスメントは、教職員が能力を十分に発揮することの妨げになることはもちろん、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為です。職場でのハラスメントが起こった場合、教職員の働く意欲の低下や、心身の不調、あるいは能力発揮の阻害、ひいては職場環境の悪化など、大きな問題を引き起こします。

このハンドブックでは「徳島県教職員のハラスメントの防止等に関する要綱」等に基づき、教職員がハラスメントのない職場で生き生きと働くことができるよう、職場でのハラスメント、主として「セクシュアルハラスメント」「パワーハラスメント」「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」について、職場でこれらのハラスメントを起こさないためにはどのようなことに注意すればよいのか、また、ハラスメントを受けた場合の対処方法について説明しています。

教職員が自らハラスメントの行為者にならないことはもちろん、職場全体でハラスメント行為を発生させない職場づくりに努めましょう。

目 次

I	職場におけるハラスメント	1
1	セクシュアルハラスメント	1
2	パワーハラスメント	5
3	妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント	10
II	ハラスメント防止のために	15
1	ハラスメントを行わないために教職員が認識すべき事項	15
2	職場の構成員として良好な勤務環境を確保するために認識すべき事項	16
3	ハラスメントに起因する問題が生じた場合において教職員に望まれる事項	17
III	職場におけるハラスメント防止のための望ましい取組	18
1	各種ハラスメントに関する一元的な対応相談窓口の活用	18
2	職場におけるハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための取組	18
IV	ハラスメントに関する相談	19
1	相談窓口	19
2	相談体制	19
3	相談方法	19
V	チェックシート	20
	資 料	
	「徳島県教職員のハラスメントの防止等に関する要綱」	22

I 職場におけるハラスメント

1 セクシュアルハラスメント

(1) 職場におけるセクシュアルハラスメントとは

職場において行われる教職員の意に反する性的な言動に対する教職員の対応により、当該教職員が勤務条件につき不利益を受けること、又は当該性的な言動により当該教職員の勤務環境が害されること。

ア 「職場」とは、教職員が通常勤務している場所以外であっても、出張先等の教職員が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれます。また、勤務時間外の懇親会なども、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当します。

イ 「性的な言動」とは、性的な内容の発言および性的な行動のことです。

○ 性的な言動の例

① 性的な内容の発言

性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報（噂）を流布すること、個人的な性的体験談を話すことなど。

② 性的な行動

性的な関係を強要すること、必要なく身体に接触すること、わいせつな図画を配布・掲示すること、強制わいせつ行為など。

性的な言動を行う者は、職場の上司、同僚に限らず、教職員がその職務に従事する際に接する教職員以外の者や生徒等もなり得ます。男女とも行為者にも被害者にもなり、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも含まれます。

また、被害を受ける者の性的指向（恋愛・性的感情の対象となる性別の指向）や性自認（自己の性別についての認識）にかかわらず、性的な言動であれば、セクシュアルハラスメントに該当します。

なお、性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景になり得ることがあります。

ウ 「勤務条件につき不利益を受けること」とは、昇任、配置転換等の任用上の取扱いや昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関し不利益を受けることです。

エ 「勤務環境が害されること」とは、教職員が直接又は間接的にハラスメントを受けることにより、職務に専念することができなくなるなど、その能率の発揮が損なわれる程度に当該教職員の勤務環境が不快になることです。

(2) 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

職場におけるセクシュアルハラスメントには、「対価型」と「環境型」があります。

対価型セクシュアルハラスメント

教職員の意に反する性的な言動に対する教職員の対応（拒否や抵抗）により、その教職員が解雇、降格、減給、労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置転換などの不利益を受けること。

例

- ・ 上司が部下に性的な関係を要求したが拒否されたため、その部下の評価を不当に下げた。
- ・ 出張中に上司が部下の腰、胸などに触ったが抵抗されたため、不利益な配置転換を行った。

環境型セクシュアルハラスメント

教職員の意に反する性的な言動により、教職員の勤務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など、その教職員が勤務する上で看過できない程度の支障が生じること。

例

- ・ 上司が部下の腰、胸などを度々触るので、触られるかもしれないと思うと仕事が手に付かず勤務意欲が低下している。
- ・ 同僚が他の同僚に教職員に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、その教職員が苦痛に感じて仕事が手に付かない。

