

## 府教委、パワハラ・セクハラ・マタハラ等の防止対応指針を改定 ハラスメント根絶は労働環境改善が必須

府教委は6月30日、職場におけるハラスメント（パワハラ・セクハラ・妊娠出産育児休暇等ハラスメント）の防止と対応についての指針を改正するとともに、各校長あてに「職場におけるハラスメントの防止及び対応に関する指針の改正について」を通知、「教職員に周知」、「ハラスメントの未然防止に努めるよう」指示しました。指針はハラスメント関連法（労働施策総合推進法等）の改正等を踏まえ、所要の改正を行ったものです。

改正の背景（府教委資料 抜粋）

### ①「改正労働施策総合推進法」が公布され、パワー・ハラスメントの定義が明確に定義。

- ・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る。
- ・職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害すること。

### ② ①とあわせて「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」が一部改正され、防止対策が強化。

### ③ ①②にかかる人事院規則の制定及び改正実施。

上記を踏まえて現行3指針を改正（パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント）

### 改定によりハラスメント具体例を例示するなどの変更点

ハラスメント指針はこれまでに数回改訂されてきましたが、今回の「指針」では、①ハラスメントについて具体的な例示がされている、②対象者について、教職員だけでなく出入りの業者や教育実習生なども含む、③教職員が留意することとして、（ハラスメント加害によって）「懲戒に付されることがある」ということが初めて明記された、などの変更点があります。

府高教は、府教委の説明に対し、教職員に指針の周知徹底を図ること、相談窓口の周知の工夫、被害者の立場に立った対応にあたること、そもそもの根本的な対策（過重労働の解消など勤務改善）を求めました。

指針本文はこちら



### ハラスメント根絶には、労働環境の改善、ゆとりある職場が必須です

職場でのハラスメントについて、府高教はこの間、本部交渉をはじめ青年部・女性部などの専門部交渉などでも繰り返し実態を指摘し、防止と対応を求めてきました。本指針は、現場の要求を受け、一定反映された点で前進的な意味を持ちます。しかしハラスメントの根本的な原因は、時間的人的余裕のない職場環境や「競争と管理」による教職員の分断などにあります。ハラスメントが発生した場合の迅速な対処の体制は必要ですが、同時にハラスメントが発生しない職場環境の整備も必要です。引き続き安心して働ける職場づくりに全力をあげましょう。

**一人ひとりの声は小さい…だからみんなで！あなたも府高教へ！**