

セクシュアル・ハラスメント

防止の手引き

～ 快適で明るい勤務・学習環境づくりのために ～

平成 1 3 年 9 月

京都府教育委員会

平成 1 1 年 4 月に改正男女雇用機会均等法が、また、同年 6 月には男女共同参画社会基本法が施行されました。前者は、日本において初めてセクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）を法的規制の対象としたものであり、また、後者は、男女共同参画社会の形成を目指す中で、そのような行為の解消を国民一人一人に求めているものです。

しかしながら、それ以降も、セクシュアル・ハラスメントに係る事象が相次いで新聞などを通じて報じられています。セクシュアル・ハラスメントを防止するとともに、男女が社会の対等な構成員として自らの意思に基づいてさまざまな分野の活動に参画できる環境を創り上げていくことは、新しい時代を生きる私たちの課題の一つです。

京都府教育委員会では、セクシュアル・ハラスメントによって教職員の勤務環境や児童生徒の学習環境が害されるという事態を未然に防ぎ、また、適切な事後対応を図るため、平成 1 1 年 3 月に「京都府立学校セクシュアル・ハラスメントの防止に関する要綱」を制定したところです。そして、同年 4 月からは府総合教育センターに電話相談窓口を設け、現在に至っています。

学校には、教職員同士、教職員と児童生徒、教職員と保護者といったさまざまな人間関係があります。それらの人間関係の中で、「軽い冗談、スキンシップ」などが相手の意に反する性的言動となっていないでしょうか。今一度、見直してみましょう。

21 世紀を迎え、平成 1 4 年度には、完全学校週五日制が施行されるなど、今、教育にも新たな展開がはじまろうとしています。教職員の皆さんが「京都府立学校セクシュアル・ハラスメントの防止に関する要綱」の趣旨をより深く理解し、また、一人一人の個性が尊重される快適で明るい勤務・学習環境が創り出されることを願って、この冊子を作成しました。

十分に活用してください。

平成 1 3 年 9 月

京都府教育委員会

快適な勤務・学習環境を目指して

私たちは、これまで、「男は仕事、女は家事・育児」といった固定的な性別役割分担意識や、「女はやさしく控え目、男はたくましく」などといった「男らしさ」や「女らしさ」にとらわれた社会慣習の中で生きてきました。そのことが、男女双方の生き方の幅を狭めてきたようにも思われます。

ここで今一度、ジェンダー（生物学的な性差とは異なり、社会的・文化的に形成された性差のこと。）について考え、それに基づいた意識・社会慣習などについても見つめ直してみましょう。

その上で、一人一人の人間が自分らしい生き方を選択し、その個性や能力を十分に発揮する社会を創るにはどうしたらよいのかを考え、行動に移す必要があるのではないのでしょうか。

セクシュアル・ハラスメントを防止するためには、お互いの人格を尊重し合うという視点に立って、勤務校を快適で明るい勤務・学習環境にしていくことが何よりも大切です。

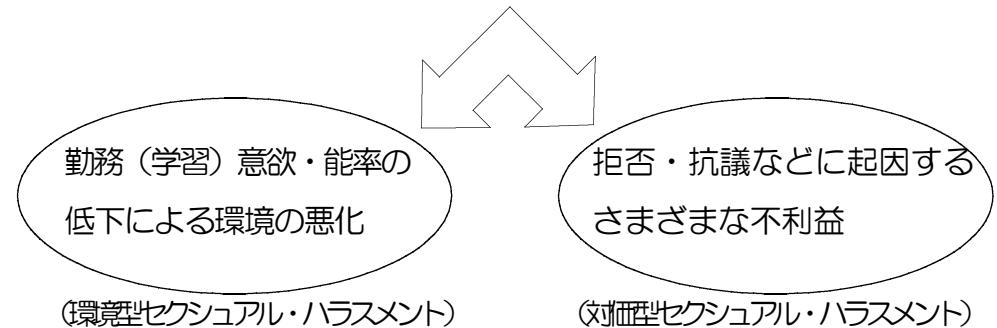
そして、そのことは、男女という性別にとらわれずに一人一人の個性を大切にしようという児童生徒を育て、ひいては男女共同参画社会を実現するための礎となっていくのです。



