

IV 不祥事類別 研修用ワークシート

事例 7 「パワー・ハラスメント、職場内秩序びん乱」（①通常版）

<事例>

学年主任のA教諭は、新任のB教諭の教科指導力を伸ばそうと指導していたが、A教諭の求めるような授業をB教諭がなかなか展開出来なかったため、次第に言葉が厳しくなり、ついには「役立たず」「教員を辞めたらどう？」などと、しつこく発言するようになった。

また、B教諭が些細なミスをしたときにも、「だから、あなたはダメなんだ！」と周囲に聞こえるような大声で叱責した。B教諭は反論したい時もあったが、言い返す勇気が出なかった。さらに、A教諭は周囲の教員にも「B先生はダメ。やる気がない」と度々言っていた。B教諭はA教諭の感情的な態度や発言に悩み、誰にも相談できず、次第に勤務を休みがちになっていった。

質問 1 この事例で、A教諭のどのような点に問題があったのでしょうか。

質問 2 B教諭は、どのような気持ちでしょうか。

質問 3 A教諭の行為によって生じる影響は、どのようなことが考えられますか。

質問 4 この事例の発生後、A教諭、学校は、どのような対応をしなければならないでしょうか。

質問5 この事例でA教諭が負うべき責任や損失は、どのようなものがあるでしょうか。

質問6 この事例を未然に防ぐため、学校や教職員は、どのようなことに取り組んでいけばよいと思いますか。

質問7 この事例を未然に防ぐため、あなたが取り組みたいことは何ですか。

メモ

IV 不祥事類別 研修用ワークシート

事例7 「パワー・ハラスメント、職場内秩序びん乱」(②短時間版)

<事例>

学年主任のA教諭は、新任のB教諭の教科指導力を伸ばそうと指導していたが、A教諭の求めるような授業をB教諭がなかなか展開出来なかったため、次第に言葉が厳しくなり、ついには「役立たず」「教員を辞めたらどう？」などと、しつこく発言するようになった。

また、B教諭が些細なミスをしたときにも、「だから、あなたはダメなんだ!」と周囲に聞こえるような大声で叱責した。B教諭は反論したい時もあったが、言い返す勇気が出なかった。さらに、A教諭は周囲の教員にも「B先生はダメ。やる気がない」と度々言っていた。B教諭はA教諭の感情的な態度や発言に悩み、誰にも相談できず、次第に勤務を休みがちになっていった。

質問1 この事例で、A教諭のどのような点に問題があったのでしょうか。

質問2 A教諭の行為によって生じる影響は、どのようなことが考えられますか。(A教諭の責任や損失を含む)

質問3 この事例の発生後、A教諭と学校は、どのような対応をしなければならないでしょうか。

質問4 この事例を未然に防ぐため、学校や教職員は、どのようなことに取り組んでいけばよいと思いますか。

IV 不祥事類別 解説

解説：事例 7 「パワー・ハラスメント、職場内秩序びん乱」

1 事例の問題点

- ・ 上司や立場が上位となる者の行う指導の範囲を超え、感情に任せて、B教諭本人の人格を否定するような言動を行っていること。
- ・ 他の教員がいる前で、大声による威圧的な叱責を行っていること。
- ・ B教諭の資質能力や態度について、否定的な評価を周囲の教員に広めていること。
- ・ 上司や立場が上位となる者の理不尽な言動によって、B教諭が休みがちとなる状況に至っていること。

2 問われる責任

(1) 懲戒処分 of 取扱い

『教職員の懲戒処分及び公表の指針』 不適切な勤務に係る懲戒処分の基準（標準例）」より

行 為 等 の 態 様		基 準
10	パワー・ハラスメント	
	① パワー・ハラスメントを行ったことにより、相手を強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患させた教職員	免職、停職、又は減給
	② 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教職員	停職又は減給
	③ 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教職員	停職、減給又は戒告

2. パワー・ハラスメントの定義

「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、教職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、教職員の人格若しくは尊厳を害し、又は教職員の勤務環境を害することとなるようなものをいう。

行 為 等 の 態 様		基 準
4	職場内秩序びん乱	
	① 上司等に対する暴行により職場の秩序を乱した教職員	停職又は減給
	② 上司等に対する暴言により職場の秩序を乱した教職員	減給又は戒告

※ 免職及び停職（飲酒運転を行った場合に限る）の事例にあつては、学校名、氏名、

職名、年齢、性別及び処分理由の全てが公表される。

その他、不祥事・懲戒処分の影響の詳細は、第Ⅲ章を参照ください。

(2) その他、考えられる責任

- 刑事上の責任……拘禁刑、罰金等
- 民事上の責任……損害賠償等

3 発生後の対応

【管理職】

- ・ 相談者からの事実関係等の聴取
- ・ 校内ハラスメント委員会等の開催（校内での対応の協議、関係者での情報共有、ハラスメント認定等）
- ・ 相談者及び被害者の心身の安全の確保
- ・ 加害者とされる教職員の事情聴取及び指導
- ・ 相談者に対する説明
- ・ 事故報告書の作成と教育委員会への報告

