

県立学校におけるパワー・ハラスメントの防止等に関する要綱

平成23年2月1日

(目的)

第1条 この要綱は、パワー・ハラスメントの防止及び排除並びにパワー・ハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するために必要な事項を定めることにより、職員の人格が尊重され、職員の十分な勤務能率の発揮と公務の円滑な運営を確保するとともに、働きやすい良好な勤務環境づくりを促進することを目的とする。

(定義)

第2条 この要綱において「パワー・ハラスメント」とは、職務上の権限や地位等を背景にして、本来の業務の範囲を超えて、継続的に人格と尊厳を侵害する言動をいう。

(校長の責務)

第3条 校長は、職員がその能率を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、自身の言動に注意を払うとともに、職員に対しては日常の指導等により、パワー・ハラスメントの防止及び排除に努めなければならない。また、パワー・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なければならない。この場合において、パワー・ハラスメントに対する職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないように配慮しなければならない。

(職員の責務)

第4条 職員は、次条第1項の埼玉県教育委員会教育長（以下「教育長」という。）の定めるところに従い、パワー・ハラスメントの防止に努めなければならない。

2 教頭等は、良好な勤務環境を確保するため、自身の言動に注意を払うとともに、日常の執務を通じた指導等により、パワー・ハラスメントの防止及び排除に努めなければならない。また、パワー・ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、迅速かつ適切に対応しなければならない。

(職員の認識すべき事項)

第5条 教育長は、パワー・ハラスメントを防止するために職員が認識すべき事項及びパワー・ハラスメントに起因する問題が生じた場合において職員に望まれる対応等について定めるものとする。

2 校長は、職員に対し、前項の教育長が定めるものの周知徹底を図らなければならな

い。

(研修の実施)

第6条 教育長は、パワー・ハラスメントの防止等を図るため、職員に対し必要な研修等を実施するものとする。

2 校長は、パワー・ハラスメントの防止等を図るため、前条第1項の教育長が定めるものを踏まえ、必要に応じて職場研修を実施するものとする。

(苦情相談への対応)

第7条 校長は、パワー・ハラスメントに関する苦情の申し出及び相談が職員からなされた場合に対応するため、校内に苦情相談を受ける相談員及び相談員からなる委員会を置き、必要な措置を講ずるものとする。

2 職員は、校内の相談員に対して苦情相談を行うほか、必要に応じて原則として校内の相談員を通じて埼玉県教育局（以下「教育局」という。）の相談員に対して苦情相談を行うことができる。

3 苦情相談を受ける校内及び教育局の相談員は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認及び当該苦情相談に係る当事者に対する助言等により、当該問題に迅速かつ適切に対応するように努めるものとする。この場合において、相談員は、教育長が定める苦情相談への対応に関する事項に十分留意しなければならない。

(懲戒処分等)

第8条 教育長は、職員のパワー・ハラスメントの態様が信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行などに該当すると認めるときは、その程度に応じ、当該職員に対し、懲戒処分のための必要な措置その他人事管理上必要な措置を講じるものとする。

(その他)

第9条 この要綱に定めるもののほか、パワー・ハラスメントの防止等に関し必要な事項は、教育長が定める。

附 則

この要綱は、平成23年2月1日から施行する。

「県立学校におけるパワー・ハラスメントの防止等に関する要綱」の運用

1 第1条（目的）関係

「職員」とは、非常勤職員及び臨時職員を含む。

2 第2条（定義）関係

(1) 「職務上の権限や地位等を背景にして」

職位、職場での上下関係に加えて、技術や経験の有無等に基づくものが含まれる。

また、上司から部下に対するものだけではなく、同僚同士や部下から上司に対するものも含まれる。

(2) 「本来の業務の範囲を超えて」

業務上の指導、注意とパワー・ハラスメントとの違いは、それが業務上適正なレベルを超えた「嫌がらせ」行為に該当するか否かである。

業務を適切に遂行するために、上司から時には叱責を受けることもあるが、その叱責が適切な指導の範囲内であり、客観的に見て「嫌がらせ」行為と言えなければ、パワー・ハラスメントには該当しない。受け手の気持ちだけが判断基準でないところが、セクシュアル・ハラスメントとは異なる。