○ 判断のポイント

セクシュアルハラスメントの状況は多様であり、判断に当たり個別の状況を考慮する必要があります。

- ・ 一般的には意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を被る場合には、1回でも勤務環境を害することとなり得ます。
- ・ 継続性または繰り返しが要件となるものであっても、「明確に抗議しているにもかかわらず放置された状態」又は「心身に重大な影響を受けていることが明らかな場合」には、勤務環境が害されていると判断し得るものです。
- ・ 男女の認識の違いにより生じている面があることを考慮すると、被害を受けた教職員が女性である場合には「平均的な女性教職員の感じ方」を基準とし、被害を受けた教職員が男性である場合には「平均的な男性教職員の感じ方」を基準とすることが適当です。

(3) セクシュアルハラスメントになり得る言動

職場におけるセクシュアルハラスメントになり得る言動としては、次のようなものがあります。

○ 性的な内容の発言関係

性的な関心、欲求に基づくもの

- ① スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。
- ② 聞くに堪えない卑猥な冗談を交わすこと。
- ③ 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」「もう更年期か」などと言うこと。
- ④ 性的な経験など性生活について質問すること。
- ⑤ 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とすること。

性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ① 「男のくせに根性がない」「女には仕事を任せられない」「女性は職場の花でありさえすればいい」などと発言すること。
- ② 「男の子、女の子」「僕、坊や、お嬢さん」「おじさん、お婆さん」などと人格を認めないような呼び方をすること。
- ③ 性的指向や性自認をからかいやいじめの対象とすること。

○ 性的な行動関係

性的な関心、欲求に基づくもの

- ① ヌードポスター等を職場に貼ること。
- ② 雑誌等の卑猥な写真・記事をわざと見せたり、読んだりすること。
- ③ 身体を執拗に眺め回すこと。
- ④ 食事やデートにしつこく誘うこと。
- ⑤ 性的内容の電話をしたり、性的内容の手紙・Eメール等を送ること。
- ⑥ 身体に不必要に接触すること。
- ⑦ 浴室や更衣室等をのぞき見すること。
- ⑧ 性的な関係を強要すること。

性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ① 女性というだけで職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。
- ② カラオケでのデュエットを強要すること。
- ③ 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要すること。

(4) 関連する法令等

男女雇用機会均等法第11条では、職場におけるセクシュアルハラスメントについて、事業主に防止措置を講じることを義務付けています。労働者個人の問題としてではなく、雇用管理上の問題と捉え、適切に対応することが求められています。

同法改正（令和2年6月1日施行）により、セクシュアルハラスメント防止対策について、事業主に相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止や自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応が加わりました。

【男女雇用機会均等法】（抄）

（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措置等）

第11条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

3 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第1項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。

2 パワーハラスメント

(1) 職場におけるパワーハラスメントとは

職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、教職員に精神的・身体的苦痛を与えること、又は教職員の勤務環境が害されること。

(2) 職場におけるパワーハラスメントの内容

職場におけるパワーハラスメントとは、上記(1)の要素を全て満たすものをいいます。客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については該当しません。

優越的な関係を背景とした言動

業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける教職員が行為者に対して抵抗や拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの。

例

- ・ 職務上の地位が上位の者による言動。
- ・ 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの。
- ・ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶するのが困難であるもの。

業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動

社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該所属の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの。

例

- ・ 業務上明らかに必要性のない言動。
- ・ 業務の目的を大きく逸脱した言動。
- ・ 業務を遂行するための手段として不適當な言動。
- ・ 当該行為の回数・時間、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動。

○ 判断のポイント

「業務上必要かつ相当な範囲を超える」言動であるか否かは、社会通念に照らし、明らかに業務上必要性がない又はその態様が適当でないものをいいます。

具体的には次の様々な状況を総合的に考慮することが適当です。

- ・ 当該言動の目的
- ・ 当該言動を受けた教職員の問題行動の有無や内容・程度を含む言動が行われた経緯や状況
- ・ 業種・業態、業務の内容・性質
- ・ 言動の態様・頻度・継続性、教職員の属性や心身の状況（※）
- ・ 行為者との関係性等

その際には、個別の事案における教職員の行動が問題となる場合は、その内容や程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素になります。

