

ハラスメントのない 快適な職場づくり



ハラスメントとは、「いじめや嫌がらせ」のことを言います。他者に対する発言・行動などが本人の意図には関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えたりすることを指します。

大切なのは、相手がどのように感じ、どのように考えるかは個人によって違うということです。職場のハラスメントは、受ける人だけでなく職場全体にも悪影響を及ぼします。一人ひとりが意識し、職場のみんなで協力し合いながら、ハラスメントのない快適な職場づくりを目指しましょう！

香川県教育委員会
平成24年2月制定（平成30年10月一部改定）

目次

1.	はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・	1
2.	パワーハラスメント・・・・・・・・	2
3.	セクシュアルハラスメント・・・・・・・・	4
4.	妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメント・・・・・・・・	7
5.	二次被害（セカンドハラスメント）・・・・・・・・	11
6.	ハラスメント対策・・・・・・・・	12
7.	ハラスメント相談窓口・・・・・・・・	15
8.	ハラスメントに関する方針、通知・・・・・・・・	16
9.	ハラスメント Q&A・・・・・・・・	17
10.	判例、懲戒処分・公務災害事例・・・・・・・・	23
11.	資料（チェックリスト、記録票）・・・・・・・・	26
12.	引用・参考文献・・・・・・・・	32

1. はじめに

厚生労働省の調査結果によると、平成28年度における総合労働相談件数は113万件に上り、9年連続して100万件を超えています。また、相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が7万917件（前年度比5.6%増）と5年連続してトップを占め、毎年高水準で推移している状況で、社会的な問題として顕在化してきています。

このような職場のハラスメントが与える影響は深刻です。ハラスメント問題が増加する背景として、職場内コミュニケーションの希薄化や問題解決機能の低下、上司のマネジメントスキルの低下、上司の価値観や部下の価値観の相違の拡大など、多様な要因が指摘されています。

職場は、私たちが人生の中で多くの時間を過ごす場所であり、ハラスメントを受けることにより、人格や尊厳を傷つけられたり、仕事への意欲や自信をなくしたり、心の健康の悪化や休職につながることもあります。ハラスメントは、受ける人だけの問題ではなく、周囲の人たちに影響を及ぼし、職場の士気や生産性低下を招く可能性があります。問題がこじれて裁判になれば、個人や組織は法的責任を追及されかねません。そのようなことにならないためにも、また、ワーク・ライフ・バランスに向けた働き方改革の取組の推進が叫ばれる中、心身共に健康を維持できる快適な職場づくりの観点からも、未然の防止対策が重要です。

さらに、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法が改正され、平成29年1月から、新たに妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについても防止措置を講じることが事業主に義務付けられました。

このような状況を踏まえ、この度、香川県教育委員会では、「職場における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等に関する方針」を策定したので、これらに係るハラスメントの内容も加えて改訂しました。

特に学校現場は、職務の対象が主として幼児児童生徒であることから人間関係が上下関係的になりやすく、ハラスメントが発生しやすい環境であるといえます。心身ともに発育途上で多感な時期である幼児児童生徒に対するハラスメントは、職場での職員同士のハラスメントよりも重大な影響を及ぼす場面も少なくありません。

管理監督者は、職場のハラスメント対策のキーパーソンとして、ハラスメントが起らないような職場環境を整えること、ハラスメントが起こったときには早急に対策を講じることが必要です。また、職員一人ひとりがハラスメントについての知識と理解を深め、「ハラスメントを起こさない・起こさせない」という職場の雰囲気づくりも大切です。



2. パワーハラスメント

同じ職場で働く者や幼児児童生徒、保護者等に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性（※1）を背景に、業務の適正な範囲（※2）を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為を言います。

※1

「職場内の優位性」とは

上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、教職員から幼児児童生徒や保護者に対して、さらには部下から上司に対して、様々な優位性（人間関係や専門知識、経験など）を背景に行われるものも含まれる。

※2

「業務の適正な範囲」とは

個人の受け取り方によっては、業務上必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、これらが業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワーハラスメントには当たりません。例えば上司は、自らの職位・職能に応じて権限を発揮し、組織を動かしていかなければなりません。また、学校現場における教育活動の中には、幼児児童生徒に対して厳しく指導する場面や、危険回避のために強く行動を抑制する場面もあります。力を発揮するタイミングや程度について、適正な範囲を逸脱しないように気をつけましょう。



職場におけるパワーハラスメントの具体例

身体的な攻撃

例えば

- ☐ 物を投げつけられた
- ☐ 蹴られたり、殴られたりした
- ☐ いきなり胸ぐらをつかまれて、説教された

精神的な攻撃

例えば

- ☐ 同僚の目の前で、上司から無能扱いする言葉を受けた
- ☐ 皆の前で、ささいなミスを大きな声で叱責された
- ☐ 必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱られた

人間関係からの切り離し

例えば

- ☐ 理由もなく他の職員との接触や協力依頼を禁じられた
- ☐ 先輩・上司に挨拶しても、無視され、挨拶してくれない
- ☐ 根拠のない悪い噂を流され、会話してくれない

過大な要求

例えば

- ☐ 1人ではできない量の仕事を押しつけられる
- ☐ 終業間際なのに、過大な仕事を毎回押しつけられる
- ☐ 必要がないやり直しを何度もさせる

過小な要求

例えば

- ☐ 極端に単純な仕事ばかりを与える
- ☐ 普通なら任せてよい仕事を他の人にさせる
- ☐ 他の担当に異動させ、仕事を何も与えない

個の侵害

例えば

- ☐ スマートフォンを勝手に覗く
- ☐ 不在時に、机の中を勝手に物色する
- ☐ 休みの理由を根掘り葉掘りしつこく聞く



上記の中には、業務上の適正な指導との線引きが難しい場合もあります。具体的な判断については、行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかによっても左右される部分があると考えられます。

3. セクシュアルハラスメント

職場において、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、身体への不必要な接触など、本人が意図する、しないにかかわらず、相手の意に反する性的な言動が行われ、拒否したことで不利益を受けたり、職場の環境が不快なものとなることを言います。