4 防止のためのチェックポイント

- ☐ 学校には、教職員一人一人が、身近な言動を見直し、互いの言動について指摘し合えるような雰囲気や人間関係があるか。（しない、させない、見逃さないという職場環境があるか。）
- ☐ 学校では、相手の人格を尊重し、相手方の立場に立った行動をとることの重要性を認識するため、人権意識高揚のための研修を行っているか。
- ☐ 管理職等教職員は、職務上の権限や地位等を利用して人格的な支配を行ったり、心理的圧迫や身体的苦痛を与えたりしてはいないか。
- ☐ 教職員は、パワー・ハラスメントについては、上司から部下、又は同僚同士だけでなく、部下から上司の場合も起こりうることに注意しているか。
- ☐ 教職員は、ハラスメントは人によって受け止め方が異なるので、次の点に注意しているか。
 - ① 指導のつもりであったとしても、適正レベルを超えると相手を傷つけてしまう場合があること。
 - ② 「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。
 - ③ 相手との良好な人間関係が形成されているので、「この程度でパワー・ハラスメントと思われるわけがない。」などと勝手に思い込まないこと。
- ☐ 教職員は、相手が拒否し、又は嫌がっていることがわかった場合でも、同じ言動を決して繰り返していないか。
- ☐ 教職員は、ハラスメントを受けた者が、職場の人間関係等を考え、拒否や抗議をする

ことができないことなど、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らないことを十分認識しているか。

- 教職員は、職場におけるハラスメントにだけ注意せず、酒席のような勤務時間外におけるハラスメントについても十分注意しているか。
- 学校には、教職員がハラスメントに係る意思表示や相談のできる環境があるか。(ハラスメント相談窓口等)

5 関係法令、通知等（概要）

◎「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」

◎「ハラスメントの防止等に関する要綱」（一部改正：令和2年11月5日付け島教総第590号）（※）

（別紙1）ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針

2 パワー・ハラスメントになり得る言動（例）

一 暴力・傷害

- ア 書類で頭を叩く。
- イ 部下を殴ったり、蹴ったりする。
- ウ 相手に物を投げる。

二 暴言・名誉毀損・侮辱

- ア 人格を否定するような罵詈雑言を浴びせる。
- イ 他の職員の前で無能なやつだと言ったり、土下座させたりする。
- ウ 相手を罵倒・侮辱するような内容の電子メール等を複数の職員宛てに送信する。

（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。

三 執拗な非難

- ア 改善点を具体的に指示することなく、何日間にもわたって繰り返し文書の書き直しを命じる。
- イ 長時間厳しく叱責し続ける。

四 威圧的な行為

- ア 部下達の前で、書類を何度も激しく机に叩き付ける。
- イ 自分の意に沿った発言をするまで怒鳴り続けたり、自分のミスの有無を言わず部下に責任転嫁したりする。

五 実現不可能・無駄な業務の強要

- ア これまで分担して行ってきた大量の業務を未経験の部下に全部押しつけ、期限内に全て処理するよう厳命する。
- イ 緊急性がないにもかかわらず、毎週のように土曜日や日曜日に出勤することを命じる。
- ウ 部下に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる。

六 仕事を与えない・隔離・仲間外し・無視

- ア 気に入らない部下に仕事をさせない。
- イ 気に入らない部下を無視し、会議にも参加させない。
- ウ 課員全員に送付する業務連絡のメールを特定の職員にだけ送付しない。
- エ 意に沿わない職員を他の職員から隔離する。

七 個の侵害

- ア 個人に委ねられるべき私生活に関する事柄について、仕事上の不利益を示唆して干渉する。
- イ 他人に知られたくない職員本人や家族の個人情報と言ふ。

(注)第1号から第7号までの言動に該当しなければパワー・ハラスメントとならないという趣旨に理解されてはならない。

◎「ハラスメントの防止等に関する要綱の運用について」(一部改正：同上)(※)

※ 市町村立学校教職員については、各市町村の例規によること。

◎「学校危機管理の手引～危機管理マニュアル作成のために～(改訂版)」(令和6年7月改訂 島根県教育委員会)

6 類似事例

○ 以下の事例は、過去に全国で発生した事案を参考に作成しています。〈 〉内は、過去に行われた処分例を示していますが、実際には状況等によって異なる場合があります。

※ 研修の際は、下記事例を前述のワークシートの事例と入れ替えるなどして活用ください。

研修内容や実態等に応じて、記載にある児童、生徒、学校種、学年、性別などの表記を一部加工して活用いただけます。

(類似事例1：パワー・ハラスメントとセクシュアル・ハラスメント)