Q1 セクシュアル・ハラスメント(性的嫌がらせ)とは。

A 相手の意に反する性的な言動（性的関心や欲求、さらにはジェンダーに基づくものがある。）の結果、相手の尊厳を傷つけ、その能力発揮を妨げるなどの不利益を与えたり、勤務・学習意欲の低下などがもたらされることをいいます。

相手の意に反する言動の例	
<p><言葉によるもの></p> <p>身体的特徴（スリーサイズ等）の話題 性的話題や流言・冗談 性別役割分担発言 など</p>	<p><行為によるもの></p> <p>性的行為の強要 不必要な身体接触 執拗なデートの誘い お茶くみ・掃除の女性だけへの強要 カラオケでのデュエットの強要 など</p>



Q2 なぜ問題なのか。

A 単なる性的関心の対象として異性を見たり、あるいは、ジェンダーによって異性を捉えることは、相手の尊厳を傷つけ、人権を侵害することになるからです。

このような侵害行為は、故意または過失によって**相手の人格権を侵害するという許されない不法行為**です。精神的苦痛を被った方から、不法行為に対する損害賠償責任を問われ、慰謝料の支払いを余儀なくされる場合もあります。

Q3 セクシュアル・ハラスメントになるかならないかの分かれ目は。

- A 相手の判断によります。たとえば、親愛の情でもって「～ちゃん」と言った場合であっても、相手の方では不快と思うことがあります。ですから、「この程度なら」と勝手に憶測したり、「明確な意思表示がないから」などと考えず、常に相手がどう認識しているのか考えましょう。受けとめる側にも個人差があるのです。

教職員は、その職務の性格から、常に自らの言動に対して自覚と責任が必要です。

なお、セクシュアル・ハラスメントの態様等によっては、信用失墜行為や全体の奉仕者たるにふさわしくない非行に該当することもあります。

Q4 セクシュアル・ハラスメントのない勤務・学習環境をつくるためには。

- A 教職員一人一人が、自らの価値観を今一度見つめ直し、お互いの人格を尊重しあい、教職員相互が大切なパートナーであるという意識をしっかりと持つことが必要です。

また、周囲に対する気配りをして注意を促したり、被害を受けている人が相談をかけやすいような雰囲気づくりを行うなど、すべての教職員が協力するよう心がけましょう。

Q5 男女共同参画社会とは。

- A 男女の人権が等しく尊重され、社会参加意欲にあふれた女性が自らの選択によって社会のあらゆる分野に参画でき、男性も家庭や地域での生活を充実するなど、お互いが支え合い、あらゆる利益も責任も分かち合える社会のことです。

要するに、男女ともに自立した個人として多様な生き方の選択ができる社会ということになるでしょう。そして、そういった社会を実現するためには、ジェンダーに対する意識変革や生活スタイルの見直しなど、新たな価値の創造が求められているといえます。

Q6 学校における男女共同参画を実現するためには。

- A 社会のしくみ・行動様式・意識といった社会の現実の姿が、学校文化に反映しています。男女共同参画を実現するためには、児童生徒の意識を、男女平等を基本とした相互の理解・協力につなげていく必要があります。

