

# 職場におけるハラスメントの防止及び対応に関する指針

～ハラスメントのない快適な職場環境づくりに向けて～

摂津市教育委員会

## 1 趣旨

この指針は、非常勤職員を含む摂津市立小中学校すべての府費負担教職員（以下 教職員）の利益の保護及びその能力の有効な発揮を目的として、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「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」の防止及び対応に関し、必要な事項を定めるものとする。

## 2 基本的な考え方

### (1) セクシュアル・ハラスメント

職場におけるセクシュアル・ハラスメントとは、職場（教職員が職務に従事する場所をいい、当該教職員が通常勤務している場所以外の場所も含まれる。）において行われる性的な言動（性的な関心や欲求に基づく発言及び行動をいう。）への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（任用上又は給与上の取扱い等に関する不利益をいう。）を受けること、又は当該性的な言動により勤務環境が害されること（職務に専念できなくなる等、教職員の勤務環境が不快なものになることをいう。）をいう。

※職場におけるセクシュアル・ハラスメントには、同性に対するものも含まれる。また、被害を受けた者の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアル・ハラスメントも対象となる。

### (2) パワー・ハラスメント

職場におけるパワー・ハラスメントは、職務上の権限や指導的な立場を背景にした不適切な言動により、教職員の個人としての尊厳を不当に傷つけ、その能力の有効な発揮を妨げる。また、職場秩序や業務の遂行を阻害し、組織にとって大きな損失をもたらすものである。これは、上司から部下だけではなく、同僚同士や部下から上司に対しても起こりうるものである。

### (3) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

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とは、職場（教職員が職務に従事する場所をいい、当該教職員が通常勤務している場所以外の場所も含まれる。）において行われる管理職・同僚教職員からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した当該女性教職員や育児休業等を申出・取得した当該教職員の就業環境が害されることをいい、妊娠等の状態や育児休業制度等の利用等と嫌がらせ等となる行為の間に因果関係があるものがハラスメントに該当する。

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言動によるものについては、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は該当しない。

### (4) ハラスメント

ここでいうハラスメントとは、(1)、(2)及び(3)の総称を指す。

## 3 校長等管理監督者の責務

(1) 校長等管理監督者は、自らの職務上の権限を認識し、ハラスメントに対する正しい認識を持った上で、普段から教職員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を生まないように十分留意すること。

(2) ハラスメントの防止を図るため、日頃から校内研修をはじめ、教職員の意識啓発に努めること。

(3) 勤務環境を害し、又はそのおそれがある言動を見逃さないよう勤務環境に十分注意を払い、問題が発生した場合に迅速かつ適切に対応すること。

(4) 教職員から相談を受けた場合には、最善の解決策は何かという視点をもって、迅速かつ適切に対応すること。また、相談を行ったこと等による教職員への不利益な取扱いを行わないこと。

(5) 教職員が自らの責務を遵守するよう適切な指導を行うこと。

#### 4 教職員の責務

- (1) 教職員がお互いの人格を尊重し、日頃から言動には十分注意すること。
- (2) 職場の構成員として良好な勤務環境の維持に努めること。
- (3) 相談を受けた場合には、最善の解決策は何かという視点を持ち、迅速かつ適切に対応すること。
- (4) 5に掲げる事項に常に留意すること。

#### 5 教職員が留意すべき事項

##### 【セクシュアル・ハラスメント】

- (1) セクシュアル・ハラスメントの未然防止のために
  - ア 教職員はお互いに対等なパートナーであるという意識をもつこと。
  - イ 相手を性的な関心の対象としてのみで見る意識をなくすこと。
  - ウ 性に関する言動の受け止め方には、個人や男女間で著しい差があるということを認識すること。
  - エ 親しさを表すつもりであったとしても、そ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。
  - オ 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。
  - カ 受け手が不快の意思を表明した場合、同様の言動を繰り返さないこと。
  - キ 明確に不快の意思表示がない場合であっても、不快な性的言動にあたらないと一方的に判断しないこと。
  - ク 例えば、職場の人間関係がそのまま維持されるような歓迎会の酒席のような場においても十分注意する必要があること。
  - ケ 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などとの関係にも十分注意しなければならないこと。
  - コ セクシュアル・ハラスメントの態様等によっては、処分も含め、厳正な措置が講じられる場合があること。
- (2) セクシュアル・ハラスメントに気付いたときの留意事項
  - ア 職場内の性的な言動について問題提起する教職員を逆に問題視するようなことをしないこと。
  - イ セクシュアル・ハラスメントの問題を当事者間の個人的な問題として片づけないこと。
  - ウ セクシュアル・ハラスメントとみられる言動については、職場の構成員として注意を促すこと。
  - エ 被害を受けているケースを見聞きした場合には、声をかけて相談に応じること。
  - オ セクシュアル・ハラスメントに関する相談を受けた場合には、その信頼を裏切らないよう、問題の解決につながるような建設的なアドバイスをするよう心がけること。  
また、ケースによっては、相談者の同意を得たうえで、校長等に相談できるものであること。

