

# 教育委員会定例会事項書

令和2年9月15日(火)  
11:00～ 教育委員室

## 1 開会宣言

議事録署名者 大 森 委 員

## 2 前回定例会審議結果の確認(別紙参照)

## 3 議 題

議案第 35 号 懲戒処分の指針の一部改正について

議案第 36 号 三重県天然記念物紀州犬審査会審査員の任命について

議案第 37 号 三重県天然記念物日本鶏審査会審査員の任命について

## 4 報 告 題

報告 1 ハラスメントの防止等に関する基本方針等の作成について

## 5 閉 会 宣 言



## 前回定例会の審議結果

### 1 日時

令和2年9月3日(木)

開会 9時30分

閉会 10時54分

### 2 場所

教育委員室

### 3 出席者及び欠席委員の氏名

出席者 木平教育長、森脇委員、大森委員、黒田委員、北野委員

議事録署名者 黒田委員

### 4 採択議案の件名

議案第29号 和解について

議案第30号 損害賠償の額の決定及び和解について

議案第31号 損害賠償の額の決定及び和解について

議案第32号 令和2年度三重県一般会計補正予算(第7号)について

議案第33号 令和2年度教育功労者表彰について

議案第34号 三重県文化財保護審議会委員の任命について

### 5 請願陳情の付議の結果

該当なし

### 6 諸般の報告

報告1 令和3年度使用中学校用教科用図書の各採択地区における採択について

報告2 令和3年度使用県立高等学校及び県立特別支援学校教科書の採択について

報告3 令和3年度三重県立高等学校入学者選抜実施要項及び三重県立特別支援学校入学者募集要項について

報告4 令和3年度三重県公立学校教員採用選考試験第2次選考試験の実施状況について

報告5 新型コロナウイルス感染症にかかる対応について

### 7 その他会議において必要と認めた事項

該当なし



報告1

ハラスメントの防止等に関する基本方針（案）等について

ハラスメントの防止等に関する基本方針（案）等について、別紙のとおり報告する。

令和2年9月15日提出

三重県教育委員会事務局  
教職員課長



## 「ハラスメントの防止等に関する基本方針」等の作成（見直し）について

県教育委員会では、ハラスメント防止に向け、平成11年に「セクシュアル・ハラスメントの防止等についての基本方針」、平成23年に「パワー・ハラスメントの防止に関する指針」を個々に作成し運用しているが、これを統合するとともに、新たに妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント（いわゆるマタハラ）についての内容を追加し、ハラスメントの基本方針として「ハラスメントの防止等に関する基本方針」等を作成（見直し）する。

また、今年度、国においてパワハラをはじめとする各種ハラスメントの防止に向けた対応について、新たに指針等が示されたことから、内容の見直し、追加を行う。

### 1 背景

- (1) 人事院において、平成29年1月に、①性的指向や性自認をからかいの対象とする言動等もセクハラに該当することを明確にすることを目的に、セクハラ防止に関する運用と指針を改正、②妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等に関する規則、運用、指針が制定された。
- (2) 環境生活部において、LGBTをはじめ多様な性的指向・性自認についての職員向けガイドラインの制定に向けた議論が始まり、平成31年2月にガイドラインが作成された。
- (3) 知事部局では、教育委員会と同様に、セクハラとパワハラの基本指針を個々に定めていたが、平成31年4月に、これを統合するとともに(1)(2)の内容を加えた「職場等におけるハラスメントの防止等に関する基本方針」を策定したところである。
- (4) 国において「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」が成立し、改正後の「労働施策総合推進法」によりパワハラが法制化され、令和2年6月1日施行された。地方公共団体の各任命権者に対しては、改正内容を踏まえ、職場におけるパワハラをはじめとする各種ハラスメントを防止するために雇用管理上講ずべき措置等を実施するよう要請された。
- (5) 人事院において、パワハラ防止等の規則が制定されるとともに、セクハラ等既存のハラスメントに関する取扱いについても改正が行われた。（令和2年6月1日以降適用）