なお、教職員に問題行動があった場合であっても、それに対して人格を否定するような言動など業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動がなされれば、パワーハラスメントに当たり得ます。

- ※ 「属性」・・・経験年数や年齢、障がいがある、外国人である 等
「心身の状況」・・・精神的又は身体的な状況や疾患の有無 等

精神的・身体的苦痛を与えること、又は勤務環境が害されること

当該言動により、教職員が精神的・身体的に苦痛を与えられること、又は勤務環境が不快なものとなったために能力の発揮に重大な悪影響が生じるなどの当該教職員が勤務する上で看過できない程度の支障が生じること。

○ 判断のポイント

「勤務環境が害される」言動であるか否かは、「平均的な教職員の感じ方」、すなわち、「同様の状況で当該言動を受けた場合に、一般の教職員が、勤務する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうか」を基準とすることが適当です。

なお、言動の頻度や継続性は考慮されますが、強い精神的又は身体的苦痛を与える態様の言動の場合には、1回でも勤務環境を害する場合があります。

(3) パワーハラスメントになり得る言動

職場におけるパワーハラスメントになり得る言動、又は該当しないと考えられる言動としては、次のようなものがあります。

○ 身体的な攻撃（暴行・傷害）

なり得る例

- ① 殴打、足蹴りを行う。
- ② 相手に物を投げつける。

該当しないと考えられる例

- ① 誤ってぶつかる。

○ 精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）

なり得る例

- ① 人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。
- ② 業務遂行に関する必要以上に長時間の厳しい叱責を繰り返す。
- ③ 他の教職員の面前における大声での威圧的叱責を繰り返し行う。
- ④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該教職員を含む複数の教職員宛に送信する。

該当しないと考えられる例

- ① 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意しても改善されない教職員に一定程度強く注意をする。
- ② その学校（所属）の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った教職員に対して、一定程度強く注意をする。

○ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）

なり得る例

- ① 自身の意に沿わない教職員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする。
- ② 一人の教職員に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。

該当しないと考えられる例

- ① 初任者育成のために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する。
- ② 懲戒規定に基づき処分を受けた教職員に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる。

○ 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）

なり得る例

- ① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係ない作業を命ずる。
- ② 初任者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。
- ③ 教職員に業務と関係のない私的な雑用処理を強制的に行わせる。

該当しないと考えられる例

- ① 教職員を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる。
- ② 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる。

○ 過小な要求（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）

なり得る例

- ① 管理職である教職員を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。
- ② 気にいらぬ教職員に対して嫌がらせのために仕事を与えない。

該当しないと考えられる例

- ① 教職員の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する。

○ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

なり得る例

- ① 教職員を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする。
- ② 教職員の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について当該教職員の了解を得ずに他の教職員に暴露する。

該当しないと考えられる例

- ① 教職員への配慮を目的として、家族の状況等のヒアリングを行う。
- ② 教職員の了解を得て、当該教職員の機微な個人情報（上記②）について、必要な範囲で人事担当者に伝達し、配慮を促す。

以上の例は限定列举ではありません。また、個別の事案の状況等により判断が異なることがあります。

(4) 関連する法令等

令和元年5月に改正された労働施策総合推進法第30条の2では、職場におけるパワーハラスメントについて事業主に防止措置を講じることを義務付けています。

併せて、事業主に相談したことを理由とする不利益取扱いも禁止されています。

【労働施策総合推進法】(抄)

(雇用管理上の措置等)

第30条の2 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

3 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

(1) 職場における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントとは

職場において行われる教職員に対する次に掲げる事由に関する言動により当該教職員の勤務環境が害されること。

- ・ 妊娠したこと、出産したこと、妊娠又は出産に起因する症状により勤務することができないこと若しくはできなかったこと又は能率が低下したこと。
- ・ 妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置を利用したこと。

ア 「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」には、職場の上司又は同僚からの言動によるもので、妊娠の状態や育児休業制度等の利用等と嫌がらせとなる行為の間に因果関係があるものが該当します。

なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく行動によるものはハラスメントには該当しません。

イ 「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産したことに起因して妊産婦に生じる症状のことです。