(男女雇用機会均等法第 11 条)

職場におけるセクシュアルハラスメントの種類

【対価型セクシュアルハラスメント】

職員や幼児児童生徒等の意に反する性的な言動に対する職員の対応（拒否や抵抗）により、その職員が昇任、配置換え等の任用上の取り扱いや昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取り扱い等に関し、また幼児児童生徒等が学校内での扱いに関し不利益を受けることです。

例えば

- ① 上司から性的関係を含めた交際を求められ、拒否したら仕事に必要な情報を与えられないなど、仕事上の嫌がらせを受けた。
- ② 時々、肩や髪の毛などを触る上司がいて不快で仕方がないので、抵抗したところ、不利益な配置換えをされた。

【環境型セクシュアルハラスメント】

職員や幼児児童生徒等の意に反する性的な言動に重大な悪影響が生じるなどその職員が就業する上で、また幼児児童生徒が学校生活を送る上で看過できない程度の支障が生じることです。

例えば

- ① 上司から、頻繁に食事に誘われたり、くだけた表現の LINE が来たりする。付き合っているつもりらしくて困っている。苦痛を感じて就業意欲が低下している。
- ② 同僚が性的な指向に係る情報を意図的かつ継続的に流布したので言われた本人は苦痛を感じ、仕事が手につかない。



職場におけるセクシュアルハラスメントの 具体例

スキンシップ

例えば

- ☐ 髪に触る
- ☐ 肩などをマッサージする
- ☐ 頭をなでる

冗 談

例えば、性的な発言をしたあとで「冗談だよ」とかわす

- ☐ 「静かなところでゆっくり飲もう」
- ☐ 「食事は2人きりがいいな」
- ☐ 「今度の出張は2人で行こうね」

年齢・結婚・妊娠 などに関する発言

例えば

- ☐ 「年いくつ」「お局様だ」「無駄に年ばかり取って」
- ☐ 「まだ結婚しないの?」「早く嫁に行けよ」
- ☐ 「子どもはまだなの?」「2人目はまだ?」

性的に不快な環境

例えば

- ☐ ヌードや水着のスクリーンセイバーを職場に持ち込む
- ☐ スポーツ新聞等の性的描写を堂々と開いている
- ☐ 卑猥な画像を見せる

プライベートに関 する発言

例えば

- ☐ 「彼氏（彼女）いないの?」
- ☐ 「昨日は遅くまでデート?お盛んだったんだって?」
- ☐ 「1人で寂しいんじゃない?」

判断にあたり個別の状況を斟酌する必要があります。また、「職員の意に反する性的な言動」「就業環境を害される」の判断に当たっては、職員の主観を重視しつつも、事業主の防止のための措置業務の対象となることを考えると一定の客観性が必要です。

性的指向・性自認について

職場におけるセクシュアルハラスメントは、上司・同僚に限らず、学校における幼児児童生徒などもセクシュアルハラスメントの行為者になり得るものであり、男性も女性も、加害者にも被害者にもなり得る問題です。異性に対するものだけでなく、同性に対するものも該当します。また、性的指向（※1）や性自認（※2）にかかわらず、該当することがあります。

「ホモ」「オカマ」「レズ」などを含む言動は、セクシュアルハラスメントの背景にもなり得ますし、性的な内容の言動はセクシュアルハラスメントに該当します。

そのため、性的指向や性自認への理解を深め、差別的言動や嫌がらせが起らないようにすることが重要です。

（※1）人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか

（※2）性別に関する自己意識

「職場」とは

事業主が雇用する職員が業務を遂行する場所を指し、職員が通常就業している場所以外でも、職員が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれます。

勤務時間外の「宴会」「懇親の場所」などであっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当しますが、その判断に当たっては、職との関連性、参加者、参加が強制か任意かといったことを考慮して個別に行う必要があります。

「職場」の例

- 出張先
- 業務で使用する車内
- 取引先との打ち合わせ場所

「性的な言動」とは

性的な内容の発言および性的な行動を指します。

「性的な言動」の例

- 性的な内容の発言
性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報（噂）を流布すること、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すことなど
- 性的な行動
性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつ図画を配布・掲示すること、強制わいせつ行為、強姦など

4. 妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメント

妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い、および妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

職場における妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントとは、「女性職員」が妊娠・出産したこと、「男女職員」が育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うことを言います。

男女雇用機会均等法第9条3項及び育児・介護休業法第10条

☐事業主からの不利益取扱い

妊娠・出産・育児休業・介護休業などを理由とする配置換などの不利益な取り扱いは法律で禁止

☐上司・同僚からのハラスメント

事業主は、法律に基づき妊娠・出産、育児休業、介護休業等に関する、上司・同僚からの職場でのハラスメントの防止措置を講じなければならない

男女雇用機会均等法第11条の2及び育児・介護休業法第25条

上司・同僚からの職場でのハラスメントとして、2つの型が示されています。

【制度等の利用への嫌がらせ型】

- 制度等の利用を理由に昇任、配置換等の任用上の取扱いや昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関し、不利益取扱いを示唆する言動
- 制度等の利用を阻害する言動
- 制度等の利用を理由に嫌がらせ等をする言動

制度等とは、次のものを言います。

男女雇用機会均等法が対象とする制度又は措置

- ・ 産前休業
- ・ 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置
- ・ 軽易な業務への転換
- ・ 変形労働時間制での法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限
- ・ 育児時間
- ・ 坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限

育児・介護休業法が対象とする制度又は措置

- ・ 育児休業
- ・ 介護休業
- ・ 子の看護休暇
- ・ 介護休暇
- ・ 時間外労働の制限
- ・ 深夜業の制限
- ・ 育児のための所定労働時間の短縮措置
- ・ 始業時刻変更等の措置
- ・ 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

【状態への嫌がらせ型】

- 妊娠・出産等を理由に昇任、配置換等の任用上の取扱いや昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関し、不利益取扱いを示唆する言動
- 妊娠・出産等を理由に嫌がらせ等をする言動

