

# ハラスメントのない職場にするために



徳島県教育委員会コンプライアンス推進室

## はじめに

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。

本リーフレットは「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）に基づき、教職員一人ひとりがハラスメントの防止のために知っておくべきことや、ハラスメントが生じた場合の解決に向けた対応等について記載しています。

## 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。

#### (2) 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

##### ① 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。

##### ② 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) ・同僚が他の同僚に性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、苦痛に感じ仕事が手に付かない。

#### (3) セクシュアルハラスメントになり得る言動

性的な内容の発言関係	<ul style="list-style-type: none"><li>・性的な関心、欲求に基づくもの (例) 聞くに堪えない卑猥な冗談を交わすこと。</li><li>・性別により差別しようとする意識等に基づくもの (例) 「男の子、女の子」「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事。</li></ul>
性的な行動関係	<ul style="list-style-type: none"><li>・性的な関心、欲求に基づくもの (例) 食事やデートにしつこく誘うこと。</li><li>・性別により差別しようとする意識等に基づくもの (例) カラオケでデュエットを強要すること。</li></ul>

#### (4) 関連する法令等

##### 男女雇用機会均等法第11条

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。

「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」 p 4

## 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

#### ① 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) 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。

#### ② 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。

#### ③ 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。

### (3) パワーハラスメントになり得る言動

身体的な攻撃	・暴行・傷害 (例) 殴打、足蹴りを行うことや相手に物を投げつけること。
精神的な攻撃	・脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言 (例) 他の教職員の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行うこと。
人間関係からの切り離し	・隔離・仲間外し・無視 (例) 一人の教職員に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させること。
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 (例) 教職員に業務と関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせること。
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 (例) 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こと。
個の侵害	・私的なことに過度に立ち入ること (例) 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こと。

#### (4) 関連する法令等

##### 労働施策総合推進法第30条の2

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。

「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」 p 9

### 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。

#### (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

##### 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

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っ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

##### ① 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

(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

(例) 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

(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。

##### ② 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

(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

(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) 関連する法令等

##### 男女雇用機会均等法第11条の3及び育児・介護休業法第25条

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を義務付けています。

「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」p14

## Ⅱ ハラスメント防止のために



### 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、ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要となります。

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、教職課程の必修事項である教育実習において指導を受けるとい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。

## Ⅲ ハラスメント相談窓口・相談体制及び相談方法

教職員等からのハラスメントに関する相談の窓口を、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。

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。

- (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。

コンプライアンス推進室 【総合窓口】	電話	088-621-2771
	ファクシミリ	088-621-2883
	封書	〒770-8570 徳島県徳島市万代町1丁目1番地
	メール	harassment@mt.tokushima-ec.ed.jp
教育政策課	電話	088-621-3208
教職員課	電話	088-621-3130