ウ 「妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置を利用」とは次のものです。

- ① 妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせないこと。
- ② 深夜勤務又は正規の勤務時間等以外の時間における勤務をさせないこと。
- ③ 保健指導又は健康診査を受けるため勤務しないこと。
- ④ 業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせること。
- ⑤ 妊娠、出産、育児、介護に関する休暇又は休業、短時間勤務等を取得すること。
- ⑥ その他妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置。

(2) 職場における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの内容

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントには、「制度等の利用への嫌がらせ型」と「状態への嫌がらせ型」があります。

制度等の利用への嫌がらせ型

妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により勤務環境を害すること。

○ 対象となる制度又は措置

次の制度又は措置（制度等）の利用に関する言動により勤務環境が害されるものです。

男女雇用機会均等法が対象とするもの

- ①産前休業
- ②妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置
- ③軽易な業務への転換
- ④変形労働時間制での法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限
- ⑤育児時間

育児・介護休業法が対象とするもの

- ①育児休業、②介護休業、③子の看護休暇、④介護休暇、
- ⑤所定外労働の制限、⑥時間外労働の制限、⑦深夜業の制限、
- ⑧育児のための所定労働時間の短縮措置、
- ⑨始業時間変更等の措置、
- ⑩介護のための所定労働時間の短縮等の措置

状態への嫌がらせ型

教職員が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により勤務環境が害されるもの。

○ 対象となる事由

- ① 妊娠したこと
- ② 出産したこと
- ③ 産後の就業制限の規定により就業できず、又は産後休業をしたこと。
- ④ 妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかつたこと又は労働能率が低下したこと。

(3) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントになり得る言動

職場における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントになり得る言動としては、次のようなものがあります。

○ 制度等の利用への嫌がらせ型

解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

教職員が制度等の利用の請求等をしたい旨を上司に相談したことや制度等の利用の請求等をしたこと、制度等の利用をしたことにより、上司がその教職員に対し、不利益な取扱いを示唆すること。

例

- ・ 産前休暇の取得を上司に相談したところ、「休みをとるなら、異動してもらおう」と言われた。

制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの

- ① 教職員が制度の利用の請求をしたい旨を上司に相談したところ、上司がその教職員に対し、請求をしないように言うこと。
- ② 教職員が制度の利用の請求をしたところ、上司がその教職員に対し、請求を取り下げるよう言うこと。
- ③ 教職員が制度の利用の請求をしたい旨を同僚に伝えたところ、同僚がその教職員に対し繰り返し又は継続的に、請求をしないように言うこと。
- ④ 教職員が制度利用の請求をしたところ、同僚がその教職員に対し、繰り返し又は継続的に、その請求等を取り下げるよう言うこと。

例

- ・ 育児休業の取得を上司に相談したところ「男が育児休業を取るなんてあり得ない」と言われて、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。
- ・ 介護休業を請求する旨を同僚に伝えたところ、「自分なら請求しない。あなたもそうすべき」と言われた。「でも自分は請求したい」と再度伝えたが再度同様の発言をされ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。

制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの

教職員が制度等の利用をしたところ、上司・同僚がその教職員に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をするもの。

例

- ・ 上司・同僚が「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない迷惑だ」と繰り返し又は継続的に言い、勤務する上で看過できない程度の支障が生じている。

○ 状態への嫌がらせ型

解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

教職員が妊娠等したことにより、上司がその教職員に対し、不利益な取扱いを示唆すること。

例

- ・ 上司に妊娠を報告したところ「それなら学級担任を辞めてもらおう」と言われた。

妊娠等したことにより嫌がらせをするもの

教職員が妊娠等したことにより、上司・同僚がその教職員に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせをすること。

例

- ・ 上司・同僚が「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と繰り返し又は継続的に言い、仕事をさせない状況となっており、勤務をする上で看過できない程度の支障が生じている。

(4) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントには該当しない業務上の必要性に基づく言動

○ 業務上の必要性の判断

- ・ 妊娠中に医師等から休業指示が出た場合のように、教職員の体調を考慮してすぐに対応すべき休業について、「業務が回らないから」の理由で上司が休業を妨げる場合はハラスメントに該当します。
- ・ しかし、ある程度調整が可能な休業（例えば、定期的な妊婦健診の日時）について、その時期を調整することが可能か教職員の意向を確認するといった行為までがハラスメントとして禁止されるものではありません。