対象となる事由（状態）とは

妊娠したこと、出産したこと、産後休業を取得したこと、つわり等で能率が下がったことなど。

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの 具体例

例えば

- 先輩から、「就職したばかりのくせに妊娠して、産休、育休をとろうなんて図々しい」と何度も言われ、就業意欲が低下した。
- 妊婦健診のための休暇を申請したところ、上司に「病院は休みの日に行くものだ」と言われた。
- 育児短時間勤務をしていたら、同僚から「あなたが早く帰るせいで、まわりは迷惑している」と何度も言われた。
- 男性職員が育児休業を申請したところ、上司から「男のくせに育休をとるなんてあり得ない」と言われ、休業を断念した。

ポイント

○言葉によるものだけでなく、必要な仕事上の情報を与えないなど、これまで参加していた会議に参加させないといった行為もハラスメントになります。

○職員への直接的な言動である場合にハラスメントになります。また、単に言動があるのみでは該当せず、客観的にみて、制度等の利用をあきらめざるを得ない状況になるような言動を指します。

○上司がこのような言動を行った場合は、1回でもハラスメントになりますが、同僚がこのような言動を行った場合については、繰り返し又は継続的なもの（意に反することを伝えているにもかかわらず、さらにこのような言動が行われる場合を含み、この場合はさらに繰り返しや継続的であることを要しません）が該当します。



ハラスメントには該当しない業務上の必要性に基づく言動の具体例

●「制度利用」に関する言動の例

- ① 業務体制を見直すため、上司が育児休業をいつからいつまで取得するのか確認すること。
- ② 業務状況を考えて、上司が「次の妊婦健診はこの日は避けてほしいが調整できるか」と確認すること。
- ③ 同僚が自分の休暇との調整をする目的で休業の期間を尋ね、変更を相談すること。

②や③のように、制度等の利用を希望する労働者に対する変更の依頼や相談は、強要しない場合に限られます。

●「状態」に関する言動の例

- ① 上司が、長時間労働をしている妊婦に対して、「妊婦には長時間労働は負担が大きいのだから、業務分担の見直しを行い、あなたの残業時間を減らそうと思うがどうか」と配慮する。
- ② 上司・同僚が「妊婦には負担が大きいのだから、もう少し楽な業務にかかわってはどうか」と配慮する。
- ③ 上司・同僚が「つわりで体調が悪そうだが、少し休んだ方がよいのではないかと配慮する。

①～③のような配慮については、妊婦本人にはこれまで通り勤務を続けたいという意欲がある場合であっても、客観的に見て妊婦の体調が悪い場合は、業務上の必要性に基づく言動となります。



5. 二次被害（セカンドハラメント）

周囲の人に相談したことにより、被害者が二次的に精神的苦痛や実質的な不利益または被害を受けることを言います。

例えば

- 被害者に問題があると発言する
「どうしてこうしなかったの?」「あなたにもスキがあったんじゃないの?」など
- 被害者が相談することを非難する
「考えすぎではないか?」「本当か?」など
- 加害者を擁護する
「男はそんなもんだよ」「あの人がそんなことをするはずがない」など
- 加害者へ同調する
「本当に嫌だったら拒否できたはず」「最初は恋愛だったのにうまくいかなくなっちゃったからセクハラと言うのか」など
- 被害者の気持ちを無視した発言をする
「もっとひどい被害を受けた人がある」「たいしたことないよ」など
- 興味本位で被害内容を聞く



6. ハラスメント対策

ハラスメント問題に取り組む意義は、職場全体の損失の回避だけに終わるものではありません。一人ひとりの尊厳や人格が尊重される職場づくりは、職場の活力につながり、仕事に対する意欲や職場全体の生産性の向上にも貢献することになります。

この問題に取り組む際には、職場での禁止事項を増やすととらえるのではなく、問題に取り組むこと自体が職場の元気につながるというプラス面からとらえて、積極的に取り組みを進めていきましょう。

【ハラスメントを起こさないためのポイント】

<組織として取り組むこと>

- ・ なんでも相談しやすい、風通しのよい職場環境をつくる。
- ・ アンケート調査を行い、職場内のハラスメントの実態を把握する。
- ・ 教育や研修を行い、全職員がハラスメントについての知識を持つ。
- ・ ハラスメントについて発生の原因や背景等（例えばセクハラであれば性別役割に関する言動、マタハラであれば妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動。また、制度等の利用ができることの周知が不十分であること）について、全職員が共通認識をもつ。
- ・ 相談窓口を全職員に周知する。学校においては、校内に相談窓口を設置する（相談員は、男性・女性の両方いた方が望ましい）。
- ・ 快適な職場環境づくりに努め、全職員のメンタルヘルスの保持、増進を図る。

<加害者にならないために…>

- ・ 人によって受け止め方に違いがあることを認識しておく。
- ・ 「大げさに受け取る方が悪い」という認識を改める。
- ・ 自分の日常の言動を周囲の職員がどう感じているか意識する。
- ・ ハラスメント・セルフチェックリスト（P28）を活用しよう！！
- ・ 「自分が相手の立場だったら…」 「自分の家族が同じことをされたら…」 と考え、不快に思うことはしない（言わない）。
- ・ 日頃からお互いの個性や立場を尊重し、価値観を認め合う。
- ・ 心に余裕がない状態で働くとイライラがつのり、そのはけ口としてハラスメントが行われる可能性があるため、日ごろからセルフケアに努め、心身の健康を保つように心がける。

【ハラスメントが起きたときの対応ポイント】

＜目撃したら…＞

- ・ 問題のある言動を見かけた場合は、「関係ない」と見過ごすのではなく、「それはハラスメントですよ」と声をかける。
- ・ 被害を受けている人に助け船を出してあげる。その場でできないときは、後で被害を受けた人の話を聞いてあげる。
- ・ 目撃した事例について、上司や校内外の相談窓口へ報告する。