##### (3) セクシュアル・ハラスメントを受けていると感じたときの留意事項

- ア セクシュアル・ハラスメントを受けた場合には、一人で我慢せず、校長等管理監督者、職場の同僚や知人等、身近な信頼できる人に相談すること。
- イ 職場内で解決することが困難な場合は、摂津市教育委員会の相談窓口（学校教育課）に相談すること。  
なお、相談にあたっては、セクシュアル・ハラスメントを受けた日時、内容等をできる限り具体的に記録しておくこと。

##### 【パワー・ハラスメント】

##### (4) パワー・ハラスメントの未然防止のために

- ア パワー・ハラスメントは、これを行っている教職員に自分がパワー・ハラスメントをしているという自覚がない場合があるという認識を持つこと。
- イ 校務と関係のない、あるいは指導の範囲を超えた感情にまかされた言動は、パワー・ハラスメントになりうるという認識を持つこと。
- ウ 相手方が明確な拒否をしづらい立場にあるという認識を持つこと。

##### (5) パワー・ハラスメントに気付いたときの留意事項

- ア パワー・ハラスメントとみられる言動については、職場の構成員として注意を促すこと。
- イ 被害を受けているケースを見聞きした場合には、声をかけて相談に応じること。
- ウ パワー・ハラスメントに関する相談を受けた場合には、その信頼を裏切らないよう、問題の解

決につながるような建設的なアドバイスをできるよう心がけること。また、相談者の同意を得た上で、校長等管理監督者または他の相談窓口にご相談すること。

(6) パワー・ハラスメントを受けていると感じたときの留意事項

ア パワー・ハラスメントを受けた場合には、一人で我慢せず、校長等管理監督者、職場の同僚や知人等、身近な信頼できる人に相談すること。

イ 職場内で解決することが困難な場合は、摂津市教育委員会の相談窓口（学校教育課）に相談すること。

なお、相談にあたっては、パワー・ハラスメントを受けた日時、内容等をできる限り具体的に記録しておくこと。

【妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント】

(7) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの未然防止のために

ア 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、これを行っている教職員に自分がハラスメントをしているという自覚がない場合があるという認識を持つこと。

イ 教職員が妊娠・出産したことや、妊娠・出産、育児に関する制度や措置の利用を阻害するような言動は厳に慎むこと。

ウ 相手方が明確な拒否をしづらい立場にあるという認識を持つこと。

エ 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は、ためらわないようにすること。

(8) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに気付いたときの留意事項

ア 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとみられる言動については、職場の構成員として注意を促すこと。

イ 被害を受けているケースを見聞きした場合には、声をかけて相談に応じること。

ウ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに関する相談を受けた場合には、その信頼を裏切らないよう、問題の解決につながるような建設的なアドバイスをできるよう心がけること。また、相談者の同意を得た上で、校長等管理監督者または他の相談窓口にご相談すること。

(9) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを受けていると感じたときの留意事項

ア 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを受けた場合には、一人で我慢せず、校長等管理監督者、職場の同僚や知人等、身近な信頼できる人に相談すること。

イ 職場内で解決することが困難な場合は、摂津市教育委員会の相談窓口（学校教育課）に相談すること。

なお、相談にあたっては、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを受けた日時、内容等をできる限り具体的に記録しておくこと。

## 6 教職員の育成

職務上の権限を持つ者や指導的な立場にある者は、ハラスメントの防止に努めつつ、組織運営上必要である場合には、以下の点に留意し、教職員に対して適切な指導や助言を行い、育成に努めるものとする。