そして、そのためには、ジェンダーバイアスといわれる性別にとらわれている部分の再点検が求められます。

係活動の役割分担などの潜在的カリキュラムの見直しや男女混合名簿の取組も、これに当たるものといえるでしょう。

Q7 男女共同参画とセクシュアル・ハラスメントの関係は。

- A 男女共同参画社会の意味は、Q5のとおりですが、それを支える基本的な考え方として、「男女の人権の尊重」があります。

これは、男女が性別に起因する差別や人権侵害を受けることなく、個人として、尊厳が重んじられるとともに、その能力を十分に発揮する機会が確保されるという意味です。

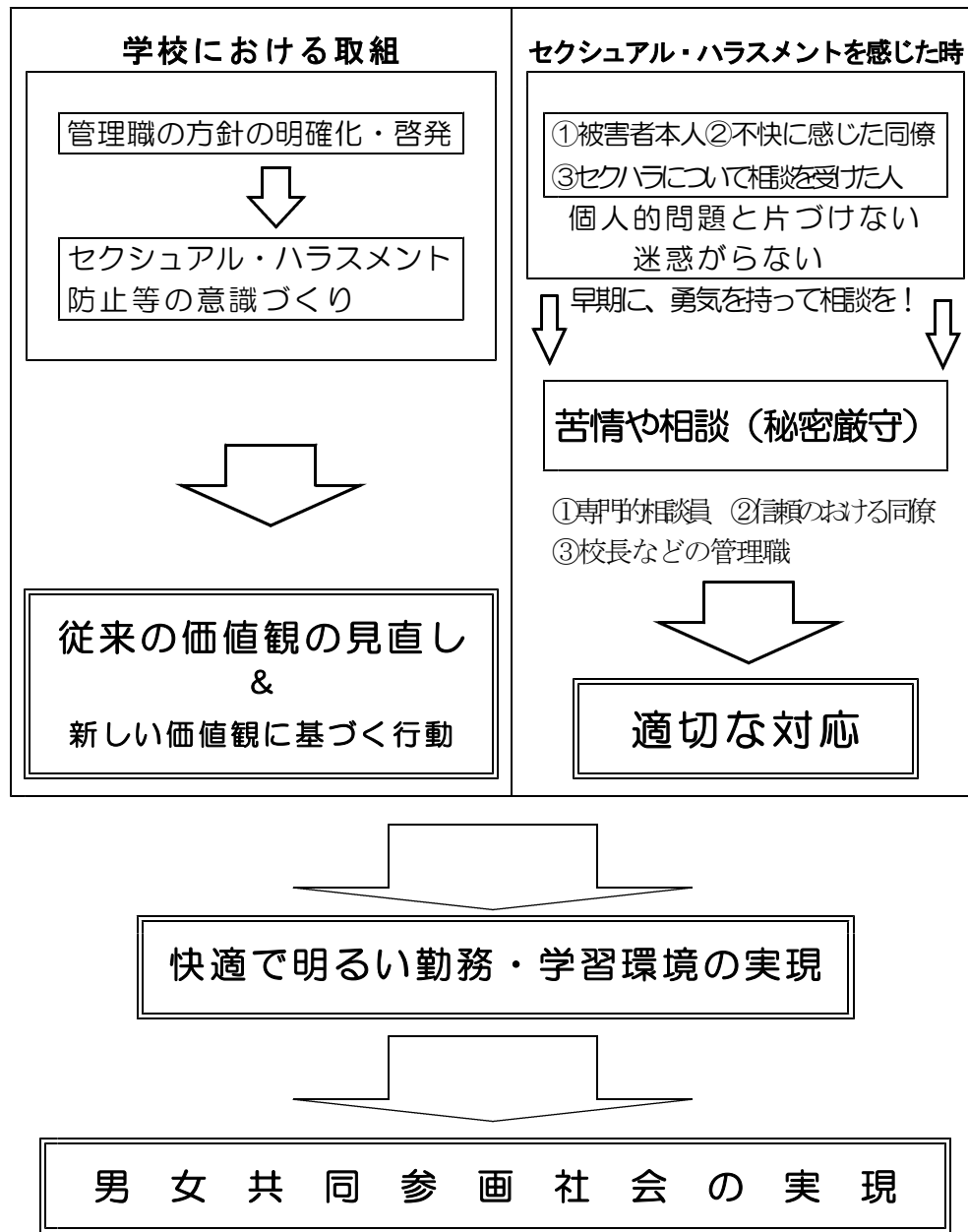
そして、その具体例が、セクシュアル・ハラスメントやドメスティック・バイオレンス（夫や恋人などのパートナーからの暴力のこと。）を受けないことなのです。

セクシュアル・ハラスメントにない得る具体的な言動

セクシュアル・ハラスメントを防止するためには、常日頃から、お互いの人格を尊重し合うという意識をもって接することが必要です。学校において生じ得るセクシュアル・ハラスメントの具体的な言動としては、たとえば、次のようなものが考えられます。