例えば、社会一般の常識の範囲内で行われる注意・叱責や、服務規程等に謳われている指示命令、業務遂行上必要と考えられる指示命令はパワー・ハラスメントには当たらない。

一方、指導とは名ばかりの言葉や態度で、精神的、肉体的に苦痛を与えるものは、パワー・ハラスメントに該当する。

特に、上司がパワー・ハラスメントを行っている場合、その行為が業務上の命令や指導という名の下で行われることがあり、問題が表面化しにくいいため、注意が必要である。

パワー・ハラスメントか否かの線引きは画一的には困難であるため、行為の違法性や被害の程度、業務上の必要性、他の職員との比較など多角的な視点から判断する必要がある。

(3) 「人格と尊厳を侵害する」

威圧的な言動、いじめ、嫌がらせ、強要等により、相手に精神的、肉体的に苦痛を与えることをいう。

3 第4条（職員の責務）関係

「教頭等」とは、副校長、教頭（参与を含む。）及び事務長（事務局長、事務局次長、事務部長、事務室長を含む。）を指す。

4 第5条（職員の認識すべき事項）関係

教育長が定めるものは別紙1のとおりとする。

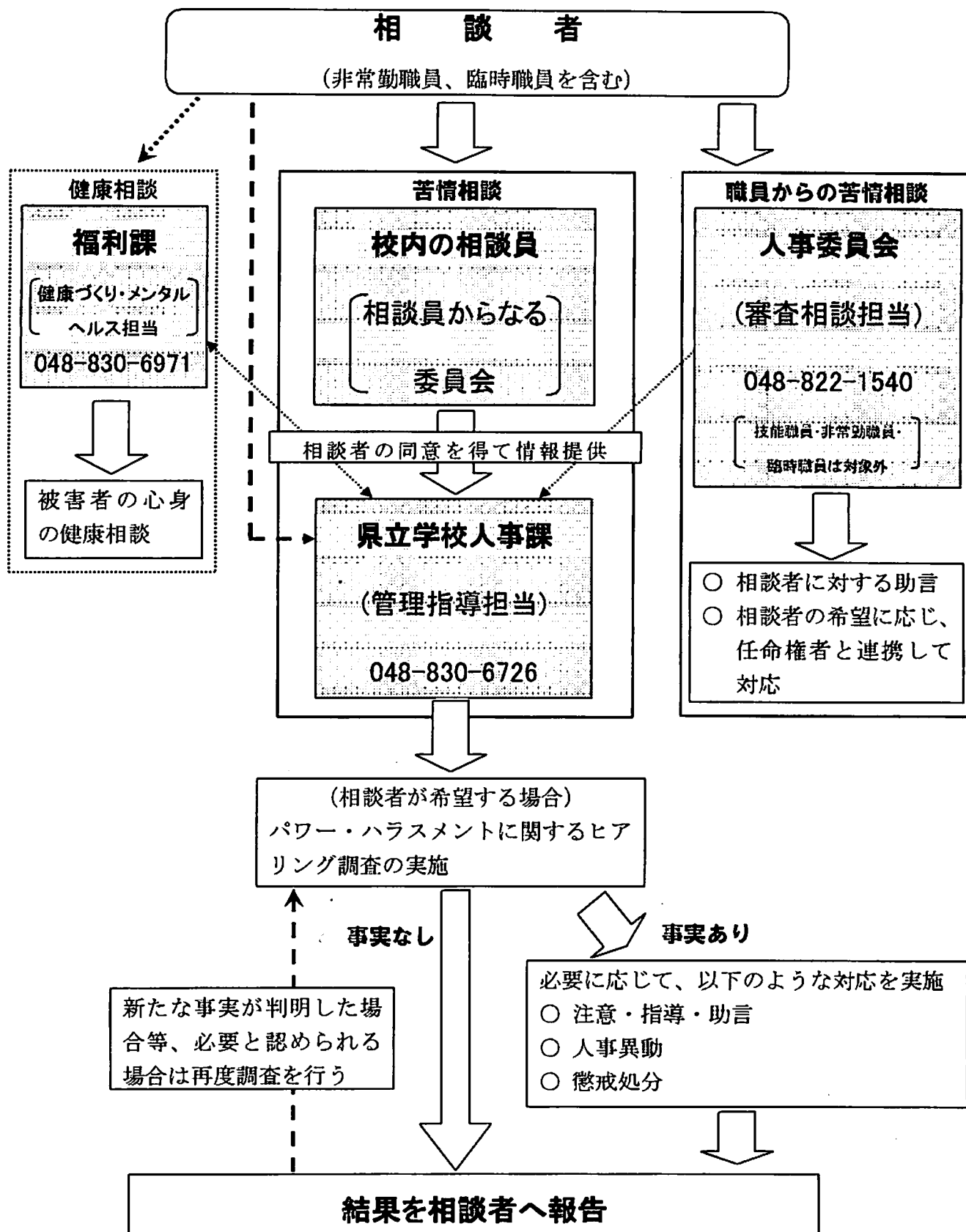
5 第7条（苦情相談への対応）関係

- (1) 苦情相談の窓口は別紙2のとおりとする。
- (2) 教育局の相談員は、県立学校人事課管理指導担当をもって充てる。
- (3) 苦情相談は、パワー・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、次のものも含まれる：
 - ア 他の職員がパワー・ハラスメントをされているのを見聞きした職員からの申出
 - イ 他の職員からパワー・ハラスメントをしている旨の指摘を受けた職員からの相談
 - ウ 部下等からパワー・ハラスメントに関する相談を受けた校長等からの相談
- (4) 教育長が定めるものは別紙3のとおりとする。

6 第8条（懲戒処分等）関係

「懲戒処分のための必要な措置その他人事管理上必要な措置」とは、地方公務員法第29条第1項の懲戒処分のための議案を教育委員会に付議すること又は訓告、注意その他人事管理上必要な措置をいう。

パワー・ハラスメント苦情相談の窓口



別紙1

パワー・ハラスメントの防止のために職員が認識すべき事項等について
(要綱第5条第1項の規定により教育長が定めるもの)

1 パワー・ハラスメントとなり得る具体的行為

(1) 言葉の暴力

ア 「辞めちまえ」、「役立たず」、「異動させてやる」、「お前なんかいない」、「自分の顔に泥を塗るな」、「自分が一生懸命働いているのに、何故部下のお前がのほほんとしている」、「バカには何を言っても無駄だ」など、仕事の内容や指示・教育とは全く関係のない、感情にまかせた発言をする。