(1) 教職員を育成するという意識を持って指導すること。

(2) 業務の方向性を示した上で指導すること。

(3) 指導するタイミング、場所、方法など、状況に応じて適切に指導すること。

## 7 相談について

ハラスメントの問題解決を迅速かつ適切に行える体制として、下記の相談窓口を設置する。

相談を受けるにあたっては、相談者のプライバシーに十分配慮しながら、相談者の立場に立ち、受容・傾聴に心がけながら、聞き取り等の必要な調査を行う。

### 相談窓口

(1) 校内相談窓口（校長等管理監督者を含む校内体制による窓口）

・ 相談者に適切なアドバイスを行う。

・ 必要に応じて関係者からヒアリングを行う。

・ 校長等管理監督者等は、必要に応じて、教育委員会学校教育課に報告を行うとともに、相談者へのケアおよび相手方への指導を行う。

(2) 摂津市教育センター

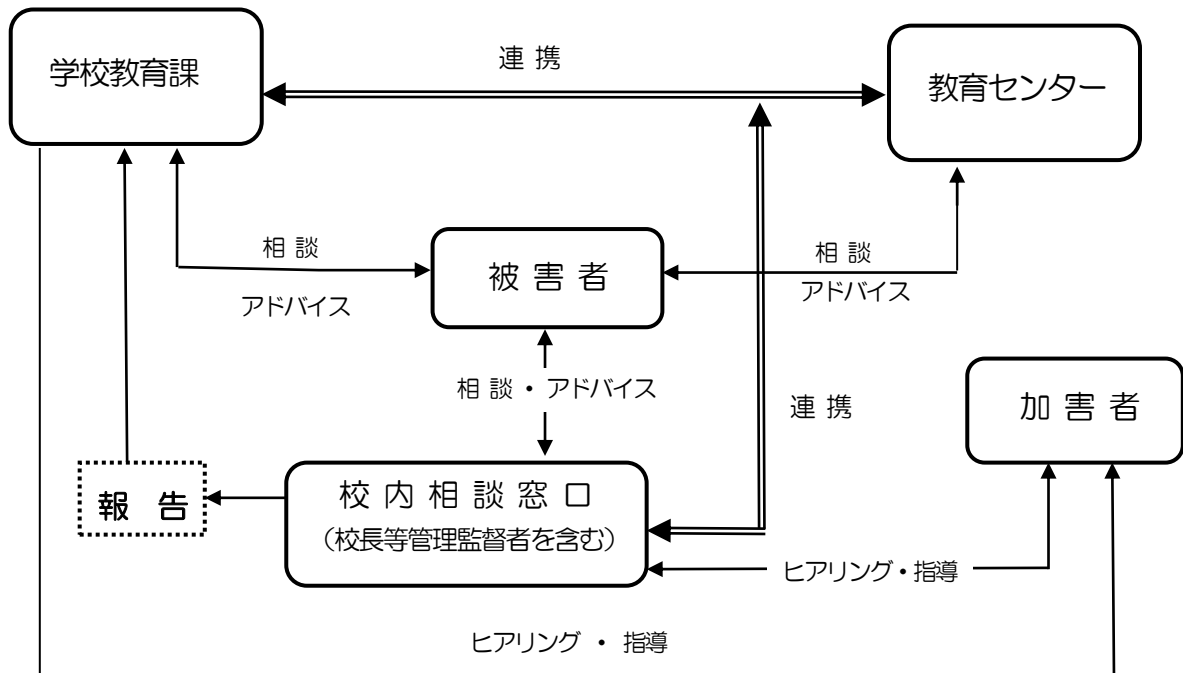
- ・ 相談員が相談者に適切なアドバイスを行う。また、教育委員会学校教育課と十分連携を行う。
- ・ 相談者の希望や必要に応じて、専門相談の紹介または教育委員会学校教育課へ引き継ぐ。

(3) 教育委員会学校教育課

- ・ 相談者に適切なアドバイスを行う。
- ・ 相談を受けた場合、または学校から報告を受けた場合には、必要に応じて調査を行う。
- ・ 調査によりハラスメントと確認した場合、または必要があると判断した場合には、相談者へのケアおよび相手方への指導が行われるよう調整する。

