

# ハラスメント被害にあったら 一問題解決と手続き一

ハラスメント防止委員会

## 1. ハラスメントとは

生徒等および教職員等の間で、個人の属性\*や人格などに関して、人を傷つける言動を行い、その人に不利益や精神的・肉体的なダメージを与え、人権を侵害すること

\*性別、性的志向、年齢、能力、心身の状況、国籍、民族、出自、家族関係、思想・信条、宗教等

## 2. ハラスメントとなりうる言動例

様々なハラスメントがある中で、ハラスメント防止委員会（以下、当委員会）では、実情に鑑みて特に以下のハラスメント問題の解決に注力していかねばならないと考えています。

ただし、本項目はあくまで例示であり、ハラスメントに該当する言動は他にもあります。また、1つの言動例が、行われる場面によって別のハラスメントにあたる場合もあります。

### ① パワー・ハラスメント

職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景とする、業務の適正な範囲を超えた不利益取り扱いや精神的・身体的苦痛を与える行為、または就業環境を悪化させる行為

#### 例えば

- ・身体的な攻撃（暴行・傷害）
- ・人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- ・精神的な攻撃（暴言・脅迫等）
- ・過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）
- ・過小な要求（合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えない）
- ・個の侵害（私的なことに過度に立ち入る）

### ② セクシュアル・ハラスメント

相手の意に反する「性的言動」により精神的・身体的苦痛を与える、または就業環境を悪化させる行為

#### 例えば

- ・性的な関係、デート、カラオケでのデュエット、宴席の座席指定やお酌等を強要、しつこく誘うこと
- ・身体に不必要に接触すること、執拗に眺めまわすこと
- ・猥褻な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること
- ・性的な内容の電話をかけた、性的な内容の手紙・メール・SNS を送ること
- ・性的少数者である表明をした人に嫌悪感を表す、人格を認めない呼び方をする、嫌がらせをすること
- ・性的な関心、欲求にもとづく発言

身体的特徴を話題にする、卑猥な冗談を交わす、性的な噂を立てる、性的な経験や性生活について質問する、性的指向や性自認をからかう、性的なからかいの対象とする、体調が悪そうな女性に、月経や更年期が原因ではないか、と言う 等

### ③マタニティ・ハラスメント

妊娠・出産、産前・産後、育児休暇等を理由とした不利益取り扱いや精神的苦痛を与える言動、または就業環境を悪化させる行為

#### 例えば

##### ・制度等の利用への嫌がらせ

産後休暇・育児休暇を取る人に退職を迫る、「図々しい」「戻る場所はない」等の発言を繰り返す  
妊娠・育児による時短勤務者や、育児休暇を取る男性に「周りの人の仕事が増え、迷惑」「男が育児をとるなんてありえない」等の発言を繰り返すこと

##### ・状態への嫌がらせ

妊娠を伝えた女性、妊娠中の体調不良で欠勤・入院した女性等に、それを理由に退職を迫る  
妊娠中・出産後に、子どもがいることを理由に「仕事を任せられない」等の言をすること

### \*ソロ（シングル）・ハラスメント、マリッジ・ハラスメント、妊活ハラスメント

【結婚・出産に関する圧力や、未婚・子どもを持たないことを揶揄するような発言をする行為…  
「なぜ結婚しないの?」「次はあなたね」「独身は自由でいいね」「子どもはまだ?」  
「子どもがいないのは気楽でいいね、時間に余裕があるでしょう」等の発言を繰り返す】

### 3. 被害にあったら

当委員会は、ハラスメント問題の相談、調査、解決、措置、処分等の勧告を重要な任務のひとつとしています。ハラスメントは、被害者の責任で生じる事柄ではありません。自分を責めたり我慢したりせず、当委員会に相談してください。相談を受けた当該行為のハラスメント認定・不認定に関わらず、事案の解決方向を提案し、当事者双方の人権に配慮し適切な範囲で問題の解決にあたります。

#### ①相談できる人

- ・ハラスメントによる被害を受けたと感じた本人
- ・他の者がハラスメントによる被害にあっているのを見て、不快に感じた者
- ・他の者からハラスメントをしている旨の指摘を受けた者
- ・ハラスメントに関する相談を受けた者

#### ②相談の対応者

相談の対応は、当委員会メンバー（以下、当委員）が行います。相談者が受けたハラスメントについて、一緒に考え、取り得る内外の解決方法を提案し、相談者自身が意思決定を行うための援助を行います。相談希望者が一番相談しやすい委員を選び、相談してください。

#### ③プライバシーの保護（守秘義務）について

ハラスメントに関する相談または申立の各手続きに関与した者には、相談者およびその関係者のプライバシーを保護するため厳格な守秘義務を課します。相談者の承諾を得ずに、相談内容を当委員会以外に伝えることは一切ありません。また、この義務は当職務を離れた後であっても継続します。

#### ④具体的な相談の流れ・解決のプロセスについて（別紙）

当委員への相談後、自力での解決を図るか、当委員会に問題解決のため「申立」を行うことができます。

##### ◎申立の種類…どの方法を選ぶかは、相談者が決定します

###### ・「通知」による解決

「匿名」または記名で、ハラスメントを行ったとされる者（以下、相手方）に、その特定の行為についてハラスメントの相談があったことを通知し、問題の解決を図る方法です。通知は当委員が行います。ハラスメント行為の有無についての事実認定は行いません。

###### ・「調整」による解決

相談者と相手方の間を公平な立場で調整し、問題の解決を図る方法です。

相手方へヒアリングを行い、ハラスメント行為の有無についての事実認定は行いません。

###### ・「調査」による解決

事実関係の公正な調査に基づき、ハラスメントの有無について判断をし、結果を相手方に報告して問題の解決を図る方法です。「調整」が不調に終わった場合の問題解決法としても運用します。調査の結果、ハラスメントとされる行為の存在自体が認定できないことや、当該行為の存在自体は認定できるもののハラスメントには該当しないと判断されることもあります。

ハラスメント行為があったと認定された後は、相手方のハラスメントについての十分な理解を促し、二度と同じことを繰り返さないように研修を課すなど、反省と気づきを促すための援助や指導を適正な範囲で行います。また、相談者が安心して就労が継続できる環境を整える支援を適正な範囲で行います。

#### ⑤相談に対する報復等不利益な扱いの禁止

ハラスメントに関する相談ないしは申立を行なった者や相手方は、各々、相談や申立があったことに関して嫌がらせや報復等不利益な扱いをしてはなりません。仮にそのようなことがなされた場合には、当委員会が速やかに対応し、必要に応じて懲罰委員会を設ける等、厳正に対処します。

#### ⑥懲罰委員会の設置

行われたハラスメントが重大であり、懲戒処分その他の措置を行うのが相当であると防止委員会が判断した場合、所定の手続きにより懲罰委員会を設けます。懲戒についての最終的判断は当委員会が行うものではなく、懲罰委員会により規定に基づき行われます。通知・調整・調査過程で問題解決が図られた場合であっても、事案の重大性により同様に勧告を行います。

なお、ハラスメント防止に関する規程等は今年度中にその詳細を策定し、当委員会より周知します。

## 相談の流れ