○ 「制度等の利用」に関する言動の例

- ① 業務体制を見直すため、上司が育児休業の取得期間を確認すること。
 - ② 業務状況を考えて、上司が「次の妊婦健診はこの日は避けて欲しいが調整できるか」と確認すること。
 - ③ 同僚が自分の休暇との調整の目的で休業の期間を尋ね、変更を相談すること。
- ※ ②や③のように、制度等の利用を希望する教職員に対する変更の依頼や相談は、強要しない場合に限られる。

○ 「状態」に関する言動の例

- ① 上司が、長時間労働をしている妊婦に対して、「妊婦には長時間労働は負担が大きいだろうから、業務分担の見直しを行い、あなたの時間外勤務を減らそうと思うがどうか」を配慮する。
 - ② 上司・同僚が「妊婦には負担が大きいだろうから、もう少し楽な業務に変わってはどうか」と配慮する。
 - ③ 上司・同僚が「つわりで体調が悪そうだが、少し休んだ方が良いのではないかと配慮する。
- ※ ①から③は、妊婦本人にはこれまでどおり勤務を続けたいという意欲がある場合でも、客観的に妊婦の体調が悪い場合は業務上の必要性に基づく言動となる。

(5) 関連する法令等

男女雇用機会均等法11条の3及び育児・介護休業法第25条では、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて、事業主に防止措置を講じることが義務付けています。法改正（令和2年6月1日施行）により、相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止が加わりました。

【男女雇用機会均等法】（抄）

（職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

- 第11条の3 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
- 2 第11条第2項の規定（P4参照）は、労働者が前項の相談を行い、又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。

【育児・介護休業法】（抄）

（職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

- 第25条 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
- 2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

Ⅱ ハラスメント防止のために

徳島県では、「徳島県教職員のハラスメントの防止等に関する要綱」の別紙1「ハラスメントをなくすために教職員が認識すべき事項についての指針」において、職場におけるハラスメントをなくすために、教職員が認識すべき事項等について定めています。

1 ハラスメントを行わないために教職員が認識すべき事項

(1) 意識の重要性

ハラスメントを行わないためには、教職員一人ひとりが、次の事項の重要性について十分認識しなければなりません。

- お互いの人格を尊重しあうこと。
- お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと。
- 性別により差別しようとする意識をなくすこと。

(2) 基本的な心構え

ア ハラスメントに関する言動の受け止め方には個人間で差があり、ハラスメントになり得るか否かについては、相手の判断が重要となります。このため、教職員は、ハラスメントに関する次の事項について十分認識しておく必要があります。

○ セクシュアルハラスメント

- a 親しさを表すつもりと言動であったとしても、本人の意図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。
- b 不快に感じるか否かには個人差があること。
- c この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと。
- d 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。

○ パワーハラスメント

- a 指導のつもりであったとしても、適正レベルを超えると相手を傷つけてしまう場合があること。
- b 苦痛に感じるか否かには個人差があること。
- c 相手との良好な人間関係が形成されているので「この程度でパワーハラスメントと思われるわけがない」などと勝手に思い込まないこと。

○ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

- a 妊娠、出産、育児又は介護に関する否定的な言動（他の教職員の妊娠、出産育児又は介護の否定につながる言動（当該教職員に直接行わない言動も含まれる）をいい、単なる自らの意思の表明を除く。）は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの原因や背景となること。
- b 妊娠、出産、育児又は介護に関すること、及びその制度又は措置の利用について、自分の価値観を押し付けないようにすること。
- c 仕事と妊娠、出産、育児又は介護とを両立するための制度又は措置があること。

イ 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないことです。

ウ ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限りません。ハラスメントを受けた者が、職場の人間関係等を考え、拒否することができないことなどを十分認識する必要があります。

エ 職場におけるハラスメントにだけ注意するのでは不十分です。

例えば、職場の人間関係がそのまま持続する歓迎会の酒席のような場において、教職員が他の教職員にハラスメントを行うことは、職場の人間関係を損ない勤務環境を害するおそれがあります。

オ 教職員間におけるハラスメントにだけ注意するのでは不十分です。

例えば、教職課程の必履修事項である教育実習において指導を受けると言う意味において立場的に弱い教育実習生に対してハラスメントに類する言動を行うことも決して許されないことです。