- ▼ 男性教員が、顧問をしている女子バレー部の部員に対し、「さっさと準備しなさい。」と言って、部員の背中を必要もないのに触りながら練習準備をせき立てる。
- ▼ 校内で行われた身体測定において、女子教員が男子生徒の計測を担当した際、上半身裸になった生徒の列をじろじろと凝視している。
- ▼ 男性教員が、校内の廊下に制服姿の女子生徒が座り込んで話していたのをたまたま見つけた際、「年頃の女の子がそんなところに座り込んで、みっともないなあ。君たち、もっと女の子らしくしないとだめだよ。」と言った。
- ▼ 放課後、校内を巡回していた男性教員が、ゴミの散らかっている教室内にいた数名の男女の生徒を見ながら、「〇〇さんと〇〇さん（いずれも女子）。掃除して帰りなさい。〇〇君と〇〇君（いずれも男子）は、早く家に帰りなさい。」と言い残してその場を去った。
- ▼ 担任している学級の教室の壁に、女性タレントの水着姿のカレンダーが貼ってあるのを知りつつ、漫然と放置している。
- ▼ 職員室内で同僚に、「子どもは、まだできないの？」「また、子供を生むの？」などという質問を繰り返す。
- ▼ 「〇〇先生と△△先生は、最近ちょっと怪しいのでは…」などという無責任なうわさを職員室内で流す。
- ▼ 職場の歓送迎会や親睦旅行などの場で、カラオケでのデュエット、お酌やダンスを同僚に強要する。
- ▼ 同僚に対して、その意向を無視して、電話や手紙などでしつこく交際を迫ったり、デートに誘い、手を握ったり、抱きついたりする。

快適で明るい勤務・学習環境づくりのためには



セクシュアル・ハラスメントに関する事例

※ その他の判例については、平成11年3月24日付け教育長通知に添付した「参考資料 2」も参照してください。

<裁判例①>

准看護師による看護婦へのセクシュアル・ハラスメント

< 慰謝料請求事件（H9. 11. 5津地裁） >

原告は、被告A県厚生農業協同組合連合会の経営する病院に勤務する看護婦及び准看護婦であったが、被告の准看護師・副主任から、勤務中、すれ違いざまに突然、臀部等に触られたり、また、深夜勤務の際、看護婦詰所内の休憩室（広さ約7.5平方メートル）で休憩中に胸や大腿部を触られたりしたため、原告は、被告准看護師に対して不法行為責任に基づき、また、被告連合会に対して使用者責任・債務不履行責任に基づき、損害賠償を請求した。

（判決要旨）

看護師・看護婦と患者の間はともかくとして、男性看護師と看護婦が勤務中にスキンシップする必要性は全く考えられない。特に、深夜勤務の休憩室における被告准看護師の行為は、原告らに対し**数回にわたる執拗なものであって、短時間の行為とはいえ、他意はなかったと済ませることはできない。**このような被告准看護師の卑猥な言動は原告らにとって嫌悪感をもよおさせ、第三者からみても冗談の範囲を超えていたと思われるものであり、いわゆる**環境型セクシュアル・ハラスメントに当たり、不法行為に該当する。**

被告准看護師の行為は、個人的な行為であり、業務との密接な関連性は認められないから、被告連合会には使用者責任を問うことはできない。

しかしながら、使用者は被用者に対し、労働契約上の付随義務として信義則上、職場環境配慮義務、すなわち被用者にとって働きやすい職場環境を保つように配慮すべき義務を負っているが、被告連合会は、原告准看護婦が婦長に訴えるまで何らの対策をとらずに、被告准看護師の行為を見逃してきており、職場環境配慮義務を尽くしたとは認められない。

<裁判例②>

大学助教授による女子大学院生へのセクシュアル・ハラスメント

< 損害賠償請求事件（H11. 5. 24仙台地裁） >

原告（女性大学院生）は、指導及び論文審査の担当教官であった被告助教授から、性的な言動によって研究教育環境を害され、性的関係を強要される等的人格権の侵害を被り、また、セクシュアル・ハラスメントに係る事実調査の過程においても、被告助教授による虚偽の弁明等により、原告は著しい精神的苦痛を被ったとして、不法行為責任に基づき、慰謝料を請求した。

（判決要旨）

被告助教授は、原告の成績を直接評価し、研究者としての将来を左右できる立場にあった。そして、**教育上の支配従属関係を背景とし、原告が強い拒絶をできないことを知りつつ、性的な冗談や抱きつく、手を握るといった行為を行った。**また、原告の病気に対する不安感を利用して、自己の身勝手な欲望を満足させようと図り、治療を名目に性的接触を受忍させたことは悪質という外なく、このような行為は、原告の性的自由を侵害するものである。

また、原告から関係を拒絶されると、被告助教授は、従前の修士論文の評価を一変させ、締切間際の論文の書き直しを命じており、このことは指導教官としての権限を濫用した報復である。また、原告の指導を離れた後にも、自宅に電話したり、用もないのに院生室に出入りするなど、原告に不快感を与える行為を続け、私生活及び研究教育環境の平穏を害し、原告の人格権を侵害した。