### 2 主な見直しの内容

#### (1) 全般

- ①すべてのハラスメントを統合した方針を策定（事務局、学校を網羅）
- ②各ハラスメントの定義の見直し
- ③妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを追加
- ④ハラスメントは「行ってはならない」と明記する記載へ見直し
- ⑤「再発防止に向けた措置を講じること」を追加
- ⑥他任命権者の機関に属する職員からハラスメントを受けたとされる場合には、他任命権者に対して事実関係の調査の要請等を行う旨を追加

(2) パワー・ハラスメントについて

- ①職員以外の者（保護者等）に対してもパワーハラを行ってはならない旨を追加
- ②言動例に「気に入らない教職員等を見做すこと」、「意に沿わない教職員を他の教職員から隔離すること」を追加

(3) セクシュアル・ハラスメントについて

- ①言動例に「性的指向や性自認を本人の承諾なしに第三者に漏らしたりすること」を追加
- ②職場の人間関係がそのまま持続する酒席のような場におけるハラスメントについても注意する必要があることを追加
- ③管理監督者の責務として、SNS等の使用について、教育活動における利便性を損なうことなく適切に使用することを追加



## ハラスメントの防止等に関する基本方針（案）

令和2年9月

## 1 基本的な考え方

三重県教育委員会は、ハラスメントを防止し、すべての教職員等が個人として尊重され、お互いに信頼し合って働ける職場環境を確立するとともに、児童生徒・保護者が教職員等を信頼し、伸び伸びと楽しく学べる教育環境の充実を図ることとする。

また、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るとともに、再発防止に向けた措置を行うこととする。

こうしたハラスメントの防止等に取り組むことにより、教育に対する県民の信頼を確保する。

## 2 ハラスメントに関する定義

ハラスメントは、教職員等や児童生徒・保護者に対する発言・行動等が、相手を不快にさせたり、人格をおとしめたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えたりすることであり、以下のように分類される。

## (1) セクシュアル・ハラスメント

他の者を不快にさせる職場（通常勤務している学校施設以外の場所も含まれる。例えば出張先、児童生徒を引率中の車中や宿舎、家庭訪問先等）における性的な言動及び他の教職員等や児童生徒・保護者を不快にさせる職場外における性的な言動のこと。そうした言動により職場環境や教育環境を害すること及びそうした言動への対応によって就労上や修学上の不利益を与えること。

## (2) パワー・ハラスメント

職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、教職員等に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、教職員等の人格若しくは尊厳を害し、又は教職員等の職場環境を害すること。

## (3) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

職場における教職員等に対する妊娠、出産又は妊娠、出産、育児若しくは介護の制度の利用等に関する言動（不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の教職員等の妊娠、出産、育児又は介護の否定につながる言動（当該教職員等に直接行わない言動も含まれる。））により相手を不快にさせたり、不利益を与えたりすること及びそうした言動により当該教職員等の職場環境を害すること。

## (4) その他のハラスメント

上記（1）～（3）以外であっても、ハラスメントに該当する場合がある。

### 3 教職員等及び管理監督者の責務

- (1) 全ての教職員等は、自らの言動によりハラスメントを生じさせてはならない。  
また、良好な職場環境及び教育環境の確保に努めなければならない。
- (2) 管理監督者は、特に自らの言動に注意を払うとともに、教職員等に対しては日常の執務を通じた指導や、意識啓発、コミュニケーション等によりハラスメントの防止に取り組み、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対応しなければならない。

### 4 相談への対応

- (1) 教職員等及び児童生徒・保護者からのハラスメントに関する相談に対応するため、相談窓口を設置する。
- (2) 相談を受ける教職員等は、相談者の意思を尊重したうえで、当該相談に係る問題の事実関係の確認及び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。
- (3) 相談を受ける教職員等は、関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を厳守すること。
- (4) 教職員等のハラスメントに対する相談の申出、当該相談等に係る調査への協力その他ハラスメントへの対応により、当該教職員等が職場において不利益を受けることがあってはならない。
- (5) なお、教育委員会の教職員等が他の任命権者（市町教育委員会等を含む。）の機関に属している職員からハラスメントを受けたとされる場合には、その任命権者に対して事実関係の調査を要請するとともに、必要に応じて職員に対する指導等の対応を行うよう求めるものとする。