＜被害を受けたら…＞

- ・ 勇気をもって、自分の不快な気持ちを伝える。
- ・ 相手にはっきり言いにくいという場合には、はじめは遠回しな言い方でもよい。直接言えない場合は、他の人から伝えてもらう方法もある。
- ・ 度重なるハラスメントの場合は、個々の状況を記録に残しておく、後日相談するときに役に立つ（いつ、どこで、どんなハラスメントを受けたのか、自分の対応、相手の反応、目撃者の有無、など）。
- ・ うまく相手との距離を置くようにする（仕事に支障が出ない程度の距離を保つ）。
- ・ 一人で悩まず、身近な上司や先輩、同僚などに相談する。
- ・ 相談窓口へ相談する。

【所属長等の管理職が行うべき適切な措置】

- ・ ハラスメントに対する正しい知識をもったうえで、自らの言動や部下職員の言動がハラスメントに該当しないか十分注意を払い、ハラスメントの未然防止に努める。
- ・ 職員や幼児児童生徒等がハラスメントによる不利益を受けている時は、職員等のプライバシーに配慮しながら必要な調査を行い、教育委員会に報告した上で事実の内容に応じて適切な措置を講じるものとする。

【その他の留意事項】

- プライバシーの保護及び不利益取扱いの防止
対応にあたっては、関係者のプライバシーの保護及び秘密の保持を徹底し、相談した者が不利益を受けることのないように留意しなければならない。
- 懲戒処分等
ハラスメントの内容等によっては、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し、懲戒処分その他の人事上の措置を講ずることもある。
- 職員以外の関係者への言動等
職員以外の関係者（学校においては保護者、幼児児童生徒等）に対する職場以外の業務上の場所における言動等にも、ハラスメントに該当するような言動等には十分注意しなければならない。



7. ハラスメント相談窓口

ハラスメント（全般）相談窓口

- ・ 県立学校 → 香川県教育委員会高校教育課（人事担当） 【TEL】 087-832-3751
- ・ 事務局等 → 香川県教育委員会 総務課（人事担当） 【TEL】 087-832-3738
- ・ 小・中学校 → 各市町教育委員会 担当者

- ・ 健康福利課 メンタルヘルス相談＜月～金＞ 【TEL】 087-832-3860
【TEL】 087-832-3798
- ・ 教職員相談室 メンタルヘルス相談＜第2・3・4土曜日＞
【TEL】 087-823-8349

セクシュアルハラスメント相談窓口

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント相談窓口

- ・ 相談窓口 健康福利課及び総務課の苦情相談窓口
- ・ 県立学校相談員は原則として、教頭及び養護教諭（教職員について）

外部の相談窓口

- ・ 高松法務局 全国共通人権相談ダイヤル 【TEL】 0570-003-110
- ・ 高松法務局 女性の人権ホットライン 【TEL】 0570-070-810
- ・ 香川労働局 総合労働相談コーナー 【TEL】 087-811-8924

詳細はホームページで確認できます。電話だけでなくインターネットでも相談を受け付けている機関もあります。



8. ハラスメントに関する方針、通知

セクシュアルハラスメント対策

「職場におけるセクシュアルハラスメントの防止等に関する方針について」
(平成 11 年 4 月 1 日 教育長通知)

「学校におけるセクシュアルハラスメントの防止等に関する方針について」
(平成 12 年 2 月 1 日 教育長通知)

「セクシュアルハラスメント等に係る懲戒処分の基準の制定について」
(平成 17 年 11 月 22 日 教育長通知)

「わいせつ・セクハラ事例集」
(平成 21 年 3 月 香川県教育委員会)

【 香川県教育委員会 HP — 教育施策 — 香川県教育方針 】
<http://www.pref.kagawa.lg.jp/kenkyoui/somu/pdf/education/jireishu201711.pdf>



妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメント対策

「職場における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止に関する方針について」
(平成 29 年 7 月 3 日 教育長通知)

9. ハラスメント相談 Q&A



Q1. 昔はこんなの当たり前だったのに、ハラスメントだと言われても…。

「昔はこんなの普通だったから…」という理屈は、通用しません。

ハラスメントが原因となって、相手が心の健康を害したり、職場の雰囲気が悪くなったりするなどの影響が実際にあるのです。また、加害者や組織が法的な責任を問われる場合もあります。

Q2. ハラスメントの言動があっても、誰も気にしていない様子。別に今のままでいいのでは？

本当に、誰も気にしていないのでしょうか？ 中には、不快な思いをしていますが、それを言えずに我慢している人、顔では笑っていても心で泣いている人、場の雰囲気を壊したくなくて笑ってごまかしている人もいるかもしれません。

自分が平気だからといって、他の人たちも自分と同じ感覚とは限りません。“相手を不快にさせるかもしれない言動”は憤り、みんなが気持ちよく働くことのできる職場にしましょう。

Q3. ハラスメントだと思われる言動を目撃しても、加害者を注意する勇気がありません…。

注意するというのは、けっこう難しいことだと思います。ただ、やんわりとだったら言えるかもしれませんよね。「それはハラスメントかもよ？」とか「それはハラスメントになるから、もうその話は終わろうね～」などと言い方を工夫してみることをお勧めします。

悪気はなく気づかずにそういう言動をしている人が多いので、まずは気づかせてあげることから始めましょう。注意しても改善されない場合は、上司などに相談しましょう。

Q4. 今までまったく自覚がなく、気づかずにハラスメントをしていました…。

これからは、相手を傷つけたかも…と気づいた時点ですぐに謝ることをお勧めします。過去のハラスメントについても、「あの時はごめんなさい」と謝れるといいですね。

謝るという行為は、“自分が悪いことをした”ということを確認しなければならないので、痛みを伴います。でも、謝れないでそのままにしていると、心のトゲをいつまでも抱えることになります。謝ることができれば、たとえ相手が許してくれなくても、自分の気持ちにけじめをつけることができます。

謝らないままにしていると、問題が大きくこじれることがあります。たとえ悪気がなかったとしても、結果的に相手を傷つけていたのなら、まずは「あなたに不快な思いをさせたとしたら（傷つけたとしたら）ごめんなさい」と素直に謝りたいものです。そして、このようなことがないように日頃から信頼関係を築くためのコミュニケーションを積み重ねていくとよいと思います。