イ 人前で激しく叱責する。

ウ 大勢の前で個人名を挙げて非難する。

エ 「あいつはどうしようもない」、「無能だ」などの、侮辱的な噂を流す。

(2) 指導の域から外れた嫌がらせ

ア 些細な失敗を執拗に批判する。

イ 相手の意見を聞かず、指導、助言の名の下に一方的に自分の意見を押しつける。

ウ 十分な説明もせず、起案文書を投げ返す。

エ 一つのことが原因で、全く関係のない他のことまで長時間にわたって叱責する。

オ 達成不可能な仕事を与え、それが達成できないと怒鳴りつける。

(3) その他

ア 部下や同僚、後輩等の話を無視する。

イ 不要不急の用務にもかかわらず、時間外勤務や休日勤務を強要する。

ウ 業務実績を理由もなく低く評価する。

エ 机を激しくたたき、いすを蹴飛ばすなど、威圧的な行為をする。

オ 宴会や旅行、ゴルフなどのレクリエーションを強要する。

カ 業務とは関係のない個人的な雑用を強要する。

キ 故意に仕事上の意見を述べさせない、必要な打ち合わせに参加させないなど、職場内で孤立させる。

ク 部下からの相談等を拒絶する。

ケ 目立ったミスが無いにもかかわらず、仕事を与えない。

2 パワー・ハラスメントの加害者・被害者とならないために

(1) パワー・ハラスメントをしないために

ア パワー・ハラスメントを行っている場合でも、「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ことを認識すること。

イ 業務と関係のない言動、指導の範囲を超えた感情にまかせた言動は、パワー・ハラスメントとなりうるという認識を持つこと。

ウ 「口が悪いのは愛情の裏返し」、「毒舌も個性」などと思い込まないこと。

エ パワー・ハラスメントは、職員個人間のトラブルではなく、勤務環境を悪化させる職場全体の問題として認識すること。

オ パワー・ハラスメントは、相手方から明確な拒否、抗議等の意思表示があるとは限らないことを認識すること。

カ パワー・ハラスメントは、職場の人間関係がそのまま継続する歓送迎会等の酒席、レクリエーション、旅行等においても起こりうるので、勤務時間外における言動についても注意すること。

(2) パワー・ハラスメントに遭わないために

ア 職員一人ひとり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に十分留意することが重要であること。相手が苦手であったり、相性が合わない場合もあるが、日々の「報告・連絡・相談」など仕事上のコミュニケーションを怠らないこと。