(3) 懲戒処分

ハラスメントの態様等によっては信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行などに該当して、懲戒処分に付されることがあります。

2 職場の構成員として良好な勤務環境を確保するために認識すべき事項

勤務環境はその構成員である教職員の協力の下に形成される部分が多いことから、ハラスメントを防ぐため、教職員は、次の事項について積極的に意を用いるように努めなければなりません。

- ハラスメントについて問題提起する教職員をトラブルメーカーと見たり、ハラスメントに関する問題を当事者間の個人的な問題として片付けないことが大切です。また、職場におけるミーティングを活用することなどで解決できる問題は、良好

な勤務環境を確保するために全体で取り組むことを日頃から心がけることが必要です。

- 職場からハラスメントに関する問題の行為者や被害者を出さないために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとることが大切です。

具体的には、次の事項について十分留意して必要な行動をとる必要があります。

- ・ ハラスメントになり得る言動が見受けられる場合は、職場の同僚として注意を促すこと。
- ・ 被害を受けていることを見聞きした場合には、声をかけて相談に乗ること。
- ハラスメントを直接受けていない教職員も気持ちよく勤務できる環境を作るために、職場においてハラスメントがある場合には、上司等に相談するなどの方法をとることをためらわないことが大切です。

3 ハラスメントに起因する問題が生じた場合において教職員に望まれる事項

(1) 基本的な心構え

教職員は、ハラスメントを受けた場合にその被害を深刻にしないために、次の事項について認識しておく必要があります。

- 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと

ハラスメントを無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されないということを認識することが大切です。

- ハラスメントに対する行動をためらわないこと

「トラブルメーカーというレッテルを貼られたくない」「恥ずかしい」などと考えがちですが、「被害を深刻なものにしない」「他に被害をつくらない」、さらには「ハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく、良い勤務環境の形成に重要である」との考えに立って、勇気を出して行動することが求められます。

(2) ハラスメントによる被害を受けたと思うときに望まれる対応

教職員はハラスメントを受けた場合、次のような行動をとるように努めることが望まれます。

- 嫌なことは相手に対して明確に意思表示すること

ハラスメントに対しては毅然とした態度をとり、はっきりと自分の意思を相手に伝えることが重要です。直接相手に言いにくい場合には、手紙等の手段をとるという方法もあります。

- 信頼できる人に相談すること

まず、職場の同僚、知人等身近な信頼できる人に相談することが大切です。各職場内において解決することが困難な場合には、内部又は外部の相談機関に相談する方法もあります。相談するに当たっては、ハラスメントが発生した日時、内容等について記録しておくことが望ましいです。

Ⅲ 職場におけるハラスメント防止のための望ましい取組

1 各種ハラスメントに関する一元的な対応相談窓口の活用

職場におけるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントはそれぞれ又はその他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、あらゆるハラスメントの相談については、一元的に応じることのできる相談窓口の設置と活用が有効です。

2 職場でのハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための取組

(1) セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメント

職場におけるセクシュアルハラスメント及びパワーハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、コミュニケーションの活性化や円滑化のための研修等を行うことや適正な目標の設定等の職場環境の改善のための取組を行ってください。

取組例

○ コミュニケーションの活性化や円滑化のために必要な取組

- ・ 日常的なコミュニケーションを取るよう努めることや定期的に面談等を行うことにより、風通しの良い職場環境や互いに助け合える教職員間の信頼関係を築き、コミュニケーションの活性化を図ること。
- ・ 感情をコントロールする手法の研修、コミュニケーションスキルアップの研修、マネジメントや指導の研修等の実施や資料の配付等により、教職員が感情をコントロールする能力やコミュニケーションを円滑に進める能力等の向上を図ること。

○ 職場環境改善のための取組

- ・ 適正な教育目標の設定や適正な業務体制の整備、業務の効率化による時間外勤務縮減により、教職員に過度に肉体的・精神的負担を強いる職場環境の改善を図ること。

(2) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

妊娠等した教職員の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等について、妊娠等した教職員に周知・啓発することが大切です。