### 5 その他

ハラスメントの態様等によっては、信用失墜行為や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の対象となることがある。

# ハラスメントの防止等に関する基本方針の運用について（案）

## 第1 ハラスメントに関する定義

### 1 ハラスメントとは

教職員等や児童生徒等に対する発言・行動等が、相手を不快にさせたり、人格をおとしめたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えたりすることであり、「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」等に分類されます。

### 2 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（通常勤務している学校施設以外の場所も含まれる。例えば出張先、児童生徒を引率中の車中や宿舎、家庭訪問先等）における性的な言動及び他の教職員等や児童生徒・保護者を不快にさせる職場外における性的な言動のこと。

- (1) 「他の者を不快にさせる」とは、教職員等が他の教職員等を不快にさせること、教職員等がその職務に従事する際に接する教職員等以外の者を不快にさせること及び教職員等以外の者が教職員等を不快にさせることをいう。
- (2) 「職場」とは、教職員等が職務に従事する場所をいい、当該教職員等が通常勤務している場所以外の出張先、児童生徒を引率中の車内や宿舎、家庭訪問先等も含まれる。また、勤務時間外の宴会や懇親の場等であっても、職務との関連性等を考慮して実質上職務の延長と考えられるものは含まれる。
- (3) 「性的な言動」とは、性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれる。
- (4) セクシュアル・ハラスメントについては、特に学校においては、学校内外における、教職員、児童生徒や保護者等を不快にさせる性的な言動のことをいう。

### 3 パワー・ハラスメントとは

職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、教職員等に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、教職員等の人格若しくは尊厳を害し、又は教職員等の職場環境を害すること。

(1)「職務に関する優越的な関係を背景として行われる」言動とは、当該言動を受ける教職員等が当該言動の行為者に対して抵抗又は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をいう。典型的なものとして、次に掲げるものが挙げられる。

- ① 職務上の地位が上位の教職員等による言動
- ② 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な状況下で行われるもの
- ③ 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ことが困難であるもの

(2)「業務上必要かつ相当な範囲を超える」言動とは、社会通念に照らし、当該言動が明らかに業務上必要性がない又はその態様が相当でないものをいい、例えば、次に掲げるものが含まれる。なお、このような言動に該当するか否かは、具体的な状況（言動の目的、当該言動を受けた教職員等の問題行動の有無並びにその内容及び程度その他当該言動が行われた経緯及びその状況、業務の内容及び性質、当該言動の態様、頻度及び継続性、教職員等の属性及び心身の状況、当該言動の行為者との関係性等）を踏まえて総合的に判断するものとする。

- ① 明らかに業務上必要性がない言動
- ② 業務の目的を大きく逸脱した言動
- ③ 業務の目的を達成するための手段として不適當な言動
- ④ 当該行為の回数・時間、当該言動の行為者の数等、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

(3) パワー・ハラスメントに該当するかどうかは、必ずしも受け手の主観だけでなく、社会通念上許容される限度を超えるものか、一般的にはどう受け止めるかという客観的な視点が必要である。受け手の気持ちだけが判断基準でない点が、セクシュアル・ハラスメントと異なる。

(4)「教職員等の人格若しくは尊厳を害」する言動とは、相手の人格にまで及ぶ叱責や、個人的な問題への踏み込んだ非難等が該当する。

(5) 職務上の指導や注意は、教職員等の人材育成、職務の円滑な遂行、職場の秩序維持等のために必要である。しかし、人格を否定するような指導・注意や威圧的な態度による指導・注意はパワー・ハラスメントになり得る。

#### 4 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントとは

職場における教職員等に対する妊娠、出産又は妊娠、出産、育児若しくは介護の制度の利用等に関する言動（不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の職員の妊娠、出産、育児又は介護の否定につながる言動（当該職員に直接行わない言動も含まれる。））により相手を不快にさせたり、不利益を与えたりすること及びそうした言動により当該職員等の職場環境を害すること。