イ 自分が「パワー・ハラスメントを受けたかもしれない。」と周りに知らせることでパワー・ハラスメントの深刻化を防ぐことができる場合もある。また、自分のことを理解してくれている人がいることで、精神的に楽になることから、周りに相談できる相手を作っておくこと。

3 パワー・ハラスメントが起きてしまったら

(1) 被害を受けたと感じたとき

ア パワー・ハラスメントは、加害者が気づかずに行っている場合が多いため、無視したり、一人で我慢しているだけでは必ずしも状況が改善されるとは限らない。相手に対して拒否や抗議等の明確な意思表示をすることにより、パワー・ハラスメントの加害者に、その言動がパワー・ハラスメントに該当することを気づかせることが大切であること。

イ 上司や同僚など、信頼できる人に早く相談すること。相談する際は、次のような事項を整理しておくこと。

①いつ、どこで、誰に何をされたか。②いつから続いているか。③心身にどのような影響が出たか。④相手に対して、どのような対応をとったか。⑤自分の対応を受け、相手はどうしたか。⑥目撃者はいるか。⑦思い当たる原因はあるか。

ウ パワー・ハラスメントについて相談する際は、できるだけ冷静に、落ち着いた態度で臨むこと。冷静さを失い、感情的に話をする、自分の思いが正確に伝わらず、思わぬ誤解が生じかねないこと。

エ 校内の相談員に相談を行うこと。なお、県立学校人事課管理指導担当、人事委員会の「職員からの苦情相談」においてもパワー・ハラスメントに係る相談を受け付けている。

(連絡先)

県立学校人事課	管理指導担当	048-830-6726
人事委員会事務局	審査相談担当	048-822-1540

(2) 周囲の対応

- ア パワー・ハラスメントは、特別な人がしている、されているわけではなく、いつでも誰でも被害者にも加害者にもなりうることを認識すること。
- イ パワー・ハラスメントを見聞きした職員は、加害者に注意を促したり、被害者に声をかけて話を聞いたりするなど、精神的に支えるとともに、被害者に苦情相談の窓口に行くことを勧め、必要に応じて同行すること。

(3) 加害者の上司の対応

- ア 加害者に対しては、本人が気がついていない場合が多いため、深刻な事態に発展する前に早めに指導すること。
- イ 被害者に対しては、声をかけて相談に乗ること。被害者が、相談したくてもできない場合も多いため、積極的に声をかけ話を聞くことが大切であること。
- ウ 校長がパワー・ハラスメントの加害者である場合は、県立学校人事課が指導等を行うこと。

(4) メンタルヘルス相談の活用

パワー・ハラスメントは、正常な業務運営の支障となるとともに、心身の不調をきたす要因の一つともなり得るため、必要に応じて以下のメンタルヘルス相談を活用すること。

〈福利課に相談予約が必要なもの〉

- ・福利課保健師による相談 048-830-6971

〈予約の必要がないもの〉

- ・教職員健康相談24（公立学校共済組合事業） 0120-24-8349
心と体の様々な相談に24時間対応。年中無休。

〈相談先に直接予約を入れるもの〉

- ・教職員メンタルヘルス相談（公立学校共済組合事業）
専門医や臨床心理士による相談（県内10箇所の医療機関への直接連絡）

- | | | |
|---------------|------------|--------------|
| ①ひがメンタルクリニック | （さいたま市大宮区） | 048-641-2133 |
| ②小原クリニック | （さいたま市南区） | 048-883-5860 |
| ③かわかみ心療クリニック | （さいたま市中央区） | 048-600-5555 |
| ④坂井メンタルクリニック | （さいたま市浦和区） | 048-824-7302 |
| ⑤白峰クリニック | （さいたま市浦和区） | 048-831-0012 |
| ⑥湯澤医院 | （さいたま市西区） | 048-624-3974 |
| ⑦富士見メンタルクリニック | （富士見市） | 049-255-0544 |
| ⑧式場クリニック | （草加市） | 048-931-0210 |
| ⑨石川医院 | （熊谷市） | 048-521-0089 |
| ⑩清水クリニック | （本庄市） | 0495-22-3358 |

- ・面談によるメンタルヘルス相談（公立学校共済組合事業）
臨床心理士等による面接による相談 0120-783-269

※ 平成 22 年 12 月現在の情報である。詳細については、「福利のしおり」を参照すること。

※ 公立学校共済組合事業は公立学校共済組合員が対象である。