Q5. 悪気はないのですが、ストレートにものを言ってしまう…。パワハラになりますか？

あなたに悪気がなくても、もしかしたら相手は傷ついているかもしれません。相手の尊厳を傷つけるような言動をして、相手が不快な思いをしているとしたら、改めるべきではないでしょうか。

同じ内容を伝えるのでも、柔らかい表現にしてみると、ずいぶん印象は違ってきます。自分の気持ちだけでなく、相手の気持ちも大切にしたい、さわやかなコミュニケーションを心がけましょう。

Q6. パワハラだと言われるかもしれないと思うと、部下（幼児児童生徒等）への指導がしづらくなります…。

部下（幼児児童生徒等）への指導は、上司（教師）としての大切な役割です。部下の人格を尊重したうえで指導すれば上司の気持ちは部下に伝わるでしょう。指導するときには、叱るだけではなく褒めること、感謝と期待の気持ちを伝えることも心がけたいものです。

以下のような“パワハラにならない指導のポイント”を知っておくことが役に立ちます。

- ・ 部下の行動のどこが望ましくないのか、次にどのような行動をとってほしいのかを、具体的に伝える（感情的にならず、冷静に伝える）。
- ・ 部下の行動が不十分で、厳しい指導が必要な場合には、部下の反応を見て、言い分も聞きながら、1対1の面談の中で指導するのが望ましい。
- ・ 部下の成熟度に応じて、4つのスタイルを使い分ける。
 - ① 教示的スタイル（具体的に指示し、行動を促す）
 - ② 説得的スタイル（こちらの考えを説明し、疑問に答える）
 - ③ 参加的スタイル（自主性を促すため激励したり、環境を整備したりする）
 - ④ 委任的スタイル（仕事遂行の責任を委ねる）



Q7. 部下の方に問題がある場合も、パワハラになるのでしょうか？

以下のような例は、部下が社会人として守るべきルールや組織の規範について理解していないことによって起こっているもので、それを是正、改善するための指導や助言はパワハラとは言えません。部下の側も努力することが必要です。

- ・ 平気で遅刻・早退を繰り返し、それを注意されたことに腹を立てたうえ改めない。
- ・ 上司に休暇の連絡も入れずに休み、それを叱られたことを「パワハラ」と言う。
- ・ 報告、連絡、相談をしないで、勝手に仕事を進める。
- ・ 注意するとブスッとして返事もしない。
- ・ 何かと上司に反発し「あなたのやり方は間違っている」などとケンカを売る。
- ・ 上司の指示に対して、「時間がない」「それは自分の仕事じゃない」と言い訳ばかりして従わない。
- ・ 上司が自分のやりたい仕事をやらせてくれないのは、嫌がらせに違いないと思いつ込む。
- ・ 嫌いな上司を誹謗中傷し、「あの人はパワハラをしている」と言いふらす。など

Q8. 時々、部下に対して怒りの感情が沸き上がり、爆発してしまうことがあります。

上司とはいえ人間ですから、時には怒りの感情が沸き上がることもあると思います。自分ではどうすることもできないほど感情が高ぶってしまったときは、とにかくその場を離れましょう。そして怒りの感情を吐き出すイメージで2～3分間深呼吸を試みましょう。気持ちを落ち着かせてから元の場所に戻れば、冷静に部下に指導ができると思います。



Q9. 加害者が上司（先輩）なので、怖くて何も言えないのですが…。

そのような場合は、一人で悩まず加害者以外の上司や先輩、同僚などに相談してみましょう。相談するうちに、有効な解決策（職場環境全体の問題として取り上げる、加害者よりも上の立場の人からそれとなく注意するなど）が見つかる場合もあります。

自分の現状を第三者に理解してもらうことは、問題解決の第一歩になります。外部の相談窓口でアドバイスをもらうのもいいでしょう。

Q10. 相手のことをほめている場合でも、セクハラになるのですか？

容姿等を話題にすることについては、慎重になる必要があります。

ほめて言ったつもりでも、相手が不快な気持ちになることもあるのです。相手が不快に思えば、ハラスメントになりえます。人によって感じ方や価値観が違うことをよく認識しておきましょう。

Q11. ミニスカートををはいてきた女子職員に注意をしたら、セクハラになるのでしょうか？

「脚に目がいてしまい、仕事に集中できない。もっと長いスカートををはいてきなさい」という注意には、無意識に性的関心を認めていることが表現されています。「性的な関心の対象」として他の職員を見ることはセクハラと捉えられる可能性があります。

職場にそぐわない服装をしてきた職員に注意をすること自体はセクハラではありません。「もう少し職場にふさわしい服装を」、「生徒や保護者からの印象も大切ですよ」など、性的関心を感じさせない表現を選びましょう。

Q12. 好意を持っている相手をデートに誘いたいのですが…。

デートに誘うこと自体は問題ではありませんが、相手の反応をよく見て、相手が好意的でないようなら、しつこく誘わないようにしましょう。

誘われた方も、その気がないのならきちんと断るか、「みんなで行きましょう」と言って二人きりにならないように気をつけましょう。

うまく断れないときは、周りの人に相談して協力してもらいましょう。

Q13. 嫌悪感をもってしまう相手に対して、ついつい嫌な態度を取ってしまいます…。

職場にどうも苦手な人がいる、波長が合わなくて困る、理由はよくわからないけど嫌い、ということがあっても、別に不思議なことではありません。だからといって、相手を見下したり、“近寄らないで”という雰囲気を出したり、嫌な言動をしたりすると、相手に対しても、同僚に対しても、悪い影響が出てしまいます。

嫌いな人がいても仕方ないけれど、たとえ嫌いな相手でも傷つけてはいけません。その人とは適度な距離を保ち、仕事に支障が出ないようにすることが大切です。

相性の悪い二人だけで話をすることは避け、三人以上で話をするなど工夫することで、対立構造を和らげることもできます。また、どんなに相性が悪くても、相手の良い面は評価しようという努力には大きな意味があります。