これら被告助教授の一連の行為は、**教育に携わる者としてあるまじき振る舞いであり、原告が良好な環境の中で研究し教育を受ける利益を侵害したものであり、原告に多大の精神的苦痛を与えたものであるから、被告助教授は原告に対する慰謝料支払義務を免れない。**

＜裁判例③＞

洋上研修期間中の男性教員から女性教員へのセクシュアル・ハラスメント ＜ 戒告及び免職処分取消請求事件（H12. 5. 31東京地裁） ＞

原告は、条件附採用中の県立高校教諭であったが、平成8年7月、文部省主催の洋上研修期間中に、乗船していた女性班員に対し、①朝礼の際に背後から腰部をなぞりながら性的な言辞を吐き、②船内で出会った際に頭突きをするような行動をしたり、③船内廊下で出会った際に酒臭い息を吹きかけたり、左脇腹をつねったりした。

これらの言動があったことを理由として、原告は同年11月、県教委から地方公務員法第33条違反を根拠として戒告処分を受け、併せて口頭で「平成9年4月以降の本採用はない」旨が伝えられた。

更に、原告は、平成9年3月末日付けで免職処分を受けたので、原告は、「本件戒告処分及び免職処分は処分理由となった事実の一部に誤りがあり、社会通念に反した著しく重い処分であって無効であり、特に免職処分は研修後の態度や勤務実績等も考慮すれば相当性を欠く」として各処分の取消を請求した。

（判決要旨）

原告は教員として参加している研修において著しく節度及び教員としての自覚に欠け、女性教員に対し放縦ともいえる行動をとっていたものであり、これらの行為がいずれも本件洋上研修中における短期間の行動であり、かつ、原告は教科の学習指導力については劣っている点はなかったと認められることを考慮しても、なお、原告については、**学校という団体生活の中で規律と礼節を保ちつつ、人格形成の途上にある高等学校の男女生徒を対象として学習面から情操面までにわたって生徒を指導監督すべき教育公務員としての適性に欠けるものといわざるを得ない（本件戒告処分及び免職処分については認容）。**

＜最近の新聞報道事例①＞

高校教員による女子生徒へのわいせつ行為とストーカー行為

掲載日：平成12年10月22日

概要：高校教諭が、女子生徒に対し、教諭の立場を利用して、わいせつな行為をしたとして児童福祉法違反等の疑いで逮捕された。

同教諭は被害生徒の教科担当をしており、同生徒は、大学受験を控えて同教諭が担当する教科の成績が気になっていたため、同教諭の要求を断り切れなかったものである。

その後、被害生徒は同教諭との関係を断ったが、同教諭は、その後も、被害生徒にしつこくつきまとい、交際を迫る手紙にわいせつな写真などを添えて郵送するなどのストーカー行為を行っていた。

また、同教諭が担当していた教科において、被害生徒の成績は10段階中「8」であったが、同生徒が交際を断った後には「1」に落ちていた。

＜最近の新聞報道事例②＞

部活動中の高校教員による女子生徒へのセクシュアル・ハラスメント

掲載日：平成12年12月1日

概要：高校の女子生徒が、所属する体育系クラブの活動を見学していたところ、当該校の教諭が、その背後から、いきなり両手で目隠しをした。被害生徒が「やめて」と激しく嫌がったので、同教諭はそのまま立ち去った。

同教諭は、「生徒を励まそうと軽い気持ちでやった」、「（被害生徒に対して、）信頼されていると思っていた」と話しているが、被害生徒は、「恐怖感を覚えた。（同教諭が）嫌いだった」と話しており、事件以降、同教諭と顔を合わせただけでパニック状態に陥るといった事態となった。

<最近の新聞報道事例③>

小学校教員による授業中の女子児童への盗撮行為

掲載日：平成13年9月5日

概要：小学校教諭が女子児童のスカートの中を盗み撮りしていたことが、別の児童の保護者から当該校の校長に連絡があり、明らかになった。

同教諭は授業中に、教室内で立っていた女子児童2人のスカートの下にデジタルカメラを近づけ、盗み撮りをしていたもので、いたずら心でやってしまったことを認めている。

Memo



府立学校セクシュアル・ハラスメント相談窓口

毎週木曜日（祝日を除く。）

午後1時から午後7時まで

直通電話 075-612-3048