- (1) 教職員等の上司又は同僚の言動によるものが該当し、職務上関係のない者から行われるものは含まない。「上司」とは、当該教職員等を事実上監督していると認められる者及び当該教職員等の人事に関する行為に関与する者も含まれる。「同僚」とは、教職員等と共に日常の執務を行う者で、部下を含む。
- (2) 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言動によるものは該当しない。
- (3) 「職場」とは、教職員等が職務に従事する場所をいい、当該教職員等が通常勤務している場所以外の出張先、児童生徒を引率中の車内や宿舍、家庭訪問先等も含まれる。また、勤務時間外の宴会や懇親の場等であっても、職務との関連性等を考慮して実質上職務の延長と考えられるものは含まれる。
- (4) 「妊娠、出産」には、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も含まれる。「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、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいう。
- (5) 「妊娠、出産、育児若しくは介護の制度等」の例は、以下のとおり。

妊娠又は出産に関するもの	育児に関するもの	介護に関するもの
妊娠中の通勤緩和	育児休業	介護休暇
妊娠障害休暇	部分休業	介護時間
妊娠中の休憩	育児時間	早出遅出勤務
保健指導又は健康検査	早出遅出勤務	短期介護休暇
産前産後休暇	育児短時間勤務	家族看護休暇
男性の育児参加休暇	時間外勤務の免除	時間外勤務の免除
家族看護休暇	時間外勤務・深夜勤務の制限	時間外勤務・深夜勤務の制限
危険有害業務の就業制限 (※)	家族看護休暇	介護職専免
業務軽減 (※)	学校行事休暇	
時間外勤務・深夜勤務の制限 (※)		

(※) 労働基準法の規定による

## 第2 教職員等の責務

### 1 ハラスメントを起こさないために教職員等が認識すべき事項

管理監督者を含む全ての教職員等は、お互いの人格を尊重し、働きやすい職場づくりを心がけるとともに、次の事項について、十分認識しなければならない。

## (1) 基本的な心構え

### 【セクシュアル・ハラスメント】

- ① 性に関する受け止め方には個人間で差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要であること。
- ② 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。
- ③ セクシュアル・ハラスメントは、相手から明確な拒否等の意思表示があるとは限らないという認識を持つこと。
- ④ 職場におけるハラスメントだけでなく、職場の人間関係がそのまま持続する歓迎会等の酒席のような場において、教職員等が他の教職員等にハラスメントを行うことは、職場の人間関係を損ない職場環境を害するおそれがあることから、勤務時間外におけるハラスメントについても十分注意する必要があること。
- ⑤ 様々な場面における性に関する指導については、児童生徒の発育・発達には個人差があることを踏まえ、個に応じた指導に心がけ、興味本位に流れることのないように留意すること。
- ⑥ 教職員等間のハラスメントだけでなく、児童生徒や保護者など教職員等がその職務に従事する際に接する教職員等以外の者に対してもセクシュアル・ハラスメントに類する言動を行ってはならないこと。

### 【パワー・ハラスメント】

- ① パワー・ハラスメントは、教職員等に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、教職員等の人格若しくは尊厳を害し、又は教職員等の職場環境を害するものであることを理解すること。
- ② 業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示、指導、調整等についてはパワー・ハラスメントに該当しないこと。一方、業務指示等の内容が適切であっても、その手段や態様等が適切でないものは、パワー・ハラスメントになり得ること。
- ③ パワー・ハラスメントは、これを行っている教職員等に自覚がない場合があるという認識を持つこと。相手に自分の受け止めを伝えたり、相手の真意を確認したりするなど、話し合い、認識の違いを埋めることで事態の深刻化を防ぎ、解決がもたらされることがあることに留意すること。
- ④ パワー・ハラスメントは、相手から明確な拒否等の意思表示があるとは限らず、社会通念上許容される限度を超えるものか、一般的にはどう受け止めるかという客観的な視点が必要であるという認識を持つこと。
- ⑤ 教職員等間のハラスメントだけでなく、保護者など教職員等がその職務に従事する際に接する教職員等以外の者に対してもパワー・ハラスメントに類する言動を行ってはならないこと。

