

教職員の皆さんへ（お知らせ）

「ハラスメントをしてはならない」

懲戒処分基準を改正し、
パワー・ハラスメントの標準量定の基準を設けます。

令和2年6月1日施行の「職場におけるパワー・ハラスメントの防止等に関する指針」及び「職場におけるセクシュアル・ハラスメント等の防止等に関する指針」（令和2年5月28日付け2教職第140号）を踏まえ、県教育委員会では、「教職員の懲戒処分に関するする基準」を一部改正（令和2年8月1日適用）し、職場におけるハラスメント行為について、未然防止及びその根絶を図ることとしました。

主な内容は以下のとおりです。

1 パワー・ハラスメント（職務に関する優越的な関係を背景に、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動） 【新設】

ア パワー・ハラスメントを行ったことにより、相手が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患した場合	⇒ 免職又は停職又は減給
イ パワー・ハラスメントを行ったことについて指導、注意等を受けたにもかかわらず、パワー・ハラスメントを繰り返した場合	⇒ 停職又は減給
ウ パワー・ハラスメントを行ったことにより、相手に著しい精神的又は身体的な苦痛を与えた場合	⇒ 停職又は減給又は戒告

2 ハラスメント行為の具体例

概念や相談・苦情の対応等については「職場におけるパワー・ハラスメントの防止等に関する指針」及び「職場におけるセクシュアル・ハラスメント等の防止等に関する指針」において示したとおりですが、ハラスメント行為の具体例は次のとおりです。自身の言動について日頃から振り返るとともに、風通しの良い職場を全ての職員でつくっていきましょう。

（1）パワー・ハラスメント（パワハラ）

- ・書類で頭を叩く
- ・人格を否定するような罵詈雑言を浴びせる
- ・改善点を具体的に指示することなく何度も文書の書き直しを命じる
- ・他の職員の前で書類を何度も激しく机に叩きつける
- ・私的な雑用を強制的に行わせる
- ・気に入らない職員に仕事をさせない
- ・職員本人や家族の個人情報を言いふらす

（2）セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）

- ・スリーサイズなど身体的な特徴を話題にする
- ・卑猥な冗談を交わす
- ・「男のくせに根性がない」「女には仕事を任せられない」などと発言する
- ・性的指向や性自認をからかいやいじめの対象とする
- ・食事やデートにしつこく誘う
- ・身体に不必要に接触する

（3）妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント（マタハラ等）

- ・育児休業の取得を管理職に相談したところ「みんなに迷惑がかかる」と言われた
- ・介護休暇の取得を同僚に相談したところ「わたしも利用してないのに」と言われた