Ⅳ ハラスメントに関する相談

県教育委員会では、教職員からのハラスメントに関する相談に一元的に対応するため、次の相談窓口を設置しています。

1 相談窓口

教職員等からのセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とするハラスメントに関する相談の窓口を、県教育委員会コンプライアンス推進室、教育政策課、教職員課に設置し、それぞれ相談員を配置しています。

相談窓口及び相談員は、相談者の氏名や相談内容などに関して、プライバシーを厳守しますので、ハラスメントの被害を受けたと感じたときは、被害を深刻にしないためにも、まずは、相談窓口で相談してください。

対象とする教職員等には、臨時教職員（非常勤講師を含む）を含む全ての教職員、外国語指導助手、教育実習生等を含みます。

<相談窓口>

所 属	連 絡 先	対 象 者
コンプライアンス推進室 (総合窓口)	088-621-2771 <メール相談窓口> harassment@mt.tokushima-ec.ed.jp	全ての教職員等
教育政策課	088-621-3208	県教育委員会事務局・教育機関職員及び県立学校教職員（教育関係職員を除く）
教職員課	088-621-3130	県立学校教育関係職員

2 相談体制

教職員等からのハラスメント相談等に対応するため、県教育委員会に相談員を配置し、コンプライアンス推進室を中心とした相談体制をとっています。相談があった場合は、相談員のチーム制により対応します。相談員の業務内容については、次のとおりです。

- (1) 相談員は、教職員等からのハラスメントに関する苦情の相談を受けたときは、相談者、関係者より事情を聴取し、問題の解決のため適切な方策を講じます。
- (2) 相談員は、総合窓口であるコンプライアンス推進室を通じて、人事担当課である教育政策課及び教職員課と密接に連携、協力を図り、問題の解決に当たります。
- (3) 相談員は、教職員等からの相談に対し、迅速かつ適切な対応を図るとともに、相談を通じて知り得た秘密は厳守します。

3 相談方法

相談方法は、電話、ファクシミリ、封書、メール、面会等があります。

V チェックシート ～次のような言動を行っていませんか～

次の内容にチェックして、自分がハラスメントをして（されて）いないかどうか確認してみましょう。

1 セクシュアルハラスメント		チェック欄
①	懇親会の席で、お酒のお酌や隣の席に座ること強要して（されて）いませんか。	
②	卑猥な冗談を交わしたり、性的な話題でからかったりして（されて）いませんか。	
③	独身の教職員に対して「どうして結婚しないのか」としつこく聞いて（聞かれて）いませんか。	
④	子供が小さいうちは母親は家庭で育児に専念すべきだと、日頃から発言して（されて）いませんか。	
⑤	女性の仕事としてお茶くみやコピーなどの雑用をさせて（させられて）いませんか。	
2 パワーハラスメント		チェック欄
①	部下に（上司から）些細なことで必要以上に叱責したり（されたり）、話を無視したり（されたり）していませんか。	
②	部下に（上司から）短時間のうちに処理不可能な膨大な業務を指示して（されて）いませんか。	
③	部下に（上司から）物を投げたり、目の前で書類を机に叩き付けたりして（されて）いませんか。	
④	部下に（上司から）ミスを転嫁して（されて）いませんか。	
⑤	部下に（上司から）業務とは関係ない私的な雑用を強要して（されて）いませんか。	
3 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント		チェック欄
①	部下に（上司から）「就職したばかりなのに妊娠して、産休・育休をとろうなんて図々しい」などと言って（言われて）いませんか。	
②	一人めまでは仕方ないが、二人め、三人めの産休、育児休業は、正直迷惑なので、「困るなあ」と嫌みを言って（言われて）いませんか。	
③	部下（上司）に妊娠中の業務内容への配慮を相談された（した）が、「妊娠は病気ではないのだから、甘えてはいけない」などと言って（言われて）いませんか。	

【参考・引用資料】

- ・ 「職場におけるセクシュアルハラスメント対策や妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策は事業主の義務です！！」
（平成30年10月厚生労働省発行）
- ・ 「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！」（令和2年2月厚生労働省発行）

資 料

徳島県教職員のハラスメントの防止等に関する要綱

(趣旨)