### 【妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント】

- ① 妊娠、出産、育児又は介護に関する否定的な言動（不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の教職員等の妊娠、出産、育児又は介護の否定につながる言動（当該教職員等に直接行わない言動も含まれる。）をいい、自身に関するものを除く。）は、当該教職員等に直接行わない場合も含め、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という認識を持つこと。
- ② 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を認識すること。

### (2) 良好な職場環境の確保

- ① 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ようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。
- ② 教職員等一人一人が普段からコミュニケーションを大切にし、誤解や行き違いを生まないよう十分留意すること。

### 2 ハラスメントを受けていると感じたら

自分がハラスメントを受けていると感じた場合、次のような行動をとるよう努めることが望まれる。

- (1) 嫌なこと、自分の意に反することは、相手に対して明確に意思表示をすること。
- (2) 一人で抱え込まず、所属の管理監督者、上司、同僚等の身近な信頼できる人や相談窓口相談すること。

### 3 ハラスメントに気付いたときには

他の教職員等や児童生徒等がハラスメントを受けていると気付いたときには、ハラスメントにより職場環境及び教育環境が害されることを防ぐためにも、次のような対応をとるよう努めなければならない。

- (1) ハラスメントについて問題提起する教職員等をいわゆる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づけられないこと。
- (2) 必要に応じて被害を受けた教職員等や児童生徒等の意向を確認しながら、その状況を所属長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。

### 第3 管理監督者の責務

管理監督者は、ハラスメントを生じさせないために、次の事項について十分認識しなければならない。

#### 1 各ハラスメント共通

- (1) 各ハラスメントが職場に生じていないか十分注意を払うとともに、そのおそれがある言動を見逃さないように努め、日常から教職員等とのコミュニケーションを大切にし、指導や助言にあたっては誤解や行き違いが生じないように留意すること。また、各ハラスメントが生じた場合、再発防止の措置を講ずること。
- (2) 各ハラスメントについての正しい認識を持ち、自らがハラスメントをしないのはもちろんのこと、所属内の教職員等がハラスメントを行うことのないよう、ハラスメントに関する研修を実施するなど日頃から所属教職員等の意識啓発に努めること。
- (3) ハラスメントに関する相談を受けたときは、プライバシーに十分配慮しながら、必要な調査を行う等、事案の内容に応じ適切に対応すること。

#### 2 個別のハラスメント

##### 【セクシュアル・ハラスメント】

- (1) 教職員、児童生徒双方の相談窓口を設置するなど、校内のセクシュアル・ハラスメント防止体制を整えること。
  - (2) 教職員から児童生徒・保護者に対して、SNS等（※1）を使用して職務に関すること（※2）以外の連絡は絶対に行わないよう徹底すること。
- （※1）「SNS等」とは、携帯電話等による通話に加え、メッセージアプリや電子メール等、個人間で情報がやりとりできる通信伝達手段の総称をいう。
- （※2）「職務に関すること」とは、学級担任、部活動顧問等、学校において教職員が果たすべき任務に関することをいう。（例：校外学習における緊急連絡、天候による練習会場や時間の変更連絡等）

##### 【パワー・ハラスメント】

- (1) 自らの職務上の権限を認識し、自らの言動がパワー・ハラスメントに該当しないか十分注意すること。
- (2) 業務に対する指導や注意を行う場合には、人格を否定するような言動は厳につつしみ、相手の能力や性格を考慮し、業務そのものについての姿勢や進め方等、具体的に改善すべき点について、常に教職員等の心身状態に配慮しながら教職員等を育成するという視点で指導すること。



## 【妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント】

- (1) 妊娠した教職員等がつわりなどの体調不良のため勤務ができないことや能率が低下すること、制度等の利用をした教職員等が正規の勤務時間の一部を勤務しないこと等により周囲の教職員等の業務負担が増大することも妊娠、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を認識すること。
- (2) 妊娠等をし、又は制度等の利用をした教職員等その他の教職員等の実情に応じ、業務体制の整備など必要な措置を講ずること。例えば、妊娠等をし、又は制度等の利用をした教職員等の周囲の教職員等への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行うことや、業務の点検を行い、業務の効率化等を行うこと。