※「ハラスメント専門相談」(大阪府教育センター内)へも相談が可能です。

- ・ 相談者に対して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・育児休業等に関するハラスメントに関する専門的なアドバイスを行います。



※被害者から相談を受けた第三者の相談については、被害者に準じる

相談のあり方

実際に相談を受けるにあたっては、次の点を念頭に置いた、迅速かつ適切な対応が必要である。また、相談内容が他の者に見聞きされないようプライバシーを確保して相談を行うなどの配慮が必要である。

(1) 相談を受ける側の基本的な心構え

- ア 被害者を含む当事者にとって最善の解決策は何か(適切、効果的な対応は何か)という視点を常にもつこと。
- イ 事態を悪化させないようにするために、迅速な対応を心がけること。
- ウ 関係者のプライバシー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。
- エ 自分の価値観を押し付けないこと。

(2) 相談事務の流れ

- ア 対応の時間的な余裕(緊急性)を確認する。
- イ 相談者の求めるもの(今後の防止なのか、過去の言動に対する謝罪等の対応なのかといったこと)を把握する。
- ウ 相談者の主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聴く。
- エ 事実関係を正確に把握し、記録にとる。  
(把握すべき事実関係)
  - ・ 当事者(被害者及び加害者とされる者)間の関係
  - ・ 問題とされる言動が、いつ、どこで、どのように行われたか
  - ・ 相談者が加害者とされる者に対してとった対応
  - ・ 相談の状況

- オ 事実関係を把握する上で必要な場合は、相談者の意向を確認した上で、加害者とされる者からもヒアリングを行う。
- カ 当事者間の主張に不一致がある場合などは、必要に応じ、他の者からのヒアリングを行い、正確な事実関係の把握に努める。
- キ 相談事案に関し具体的にとった措置について、相談者に説明する。

### (3) 具体的な対応例

- ア 相談者の同意を得て、加害者とされる教職員に対して校長等管理監督者等から指導するように要請する。
- イ 加害者に対して直接注意、指導する。あるいは被害者に対する謝罪を促す。
- ウ 被害者に対して助言する。
- エ 当事者間の斡旋を行う。
- オ ケースに応じて、教育委員会として人事上必要な措置を講じることもある。

### 附則

この指針は、平成29年9月5日から施行する。

パワー・ハラスメントについては、セクシュアル・ハラスメントのような法律上規定された定義はないが、裁判事例等から「職場において、職務上の地位や影響力に基づき、相手の人格や尊厳を侵害する言動を行うことにより、その人や周囲の人に身体的・精神的な苦痛を与え、その就業環境を悪化させること」と言われている。(参考文献)『パワハラって何?』財団法人 21 世紀職業財団

○「職場」とは

- ・ 職員が業務を行う場所のこと。職員が通常勤務している場所以外であっても、当該職員が業務を行う場所であれば「職場」に含まれる。
- ・ 勤務時間外の宴会、休日の連絡等であっても、実質上職務の延長線上で行われた場合にはこれに該当する。

【言動例】

- ・ 休日に電話をして、平日の仕事の失敗を長時間責める。
- ・ 私的な遊興のために、カラオケ店やゴルフ場への個人の車での送迎を強要する。

○「人格や個人の尊厳を侵害する言動」とは

(1) 言動の内容、程度

- ・ 刑法の暴行罪、脅迫罪に当たるものや、法に違反する行為の強制、強要は該当。
- ・ 相手の人格や尊厳を侵害する意図や苦痛を与える意図でなされた言動は該当。また、これらの意図がなくとも該当する場合がある。

【言動例】

- ・ 間違いをすると「こんな間違いをするやつは死んでしまえ」、「役立たず、給料泥棒」などと暴言を吐く。謝っても許してくれず、むしろ「存在が目障りだ、おまえが居るだけでみんなが迷惑している。」など暴言を吐き続けることもある。

- ・ 業務上必要がない場合(合理的理由がない場合)や、必要な範囲を超える場合は問題となる。

【言動例】

- ・ (業務上必要もないのに)「結婚指輪をはずせ。」
- ・ 出身校など、学歴をバカにする。

- ・ 業務上の指導、助言、監督、であっても、相当性(表現、回数、態様等)が問われる。
- ・ 人格を非難、否定する内容の言動や身体に対して害悪を加える趣旨を含む発言は該当する。また、著しく粗野、乱暴な言動や執拗な(回数多、又は長時間)言動も問題となる。

