

# ケース研修ワークシート (5) セクシュアルハラスメント

## ●ケース

氏名 ( )

A教諭（男性）は普段から冗談を言ったり、若い教員をからかったりすることがよくあった。特に、今年赴任したB教諭（女性）に対しては、「先生、付き合いよう人おるん。」とか、「先生、まだ結婚せんのか。」ということをよく言っていた。

B教諭は「そんな人いませんよ。」とか、「まだ結婚なんか考えていませんよ。」と言って受け流していたが、A教諭が頻繁に話題にするので、見るに見かねたセクハラ相談員であるC教諭（女性）が「A先生、それはセクハラですよ。」と注意した。

A教諭は「冗談、冗談。C先生もそんな堅いこと言わなくても。B先生やって気にしてないし。」と言って、しばらくはその話題には触れなかった。

しかし、A教諭が再びB教諭に対して、「先生、美人やけんもてるんだろ。」とか、「今日は彼氏とデート？」とかしつこく言い出したので、B教諭もさすがに辛抱も限界がきて精神的に不安定になり、C教諭に相談して、管理職からA教諭に注意してもらおうことにした。

コンプライアンスハンドブックケース集(平成22年8月)より

(1) 問題点などのポイントを整理してみましょう！

- ◇
- ◇
- ◇

(2) どのような責任が問われる可能性があるのでしょうか？

- ◇
- ◇
- ◇

(3) 対応策について検討してみましょう！

- ◇
- ◇
- ◇

(4) セルフチェックしてみましょう！

	項目	ア	イ	ウ
1	「教職員の懲戒処分の指針（標準的な処分量定）」で示されたセクハラ行為等を行った場合の処分を理解している。			
2	相手が嫌がったり、不快に感じるような言動は、セクハラになることを理解している。			
3	児童生徒の人権を尊重し、異性の同僚は仕事上のパートナーとして敬意を払っている。			
4	仕事上の悩みを一人で抱え込まず、上司や同僚、家族の中に相談できる人がいる。			
5	異性の児童生徒への個別指導は、児童生徒と同性の教職員を同席させるか、複数で対応している。			

(ア：はい イ：どちらともいえない ウ：いいえ)

◎ 今回の研修についての感想（評価を○で囲んで、感想を書いてください。）

評価	とても良かった	良かった	あまり良くなかった	良くなかった

## 解説

# ケース研修ワークシート（セクシュアルハラスメント）

### (1) 問題点などのポイントを整理してみましょう！

- ◇A教諭は、普段から若い教員をからかうことがよくあった。
- ◇A教諭は、頻繁に今年赴任してきたばかりのB教諭にセクハラと思われる発言を繰り返していた。
- ◇セクハラ相談員のC教諭は、見るに見かねた状態になって、ようやくA教諭に注意を喚起している。
- ◇A教諭は、注意された後もセクハラ発言を繰り返した。
- ◇B教諭は、辛抱も限界の状態がきて、ようやく管理職と相談することにした。

### (2) どのような責任が問われる可能性があるのでしょうか？

- ◇身分上の責任 (状況により) 減給又は戒告

(参考) わいせつな言辞等の性的言動を繰り返したと判断された場合は停職の場合もある。

- ◇民事上の責任 (状況により) B教諭への慰謝料等の損害賠償責任

(参考) 学校には教職員の不法行為により発生した損害を賠償する使用者責任がある。

※ 関連する法令等は、コンプライアンスハンドブックケース集の10～11ページを参照してください。

### (3) 対応策について検討してみましょう！

- ◇双方の主張を公平に聴取し、正確な事実関係を把握する。特に女性から聴取する場合は、必ず同性のセクハラ担当者等を加える。
- ◇問題解決後に円満に業務に当たれるよう、双方のプライバシーを尊重し、情報管理に注意する。
- ◇A教諭の言動が就業環境を悪化させる行為であることを説明し、再発防止を図るとともに、当事者間のわだかまりを解消するなどの関係改善も図る。
- ◇状況により、所管の教育委員会へ報告し、指導・助言を受ける。
- ◇B教諭の精神的ダメージが大きく、メンタルヘルスケアが必要な場合は、専門家の指示に基づいて、適切に対応する。
- ◇相談体制の見直しを行い、セクハラ防止研修にも重点的に取り組む。
- ◇報告・連絡・相談がスムーズに行える風通しの良い職場環境づくりに、管理職が率先して取り組む。

教職員の懲戒処分の指針（標準的な処分量定）					
非違行為等の分類・具体例		免職	停職	減給	戒告
セクシュアルハラスメント 及び パワーハラスメント  ※権力や地位などを背景として、本来の業務の範ちゆうを超えて、他の教職員の人格と尊厳を傷つける言動（パワーハラスメント）を行った教職員についても、上記（2）～（4）に準じて処分を行う。	(1) 職場における上司・部下等のその地位を利用した関係に基づく影響力を用いることにより、強いて性的関係を結び又はわいせつな行為をした教職員	○	○		
	(2) 相手の意に反することを認識の上で、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言動（以下「わいせつな言辞等の性的言動」という）を繰り返した教職員		○	○	
	(3) (2)の場合において、わいせつな言辞等の性的言動を繰り返したことにより、相手を強度の心的ストレスによる精神疾患にり患させた教職員	○	○		
	(4) 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞等の性的言動を行った教職員			○	○