## 第4 相談への対応

### 1 相談窓口

#### (1) ハラスメント全般について

① 県立学校職員・・・三重県教育委員会事務局 教職員課県立学校人事班

【電話 059-224-2956】

② 小中学校職員・・・各市町等教育委員会

又は三重県教育委員会事務局 教職員課小中学校人事班

【電話 059-224-2958】

③ 県教育委員会事務局職員・・・三重県教育委員会事務局 教職員課事務局人事班

【電話 059-224-2953】

①～③いずれも【メール [kyosyok@pref.mie.lg.jp](mailto:kyosyok@pref.mie.lg.jp)】

#### (2) セクシュアル・ハラスメント専用相談

三重県教育委員会事務局 研修企画・支援課教育相談班

【電話 059-226-3728】【メール [kenshien@pref.mie.lg.jp](mailto:kenshien@pref.mie.lg.jp)】

#### (3) 心の健康相談

三重県教育委員会事務局 福利・給与課福利健康班

【電話 059-224-2939】【メール [fukukyu@pref.mie.lg.jp](mailto:fukukyu@pref.mie.lg.jp)】

### 2 留意すべき事項

教職員等からの相談に対応するに当たっては、次の事項に留意する必要がある。

- (1) 相談者の意思を尊重したうえで、当事者にとって適切かつ効果的な対応は何かという視点を常に持つこと。

- (2) 事態を悪化させないために、迅速な対応を心がけること。
- (3) 関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を厳守すること。
- (4) 教職員等のハラスメントに対する相談の申出、当該相談等に係る調査への協力その他ハラスメントへの対応により、当該教職員等が職場において不利益を受けることがあってはならない。なお、この「不利益」には、勤務条件に関する不利益のほか、同僚等から受ける誹謗や中傷など教職員等が受けるその他の不利益を含む。

### 3 相談の対象

相談はハラスメントによる被害を受けた本人からのものに限らず、次のようなものも含まれる。

- (1) 他の教職員等がハラスメントをされているのを見た教職員等からの相談。
- (2) 他の教職員等から自らの言動によりハラスメントを生じさせている旨の指摘を受けた教職員等からの相談。
- (3) 教職員等からハラスメントに関する相談を受けた管理監督者等からの相談。

## セクシュアル・ハラスメントになり得る言動例

### 1 どんな行為がセクシュアル・ハラスメントになるのか

セクシュアル・ハラスメントになり得る言動の代表的な例は次のようなものである。

なお、ここにある言動例は代表的な例であり、これ以外のケースでもセクシュアル・ハラスメントになり得るので十分留意すること。

#### ○【教職員等及び児童生徒等に対するセクシュアル・ハラスメント】

##### (1) 性的な関心や欲求に基づく発言

- 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とすること。
- 性的な経験や性生活について質問すること。
- 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。
- 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) 性別による差別意識や役割を分担すべきとする意識等に基づく発言

- 「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。

- 「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などとその場で不適切な呼び方をする事。
- 性的指向や性自認をからかいやいじめの対象としたり、性的指向や性自認を本人の承諾なしに第三者に漏らしたりすること。

### (3) 性的な関心や欲求に基づく行動

- 性的な関係を強要すること。
- 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・電子メールを送ること。
- 身体に不必要に接触すること。
- 身体を執拗に眺め回すこと。
- 食事やデートにしつこく誘うこと。
- 雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること。

## ○【教職員等に対するセクシュアル・ハラスメント】

### (1) 性的な関心や欲求に基づく行動

- スードや水着のポスター等を職場に貼ったり、パソコンのスクリーンセーバーに載せたりすること。
- カラオケでのデュエットを強要すること。
- 酒席で、座席を指定したり、お酌やダンス等を強要すること。

### (2) 性別による差別意識や役割を分担すべきとする意識等に基づく行動

- 女性であるというだけで職場のお茶汲み、掃除、私用等を強要すること。
- 男性であるというだけで力仕事を強要すること。

## ○【児童生徒等に対するセクシュアル・ハラスメント】

### (1) 性的な関心や欲求に基づく行動

- 個別指導の名目で、二人きりになることを強要し、児童生徒に苦痛を与えること。
- 宿泊を伴う学校行事において、児童生徒を教職員の部屋に呼び、性的な質問をすること。
- 子どもの成績と引き換えに、PTA総会、校外での懇親会で保護者に対してダンスを強要すること。