Q14. ハラスメントと言われると面倒だから、あまり話をしない方がいいような気がします…。

職場では、連携して仕事を進めていくことが必要です。そのためには、コミュニケーションは欠かせません。会話をしてお互いを理解しながら、協力していくことが大切です。

コミュニケーションの中で、時には誰かを傷つけたり、逆に傷つけられたりすることがあるかもしれません。誰もが被害者にも加害者にもなる可能性があることを自覚しておきましょう。

また、自分がどのような影響力を持っているのかを知っておくことも重要です。特に、発達途上にある幼児児童生徒にとって、教職員の言動は多大な影響力があり、情操の発達、進路の決定、価値観の形成など、一生にわたる影響を及ぼすことも少なくありません。一人ひとりが自分の持つ影響力を自覚したうえで、コミュニケーションを図っていきましょう。

Q15. ハラスメントにかかわる苦情や相談等を受け付ける場合の留意点について教えてください。

職場環境配慮義務の一環として情報を収集するためにも、相談は面談を原則としますが、手紙、電話、電子メール又は代理人による相談など柔軟に応じるようにするとよいでしょう。いずれにせよ相談者の意思、意向を尊重し、相談者が安心して打ち明けられる信頼関係を築くことが重要です。



10. 判例、懲戒処分・公務災害 事例



[判 例]

①H 県教員パワハラ事例（パワハラの訴えが退けられた事例）

県立高校の教諭であった原告が、3年間にわたり管理職からの嫌がらせや暴行を受けたため精神疾患を発症した上、発症後も疾患に対する配慮がなく、病状が悪化として、管理職に対しては共同不法行為、県に対しては国家賠償法に基づき、1100万円の損害賠償を求めて提訴した事案。

一審では、被告校長らに精神疾患に配慮する義務違反があったとして、33万円の支払いを県に命じたが、最高裁は一審を覆し、原告の請求をすべて棄却した。なお、判旨については以下の通りである。

(1) 嫌がらせ（校長室への呼び出し）について

被告校長が原告を呼び出したのは、原告が指示された書類の提出を行わない、また手続上必要な書類の記載に不備があったためで、他にも服務命令違反行為など職務上指導する必要があったためである。また、呼び出しの態様や回数も社会通念上許容されるとして、原告に過度の心理的負担を負わせるものとは言えないと判断した。

(2) 暴行について

原告は、被告校長らが原告に対する業務命令違反に基づく処分告知の際、原告の腕をつかむという暴行に及んだと主張した。ところが、腕をつかんだのは、大声で叫ぶなど処分告知を妨害しようとした上、妨害行為を制止する、最低限度の有形力の行使であり、処分告知に伴う正当な職務行為であると判断した。

(3) 精神疾患への配慮について

原告は執拗な呼び出しにより精神疾患を悪化させ、安全配慮義務違反に当たると主張した。しかし、本件診断書の記載が被告による暴行があったという誤った事実を前提として診断されたもので信用性に疑問が残る上、校長は面談においても、同席者や面談場所、回数など原告の要求通りの提案をしていることから、相当程度の配慮を行っているとして、精神疾患を悪化させたというような安全配慮義務違反はないと判断した。また県教委についても、原告の申入れを受けて調査を開始し、調査実施の努力をしており、相当の配慮を尽くしていたとして原告の主張を否定した。

(4) その他

原告は、校長の休暇取得理由の質問や朝礼における質問の無視などの主張を行ったが職務上必要な範囲を超えておらず、原告に対する嫌がらせとは認められないと判断した。

安全配慮義務

パワーハラスメントやこれに伴う体調不良など一定の訴えがあった場合は、事実関係の確認はもとより、産業医等の助言、指導等を得ながら、当該労働者の職場環境や身体・生命の状態がこれ以上悪化することがないように、職場環境の改善や労働者の健康の確保に十分に配慮すべきでしょう。

②W市環境局出先機関職員パワハラ事例

A は 2011 年 4 月 1 日付で W 市環境局施設部甲センター（以下「センター」）に異動。異動になる半年前に A はうつ病で病気休暇を取得していた。A は C の業務指導を受けていたが、異動して間もなく D 係長に「C から暴力を受けている。パワハラがある」と訴えたが、D 係長は事実を確認せず、指導係の変更はしなかった。

同年 12 月、A は E 所長に対して、精神科に通院し投薬を受け不眠状態であること、C によるパワハラが原因であることなどを申し出た。E 所長は A に病院で診断を受けるよう勧めた。A は「最低でも 90 日間程度の加療・療養が適切」との診断書を提出したものの、「家にいると自殺のことがばかりを考える」といい、E 所長は自己の判断で勤務継続を認めた。その後も不安定な状態が続いたため、E 所長は A の父親に再度病状を確認するよう求めた結果、A を休職させることとしたが、休業開始時期について、診断書の日付を訂正して提出するよう求めたところ、A は「もう嫌だ」と自殺をした。

その後、A の遺族から市に対する損害賠償を求める訴えがなされ、裁判所は、A が C からのパワハラを受けていたことを認めた上で、D 係長や E 所長が適切な対応をとっていれば A の自殺を防げた蓋然制が高いとして「パワハラの訴えがあったときは、その事実関係を調査し、調査の結果に基づき、加害者に対する指導、配置転換などを含む人事管理上の適切な措置を講じるべき義務を負うものというべきである」と W 市の安全配慮義務違反があると判断した。

[懲戒処分・公務災害事例]

①X 県福祉保健部出先機関 懲戒処分セクハラ事例

X 県保健福祉部の出先機関に属する男性職員は、2009 年 6 月、同僚の女性職員に対し 26 回にわたり携帯電話からメールを送信していた。その内容は、当初、自分の趣味に関することだったが、次第にエスカレート。中には卑猥な記述も含まれていた。

女性職員は、このことを上司に報告し、男性職員には注意が与えられたにもかかわらず、その後も卑猥な内容を含むメールは止まらなかった。

この男性は、同じ職場の別の女性職員にも同様のメールを送っていたことが発覚。報告を受けた県の人事課が関係者を調査し、男性職員の行為が「公務員の信用失墜行為にあたる」と判断して、この男性職員を 1 か月の停職処分に。また、この職員の所属長らの管理監督者責任を問い、口頭訓告などの処分を科した。

