

## 2-② パワー・ハラスメント

### 事例

学年主任のA教諭は、新規採用のB教諭の指導力を伸ばそうと日頃から熱心に指導していた。しかし、A教諭は、B教諭がA教諭の求めるような授業をなかなかできないため、B教諭に対して「教員を辞めたらどうだ」「そんな指導は、子どもたちの何の役にも立たないよ。」などの強い言葉をかけるようになった。

その後も、A教諭はB教諭に対して「だからあなたはだめなんだ。」と、周囲の生徒にも聞こえる大きな声で叱責するなどした。さらに、A教諭は、周囲の教員にも「B先生はダメだ。指導しても入っていかない。」などと、しばしば批判をしていた。

B教諭は、次第に体調に異変を来とし、傷病休暇を取得することになった。

### 【A教諭の考え】

A教諭は、「パワーハラについては、研修等で学び、理解しているつもりだった。自分も若い頃は先輩に厳しく指導され、そのおかげで今があると思っている。今の若い先生たちには、甘いところがある。B先生には、早く一人前の教師になってもらいたいという気持ちから、少し厳しくしてしまった。」と話していた。



### 【考えてみましょう】

○この事案が発生した要因には、どのようなことが考えられますか。

○どのような行為がパワー・ハラスメントに当たるか、認識していますか。

○パワー・ハラスメントによる相手や周囲への影響は、どのような事が考えられますか。

○パワー・ハラスメントを職場で防止する対応策はどんなことがありますか。

## 【パワー・ハラスメント撲滅に向けたチェックシート】

パワー・ハラスメントは、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格や尊厳を害し、勤務環境を害するものであることを理解しているか。	
パワー・ハラスメントは、職場において行われる、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、職員の就業環境が害されるものであることを理解しているか。 ※個別の事案について、その該当性を判断するに当たっては、当該事案における様々な要素を総合的に考慮して判断することが必要とされている。	
パワー・ハラスメントは、上司・部下の関係だけでなく、先輩・後輩間や同僚間などの様々な関係の中でも起こり得ることを理解しているか。	
職員以外の者に対してもパワー・ハラスメントに類する言動を行ってはならないことを理解しているか。	
パワー・ハラスメントになり得る言動について、折に触れ自分の言動を振り返ったり、同僚同士で注意喚起したりしているか。	



## 【その他の事例】

経験豊富なC教諭は、学年会で若手教員が自分と異なる意見を発した後、椅子を蹴飛ばしたり、書類を投げつけたりした。その後も、気に入らないことがあると若手教員の前で、文書ファイルを強く机に叩きつけるなどの乱暴な行為をした。学年間で相談ができる雰囲気はなく、周囲の職員は、円滑な業務の遂行に支障を生じた。

D教諭は、職員会議に提示された行事計画の資料にページ番号が付されず、誤字脱字が多数あったことについて、作成したE教諭に対し、「手抜きの仕事だ」「そんな仕事のやり方では、協力なんてできやしない。」などと、大声で執拗に叱責した。

F校長は、勤務校の職員に対して、業務に関係のない内容を含め、SNSを用いて執拗にメッセージを送信した。その中には、高圧的な内容も含まれていたことから、精神的に苦痛を感じた職員が市教委に相談し、事案が発覚した。

G校長は、H教頭が業務上のミスをしたことについて、「こんな間違いはおかしいだろう。いっそのこと辞めてしまえ。」「お前がいると学校がうまく回らない。目障りだ。」などの暴言を毎日のように発し続けた。

## ※参考

### 【栃木県教職員懲戒処分の基準】

#### 1 一般服務関係

##### (13) パワー・ハラスメント

ア パワー・ハラスメント（「職員によるハラスメント撲滅のための基本方針」第2(3)に規定するパワー・ハラスメントをいう。以下同じ。）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は、**停職、減給又は戒告**とする。

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教職員は、**停職又は減給**とする。

ウ 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は、**免職、停職又は減給**とする。

(注) 具体的な行為の態様、悪質性等も情状として考慮の上判断するものとする。