## パワー・ハラスメントになり得る言動例

### 1 どんな行為がパワー・ハラスメントになるのか

パワー・ハラスメントになり得る言動の代表的な例は次のようなものである。

ただし、実際にパワー・ハラスメントに該当するかどうかは、当該言動が継続して行われているものかどうか、当該言動が行われることになった原因、当該言動が行われた状況等を踏まえて判断する必要があり、ここにある言動のすべてが直ちにパワー・ハラスメントに該当するとは限らない点に注意すること。

なお、ここにある言動例は代表的な例であり、これ以外のケースでもパワー・ハラスメントになり得るので十分留意すること。

#### (1) 暴力・傷害

- 書類で頭を叩くこと。
- 相手を殴ったり、蹴ったり、物を投げつけたりすること。

#### (2) 暴言

- 教職員等に対して、「こんな間違いをするやつはやめてしまえ」、「おまえは給料泥棒だ」、「おまえがいるだけで皆が迷惑している」などと、暴言を吐くこと。
- 仕事のやり方を具体的に指導することなく、「仕事が上手くいかないのは、暗い性格のせいだ。何とかしろ」等と、人格を否定するような発言をすること。

(注)「性的指向又は性自認に関する偏見に基づく言動」は、セクシュアル・ハラスメントに該当するが、職務に関する優越的な関係を背景として行われるこうした言動は、パワー・ハラスメントにも該当する。

#### (3) 執拗な非難

- 仕事上の間違いに対して、執拗に何度も反省文の提出を命ずること。
- 仕事上の些細な間違いに対して、「お前は小学生か」、「仕事のやり方が本当に下手だ」等と皆の前で起立させたまま、大声で長時間叱責すること。

#### (4) 威圧的な行為

- 椅子を蹴飛ばしたり、書類を投げつけたりすること。
- 自分の意向と違う時は意に沿った発言をするまで怒鳴り続けたり、自分自身にミスがあると有無を言わず部下、教職員等に責任を転嫁したりすること。

#### (5) 実現不可能、無駄な業務の強要

- これまで複数名で行ってきた業務を、正当な理由もなく一人の教職員等に全部押しつけ、明らかに実現不可能であるにもかかわらず、期限内にすべて処理するように命ずること。
- 必要性が明らかに乏しいにもかかわらず、何度も土曜日や日曜日に出勤することを命ずること。

#### (6) 業務上の合理性なく仕事を与えない、隔離、仲間外し、無視

- 何の説明もなく役職に見合った業務を全く与えず、所属内の回覧物も回さないこと。
- 業務上の意見を言ったことなどを理由に、その部下に対して仕事を与えなくなること。
- 気に入らない部下を無視し、会議にも参加させないこと。
- 所属内の教職員等全員に送付する業務連絡のメールを特定の教職員等にだけ送付しないこと。
- 意に沿わない教職員等を他の教職員等から隔離すること。

#### (7) 仕事以外の事柄の強要、執拗な干渉

- 何度も私用を命ずるなど、明らかに不適切な命令を行うこと。
- 「上司より立派なマンションに住むとは何事だ」などと言いつけること。

## 2 業務上の命令や指導とパワー・ハラスメントについて

パワー・ハラスメントは、業務上の命令や指導なのかパワー・ハラスメントなのか画一的な線引きができない難しい側面を持っている。

上司が、業務上の指導を行う場合には、業務上の必要性や適正な内容かどうか、指導のタイミング、指導の場所、指導方法など状況に応じて適正な指導に留意する必要がある。

なお、上司は、業務上の命令や指導とパワー・ハラスメントの線引きが難しいからといって、業務上の必要な指導等を行うことを怠ることがあってはならない。上記のことを踏まえ、自らの職責に応じて適正に権限を発揮し、上司としての役割を遂行することが重要である。

また、部下は、上司の業務上の命令や指導に対して、不満を感じる場合でも、これが本来の業務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ことを認識することが必要である。