②Y 市中学校教師 公務災害認定・処分パワハラ事例

Y 市中学校教師は、2006 年 8 月に起きた生徒の水難事故に奔走していた。これに専念しようと、教頭昇進試験の辞退を校長に告げたところ、「お前は昔から仕事がいい加減だった」などと約 1 時間にわたって怒鳴られた。

それ以前にも、この教師は校長から継続的にパワハラを受けていたこともあり、これを機にうつ病を発病。それから 7 日後に自殺した。

「この自殺の原因は校長のパワハラにある」とする遺族からの公務災害申請が認められ、市教育委員会は校長を一般教員へ降格させる分限処分とした。

11. 資 料

(チェックリスト、記録票)



(管理監督者用)

ハラスメント防止チェックリスト

ハラスメントを未然に防ぐ”

快適な職場環境のポイントをチェック！

- ☐ 登庁・帰庁時には、挨拶が交わされている
- ☐ 誰とでも気軽に話せる雰囲気がある
- ☐ 休み時間などには、笑い声が聞こえるときもある
- ☐ 自分の意見を率直に言える雰囲気がある
- ☐ 忙しいときや困難な事態が生じたときは、皆で協力し合う雰囲気がある
- ☐ 職員が自分の仕事に誇りを持っている
- ☐ 職場に活気がある
- ☐ 職場の目標と職員一人ひとりの役割が、全員に理解されている
- ☐ 職員の能力が仕事に生かされている
- ☐ 職員が前向きな姿勢で仕事に取り組んでいる
- ☐ 上司の方針を尊重して、目標を達成しようという雰囲気がある
- ☐ 「報告・連絡・相談」の体制ができている
- ☐ 仕事に関する知識や技能を高めようという雰囲気がある
- ☐ 仕事に関する必要な情報は、各職員のところに伝わっている



資料：学陽書房「公務員のための Q&A メンタルヘルス・ハンドブック」をもとに作成

(個人用)

ハラスメント・セルフチェックリスト

そうだと思う項目に○をつけてください。

項目	チェック欄
部下や同僚に厳しく、上司に対しては自己主張を抑えている	
ストレスを感じたときに、物にあたったことがある	
部下や同僚に対して好き嫌いが激しい	
他人の成功にねたみを感じる	
他人に対し言い方が厳しいと指摘されたことがある	
人の心の痛みを感じるのが苦手である	
部下や同僚を素直に認める・褒めることができない	
厳しく叱ることは、いわゆる親心と考えている	
職場でのコミュニケーションが不足していると感じる	
自分の考えだけにこだわることが多い	
同僚等をしつこく懇親会に誘ったことがある	
○の数の合計	

○の数が多いほど、周囲の職員がハラスメントと感じている言動を行っている可能性があります。仕事の内容や職場の状況、相手の性格等によって感じ方はそれぞれですが、日頃から無意識に行っている言動等がハラスメントになってしまうこともあります。

自分の日常の言動を周囲の職員がどう感じているかを意識することが大切です。



(相談窓口担当者用)

参考資料

相談窓口（一次対応）担当者のためのチェックリスト

基本的な流れ	ポイント
1 相談者のプライバシーが確保できる部屋を準備しましょう。	—
2 相談者が冷静に話ができるよう心がけましょう。	✓ できる限り、相談者が女性の場合は、女性の相談担当も同席できるようにしましょう。
3 相談内容の秘密が守られることを説明しましょう。	✓ 相談者のプライバシーを守ること。相談者の了解なく行為者に話をしないこと、相談によって社会で不利益な取り扱いを受けないことを説明しましょう。
4 相談対応の全体の流れを説明しましょう。	✓ 相談窓口の役割や、解決までの流れ、職場のハラスメントに対する方針（パワーハラスメントは許さない等）等の説明をしましょう。
5 相談者の話をゆっくり、最後まで傾聴しましょう。	✓ 1回の面談時間は、50分程度が適当です。 ✓ 相談者が主張する事実を正確に把握することが目的ですので、意見を言うことは原則として控えましょう。 ※ 相談者に共感を示さない以下のような言葉は、厳禁です。 (1) 「あなたの行動にも問題（落ち度）があったのではないかと」相談者を責める。 (2) 「どうして、もっと早く相談しなかったのか」と責める。 (3) 「それは〇〇ハラスメントですね／それはハラスメントとは言えません」などと断定する。 (4) 「これぐらいは当たり前、それはあなたの考え過ぎではないか」と説得する。 (5) 「そんなことはたいしたことではないから、我慢した方がよい」と説得する。 (6) 「（行為者は）決して悪い人ではないから、問題にしない方がいい」と説得する。 (7) 「そんなことでよくよせずに、やられたらやり返せばいい」とアドバイスをする。 (8) 「個人的な問題だから、相手と二人でじっくりと話し合えばいい」とアドバイスをする。 (9) 「そんなことは無視すればいい」とアドバイスをする。 (10) 「気にしても仕方がない。忘れて仕事に集中した方がよい」とアドバイスをする。
6 事実関係を整理し、相談者とともに確認しましょう。	✓ いつ、誰から、どのような行為を受けたか、目撃者はいたか等を整理し、ハラスメント相談記録票に記入しましょう。 ✓ 証拠書類（手帳や業務記録など）があれば、コピーし保存しましょう。
7 人事担当部署などに相談内容を伝え、事実関係を確認することや対応案を検討することについての同意を得ましょう。	✓ 相談者が行為者や他職員からの事情聴取を望まない場合は、組織としてこれ以上の対応（行為者への指導や処分等）ができないことを説明しましょう。 ✓ 相談者の意向を尊重して対応しましょう。
※ 相談者から「死にたい」などと自殺を暗示する言動があった場合には、産業医などの医療専門家等へすみやかに相談しましょう。	—

厚生労働省『パワーハラスメント対策導入マニュアル 予防から事後対応までサポートガイド 第2版』一部改変

(相談窓口担当者用)

NO _____

ハラスメント相談記録票 (様式1)