中学校の男性A校長は職場の飲み会の2次会で、隣の席でカラオケを歌っていた30代の女性B教諭の手を持ち、リズムに合わせて自分の下半身や胸に当てた。それに対してB教諭はA校長に対し抗議をし、その抗議を受けA校長はいったん謝罪したが、B教諭が欠席したその後の飲み会で、他の教諭らに「あいつはつまらん」「来年飛ばす」「ばあさんになったなあ」「あんなかたぶつは教師に向かん」などと発言した。その他の場でも同様な発言を繰り返していた。校長は一連の言動について「コミュニケーションの環境としてやった」と話している。

〈例：停職〉

(類似事例2：教頭へのパワー・ハラスメント)

小学校に勤務していたB元教頭が、当時の校長からパワー・ハラスメントによって休職せざるを得なくなったとして、市の教育委員会に損害賠償を求める訴えを起こした。〇〇地方裁判所は、パワー・ハラスメントの事実を認定し、市に対しておよそ480万円の支払いを命じ、判決が確定した。判決によると、A校長は元教頭を頻繁に呼び出し、大声で叱責、「恥をかかせるんじゃない」や「どれだけ仕事が遅いんだ」、「あほか」などと発言。A校長がB元教頭に対して、「教頭としての責任を執拗に追及したり、罵倒や侮辱、人格を否定したりするなど、明らかに必要性のない不適切な言動を日常的に繰り返

した」とし、パワー・ハラスメントと認定した。教育委員会は、A校長がB元教頭に対して、パワー・ハラスメントを行ったとして減給とする懲戒処分を行った。

〈例：減給〉

(類似事例3：同僚間のパワー・ハラスメント)

2月のある日、X高校に勤務する複数の教諭から教頭に対して、同僚であるA教諭に、生徒への指導の不備等を指摘され暴言を吐かれたり、大声で怒鳴られたりして困っているとの相談があった。管理職で調べたところ、A教諭の他の教諭らへの暴言は、この1年で10件を超え、被害者は少なくとも13人いることが分かった。これを受けて、教育委員会は、A教諭に対して停職1月の懲戒処分を行った。

A教諭は、3月末に教育機関へ異動となったが、4月からX高校の校長から依頼され〇〇〇部の外部コーチを依頼され、生徒に指導を行っていた。このことについて、4月下旬、X高校の教職員からA教諭の校内への立ち入りをやめさせるよう校長へ要望書が提出された。X高校には、今も被害教員が所属し、被害教員からは「A教諭の姿を見ただけで震える」などの声が聞かれているという。

〈例：停職〉

(類似事例4：複数教員によるハラスメント等)

同じ学校に勤務するA教諭、B教諭、C教諭、D教諭は、一昨年の春ごろから約2年の間に、若手のE教諭に対して、暴言・暴行など100件超のハラスメントを行った。A教諭らのハラスメントは次第に悪質なものとなり、教室でE教諭をガムテープで拘束して放置する、脛にテープを貼り付けて毛を剥がす、プロレス技をかける、「あほ」「ごみ」などと呼ぶ、異性の教諭に性的な内容を含むメッセージを通信アプリで送らせるなどがあった。E教諭が校長に訴えたが、それを逆恨みし、E教諭を殴ったり威圧したりした。また、E教諭の家族や交友関係を中傷する発言を繰り返していた。

教育委員会は、悪質なハラスメント行為で職場の秩序を乱し、勤務態度にも問題があったとして、A教諭とB教諭を懲戒免職とし、C教諭を停職、E教諭を減給とする懲戒処分を行った。また、前校長については自らもハラスメントを行ったなどとして停職に、現校長については対応に問題があったとして減給とする懲戒処分を行った。

〈例：懲戒免職等〉

(類似事例5：職場内秩序びん乱(上司等への暴言))

中学校に勤務する50代後半のA教諭は、昨年5月から今年5月までの1年にわたり、職員会議の場で「どうなっているんだ」、「勝手に決められてはやる気にもならない」などと大声で校長に迫ったり、他の教諭や養護教諭に対して、起案文書のミスなどを繰り返し指摘し謝罪させたりした。教頭に対しても、「ばか」、「あほ」、「パー」などと日常的にけなす言葉を発し、『私は仕事ができない』と札に書いて机に貼っておけなどと発言していた。今年、4月に校長が精神疾患のため私傷病休暇に入り、新任教頭にも、「あなたとは話したくない」と発言し、その後、教頭も休みがちとなった。所属の教員が教育委員会に訴え、発覚した。

〈例：停職〉