## 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例

### 1 どんな行為が妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントになるのか

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の代表的な例は次のようなものである。

なお、ここにある言動例は代表的な例であり、これ以外のケースでも妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントになり得るので十分留意すること。

#### (1) 状態への嫌がらせ

教職員等が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により職場環境が害されること。

##### ① 不利益な取扱いの示唆

- 妊娠を報告してきた部下に、「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言うなど、妊娠等したことにより、上司が当該教職員等に対し、昇任、配置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を示唆すること。

##### ② 妊娠等したことによる嫌がらせ等

- 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」などと繰り返し又は継続的に言い、仕事をさせない状況とし、客観的にみて、当該教職員等が勤務する上で看過できない程度の支障を生じさせること（意に反することを明示した場合にさらに行われる言動も含む。）。
- 上司、同僚が、「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」などと繰り返し又は継続的に言い、客観的にみて、当該教職員等が勤務する上で看過できない程度の支障を生じさせること（意に反することを明示した場合にさらに行われる言動も含む。）。
- 上司、同僚が、必要な仕事上の情報を与えないこと。
- 合理的な理由もなく、これまで参加していた会議等に参加させないこと。

#### (2) 制度等の利用への嫌がらせ

妊娠、出産、育児又は介護に関する制度等の利用に関する言動により職場環境が害されること。

##### ① 不利益な取扱いの示唆

- 育児休業の取得を相談してきた部下に、「降任することになると思う」と言うなど、制度等の利用の請求等をした旨を相談したこと、制度等の利用の請求等をしたこと若しくは制度等の利用をしたことにより、上司が当該教職員等に対し、昇任、配置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を示唆すること。

## ② 業務上の必要性に基づかない制度の利用等の阻害

- 育児休業の取得を相談してきた部下に対して、「男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない」と言い、取得をあきらめざるを得ない状況にさせるなど、上司が当該教職員等に対して、当該請求等をしないように言うこと又は当該請求等を取り下げるように言うこと。(※3)
- 介護休暇を請求するという同僚に対して、「自分は利用しないで介護する。あなたもそうすべき」と言い、「でも、自分は利用したい」と同僚に再度言われたが、再度同様の発言をして取得をあきらめざるを得ない状況に追い込むなど、同僚が当該教職員等に対して、繰り返し若しくは継続的に当該請求等をしないように言うこと又は当該請求を取り下げるように言うこと（当該教職員等がその意に反することを当該教職員等に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。(※3)

(※3) 客観的にみて阻害されているものに限る。

## ③ 制度等の利用をしたことによる嫌がらせ等

- 上司又は同僚が、「自分だけ短時間勤務をするのは周りを考えていない。迷惑だ」などと、繰り返し又は継続的に、嫌がらせ的な言動をすることで、勤務する上で看過できない程度の支障を生じさせること。(※4)
- 上司又は同僚が、「時間外勤務の制限をしている人にたいした仕事はさせられない」などと、繰り返し若しくは継続的に、業務に従事させないこと又は専ら雑務に従事させることで、勤務する上で看過できない程度の支障を生じさせること。(※4)

(※4) 当該教職員等がその意に反することを当該上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うこと等を含み、客観的にみて、言動を受けた教職員等の能力の発揮や継続的な勤務に重大な悪影響が生じる等当該教職員等が勤務する上で看過できない程度の支障が生じるようなものに限る。

## 2 業務上の必要性に基づく言動とハラスメントとの違い

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言動によるものは、ハラスメントには該当しない。

### (1) 状態に関する言動例

- 上司が、妊婦に対して「妊婦には負担が大きいだろうから、業務分担の見直しを行い、あなたの残業量を減らそうと思うがどうか」と配慮すること。
- 上司・同僚が、「つわりで体調が悪そうだが、少し休んだ方がいいのではないか」と配慮すること。

(2) 制度等の利用に関する言動例

- 上司が業務体制を見直す目的で、育児休業の利用の希望期間を確認すること。
- 上司が業務状況を考えて、妊婦健診日をずらせないと相談すること。
- 同僚が自分の早出遅出勤務との調整をする目的で、当該教職員等の早出遅出勤務の内容を尋ね、変更を相談すること。