【相談者等の情報】

相談者等の情報		相談員氏名	
初回相談受付日時		年 月 日 (時 分 ~ 時 分)	
相談者	氏名・所属		
	連絡先 (内線又は携帯)		
	被害者との関係		
	※相談了承	被害者から、相談の了承については (得ている・得ていない)	
被害者	氏名・所属		
行為者	氏名・所属		
	被害者との関係		
	相談者との関係		

※・・・相談者が被害者本人の場合、記入の必要はない

【ハラスメント相談の概要と経過】

いつ	ハラスメントに関する訴えについて (どのような状況で、どのような被害を受けたかなど)	目撃者の有無 ／所属・氏名
① 年 月 日 時 分 ~ 時 分		
② 年 月 日 時 分 ~ 時 分		
③ 年 月 日 時 分 ~ 時 分		

【相談者の生活・就業・身体・精神への影響】 初回相談時において聞き取った内容を記載する。

休暇取得・就業への影響	
時間外、休日労働	
身体面への影響	
精神面への影響	

(相談窓口担当者用)

NO

ハラスメント相談記録票 (様式2)

【その他確認事項】		相談日時	年 月 日 時 分～ 時 分
対象は自分だけか、人を区別して 行われているか			
上司、同僚、友人、家族、外部の 相談機関等での相談状況			
医療機関の受診の有無 「有」の場合、その状況について	有・無		
現在、ハラスメント行為者との 関係（継続性）について			
職場の人間関係への影響			
相談内容及び希望 例：話を聞いてほしい、調査し てほしい、指導してほしい、配置 転換等の人事上の措置、様子を見 たい等、本人の希望も明記するこ と。			

12. 引用・参考文献

表紙

学校法人大阪医科大学セクシュアル・ハラスメント等防止委員会ホームページ

<http://www.osaka-med.ac.jp/deps/jinjin/harassment/definition.htm>

1. はじめに

- ・ 厚生労働省ホームページ報道発表資料（平成29年6月16日付）
- ・ 厚生労働省「パワーハラスメント対策導入マニュアル 予防から事後対応までサポートガイド 第2版」
- ・ 大野裕監修（2006）『メンタルヘルス不全を正しく知るためのQ&A』一般財団法人地方公務員安全衛生協会
- ・ 一般社団法人 職場のハラスメント研究所ホームページ
<http://www.harassment.jp/harassment.html>

2. パワーハラスメント

- ・ あかるい職場応援団 職場のパワーハラスメント（パワハラ）予防・解決に向けたポータルサイト <http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp>
- ・ 厚生労働省「パワーハラスメント対策導入マニュアル 予防から事後対応までサポートガイド 第2版」
- ・ 厚生労働省『職場でつらい思いしていませんか』パンフレット
- ・ 涌井美和子監修（2010）『職場のハラスメント対策』一般財団法人地方公務員安全衛生協会

3. セクシュアルハラスメント

- ・ 厚生労働省「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（平成29年1月1日適用）」
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujijidokateikyoku/0000132960.pdf>
- ・ 厚生労働省「事業主の皆さん職場のセクシュアルハラスメント対策はあなたの義務です！！」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000088194.html>
- ・ 厚生労働省「職場でのセクシュアルハラスメントでお悩みの方へ」
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html
- ・ 厚生労働省都道府県労働局・均等部（室）「職場でつらい思いしていませんか」パンフレット
- ・ 一般社団法人 職場のハラスメント研究所ホームページ
<http://www.harassment.jp/power.html>
- ・ 厚生労働省「職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策やセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務です！！」

4. 妊娠・出産・育児または介護に関するハラスメント

- ・ 職場のハラスメント研究所ホームページ
<http://www.harassment.jp/power.html>

- ・ 厚生労働省「職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策やセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務です！！」
- ・ 厚生労働省「妊娠したから解雇」は違法です！
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000088308.html>
- ・ 厚生労働省都道府県労働局・均等部（室）「職場でつらい思いしていませんか」パンフレット

5. 二次被害（セカンドハラスメント）

- ・ 香川県教育委員会「わいせつ・セクハラ事例集」

6. ハラスメント対策

- ・ 一般社団法人 職場のハラスメント研究所ホームページ
<http://www.harassment.jp/maternity.html>
- ・ 香川県人事・行革課（2010）セクシュアル・ハラスメント相談窓口「セクシュアル・ハラスメントについて考えたことありますか？」
- ・ 厚生労働省「パワーハラスメント対策導入マニュアル 予防から事後対応までサポートガイド 第2版」
- ・ 厚生労働省「職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策やセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務です！！」
- ・ 涌井美和子監修（2010）『職場のハラスメント対策』一般財団法人地方公務員安全衛生協会
- ・ 山田秀雄監修（2004）『新どこまで知ってる？セクハラケーススタディ ABC』東京法規出版

9. ハラスメント相談 Q&A

- ・ 稲尾和泉著（2010）『あんなパワハラこんなパワハラ』社団法人全国労働基準関係団体連会
- ・ 香川県人事・行革課（2010）セクシュアル・ハラスメント相談窓口『セクシュアル・ハラスメントについて考えたことありますか？』
- ・ 21 世紀職業財団「管理職のためのハンドブック パワーハラスメントにならない指導とは」2011
- ・ 水原英夫著（2016）『改訂 予防・解決職場のパワハラ セクハラ メンタルヘルス』日本加除出版
- ・ 涌井美和子監修（2010）『職場のハラスメント対策』一般財団法人地方公務員安全衛生協会

10. 判例、懲戒処分・公務災害事例

- ・ 涌井美和子監修（2010）『職場のハラスメント対策』財団法人地方公務員安全衛生協会
- ・ 厚生労働省ホームページ「パワハラ基本情報、裁判例を見てみよう」
- ・ 「産業保健21」（2018. 7 第93号）一般財団法人地方公務員安全衛生協会

11. 資料（チェックリスト・記録票）

- ・ 厚生労働省「パワーハラスメント対策導入マニュアル 予防から事後対応までサポートガイド 第2版」
- ・ 長野県教育委員会（2014）「パワーハラスメント防止マニュアル」