第一条 この要綱は、人事行政の公正の確保、教職員の利益の保護及び教職員の能率の発揮を目的として、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント等の職場におけるあらゆるハラスメント（以下「ハラスメント」という。）の防止及び排除のための措置並びに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、必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第二条 この要綱において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 セクシュアルハラスメント 職場において行われる教職員の意に反する性的な言動に対する教職員の対応により、当該教職員がその勤務条件につき不利益を受けること、又は当該性的な言動により当該教職員の勤務環境が害されることをいう。

二 パワーハラスメント 職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、精神的・身体的苦痛を与えること、又は勤務環境が害されることをいう。

三 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント 職場において行われる教職員に対する次に掲げる事由に関する言動により当該教職員の勤務環境が害されることをいう。

イ 妊娠したこと、出産したこと、妊娠又は出産に起因する症状により勤務することができないこと若しくはできなかつたこと又は能率が低下したこと。

ロ 妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置の利用。

四 ハラスメントに起因する問題 ハラスメントのため教職員の勤務環境が害されること及び妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置の利用を妨げること並びにハラスメントへの対応に起因して教職員がその勤務条件につき不利益を受けること。

(県教育委員会の責務)

第三条 県教育委員会は、ハラスメント防止等に関する施策についての企画立案を行うとともに、各所属長がハラスメント防止等のために実施する措置に関する調整、指導及び助言に当たらなければならない。

(各所属長の責務)

第四条 各所属長は、教職員がその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、ハラスメントの防止及び排除に関し、必要な措置を講ずるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。この場合において、ハラスメントに対する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他ハラスメントに対する教職員の対応に起因して、当該教職員が職場において不利益を受けることがないようにしなければならない。

(教職員の責務)

第五条 教職員は、次条第一項の指針に定めるところに従い、ハラスメントをしないように注意しなければならない。

2 教職員を監督する地位にある者（以下「監督者」という。）は、良好な勤務環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等によりハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、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。

(教職員に対する指針)

第六条 県教育委員会は、ハラスメントをしないようにするために教職員が認識すべき事項及びハラスメントに起因する問題が生じた場合において教職員に望まれる対応等について、指針を定めるものとする。

2 各所属長は、教職員に対し、前項の指針の周知徹底を図らなければならない。

(研修等)

第七条 各所属長は、ハラスメントの防止等を図るため、教職員に対し、必要な研修等を実施しなければならない。

2 各所属長は、新たに教職員となった者に対し、ハラスメントに関する基本的な事項について理解させるため、及び新たに監督者となった教職員その他職責等を考慮して県教育委員会が定める教職員に対し、ハラスメントの防止等に関しその求められる役割について理解させるために、研修を実施するものとする。

3 県教育委員会は、各所属長が前二項の規定により実施する研修等の調整及び指導に当たるとともに、自ら実施することが適当と認められるハラスメント防止等のための研修について計画を立て、その実施に努めるものとする。

(苦情相談への対応)

第八条 各所属長は、県教育委員会の定めるところにより、ハラスメントに関する苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という。）が教職員からなさ

れた場合に対応するため、苦情相談を受ける教職員（以下「相談員」という。）を配置し、相談員が苦情相談を受ける日時及び場所を指定する等必要な体制を整備しなければならない。この場合において、各所属長は、苦情相談を受ける体制を教職員に対して明示するものとする。

2 相談員は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認及び当該苦情相談に係る当事者に対する助言等により、当該問題を迅速かつ適切に解決するよう努めるものとする。この場合において、相談員は、県教育委員会が苦情相談への対応について定める指針に十分留意しなければならない。

3 教職員は、各所属の相談員に対して苦情相談を行うほか、県教育委員会に対しても苦情相談を行うことができる。この場合において、県教育委員会は、苦情相談を行った教職員等から事情の聴取を行う等の必要な調査を行い、当該教職員に対して指導、助言及び必要なあっせん等を行うものとする。

また、県教育委員会は、教職員以外の者であって教職員からハラスメントを受けたと思料するものからの苦情相談について受けるものとする。

4 県教育委員会は、苦情相談の迅速かつ適切な処理を行わせるため、県教育委員会事務局の教職員のうちから、当該苦情相談を受けて処理する者を、「ハラスメント相談員設置要綱」の規定に基づき、ハラスメント相談員として指名するものとする。この場合において、当該苦情相談の処理については、「ハラスメント相談等の対応に関する要綱」によるものとする。

附 則

この要綱は、令和2年4月1日から施行する。