【言動例】

- ・ 「バカかお前は。」「無能だ。」「役立たず。」などの言辞を用いて執拗に誹謗する。
- ・ 皆の前で起立させたまま、大声で長時間叱責する。

(2) 言動の態様

- ・ 口頭での発言はもとより、電話、手紙、メール等を含む。
- ・ 攻撃的、脅迫的、悪意ある又は侮辱的な言動はもとより、相手を孤立させる、無視する、仕事を与えない、必要な情報を与えない等の行為を含む。

【言動例】

- ・合理性がないのに、理由も言わず提案や要望を握りつぶしたり、やり直しを何度も命じたりする。
- ・故意に、ありもしない悪いうわさを言いふらし、職員間の信頼関係を損ねる。

○「その人や周囲の人に身体的・精神的苦痛を与え」とは

- ・本人がその原因となった出来事をどのように受け止めたかではなく、多くの人が一般的にはどう受け止めるかという客観的な基準で評価する必要がある。
- ・また、直接の対象者のみならず、周囲の職員についても苦痛を与える場合、雇用不安を与える場合も含む。

【言動例】

- ・同僚への職務上の権限や職務上の立場のある人のパワー・ハラスメントが他の同僚の面前で行われるため、他の同僚も「次は自分が標的になるのではないか…」と萎縮する。

○「その就業環境を悪化させる」とは

- ・その人や周囲の人々の職場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等、勤務する上で看過できない程度の支障が生じることをいう。

<参考文献>

『パワハラって何?』財団法人 21 世紀職業財団

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて

(1) 制度等の利用への嫌がらせ型

ア 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（措置の求め、請求又は申出をいう。以下同じ。）をしたい旨を管理職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、管理職がその教職員に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する。

〈 典型的な例 〉

- ・産前休業の取得を管理職に相談したところ、「休みをとるなら辞めてもらう。」と言われた。
- ・時間外労働の免除について管理職に相談したところ、「今年度の評価は下がるよ。」と言われた。

イ 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管理職に相談したところ、管理職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、管理職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。

〈 典型的な例 〉

- ・育児休業の取得について管理職に相談したところ、「男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない。」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。
- ・介護休業について請求する旨を周囲に伝えたところ、同僚から「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追い込まれた。

ウ 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、管理職・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。

「嫌がらせ等」とは、嫌がらせ的な言動、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をいう。

〈典型的な例〉

- ・ 管理職・同僚が「所定外労働の制限をしている人にたいした仕事はさせられない。」と繰り返し又は継続的に言い、専ら雑務のみさせられる状況となっており、就業する上で看過できない程度の支障が生じている。(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。)
- ・ 管理職・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、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている。(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。)

(2) 状態への嫌がらせ型

ア 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、管理職がその教職員に対し、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する。

〈典型的な例〉

- ・ 管理職に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない。」と言われた。

イ 妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの

教職員が妊娠等したことにより、管理職・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。

〈典型的な例〉

- ・ 管理職・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、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている。(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。)
- ・ 管理職・同僚が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった。」と繰り返し又は継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている。(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。)

(3) 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の具体例

ア 「制度等の利用」に関する言動の例

- ① 校内体制を見直すため、管理職が育児休業をいつからいつまで取得するのか確認すること。
  - ② 学校行事等を考えて、管理職が「次の妊婦健診はこの日を避けてほ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をする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。

イ 「状態」に関する言動の例

- ① 管理職が、長時間勤務している妊婦に対して、「妊婦には長時間勤務は負担が大きいだろうから、校内体制の見直しを行い、あなたの業務量を減らそうと思うがどうか。」と配慮する。
  - ② 管理職・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代わってはどうか。」と配慮する。
  - ③ 管理職・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のような配慮については、妊婦本人にはこれまで通り勤務を続けたいという意欲がある場合であっても、客観的にみて、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。



ハラスメント相談窓口のご案内

摂津市教育委員会学校教育課	【TEL】 06-6383-5763(直通)
摂津市教育センター	【TEL】 072-637-0783(相談専用)
ハラスメント専門電話相談 (大阪府教育センター内)	【TEL】 06-6692-1849(直通) ※毎月 第1~4水曜日 午後2時~5時 (相談日が一部変更になる月があります)