

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止及び対応に関する指針

—妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントのない快適な職場環境づくりに向けて—

令和4年4月1日施行

1 趣旨

この指針は、非常勤職員を含む府立学校すべての教職員の利益の保護及びその能力の有効な発揮並びに教職員の職業生活と家庭生活の両立を図ることを目的として、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止及び対応に関し、必要な事項を定めるものとする。

2 基本方針

職場におけるハラスメントは、教職員の個人としての尊厳を不当に傷つけその能力の有効な発揮を妨げるとともに、職場秩序や業務の遂行を阻害する重大な問題である。

大阪府教育委員会は、事業主の責務として、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止及び対応に関する教職員の啓発・研修及び相談体制の整備など、総合的・組織的な対策を講じる。

また、学校においては、校長等管理監督者はもとより、教職員一人ひとりが、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについての正しい理解のもとに、十分な認識をもって、すべての職場で妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントのない快適な働きやすい環境づくりを進める。

3 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの概念

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは、職場（教職員が職務に従事する場所をいい、当該教職員が通常勤務している場所以外の場所〔例：出張先や通勤・出張途上の車内、職場の延長と考えられるような宴会等〕も含まれる。）において行われる管理職・同僚教職員からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した当該女性教職員や育児休業等を申出・取得した当該教職員の就業環境が害されることをいう。

妊娠等の状態や育児休業制度等の利用等と嫌がらせ等となる行為の間に因果関係があるものがハラスメントに該当する。

なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動については、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントには該当しない。

4 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容

(1) 制度等の利用への嫌がらせ型

ア 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

教職員が、制度等の利用の請求等（措置の求め、請求又は申出をいう。以下同じ。）をしたい旨を管理職に相談したことや制度等の利用の請求等をしたこと、制度等の利用をしたことにより、管理職がその教職員に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する。

〈 典型的な例 〉

- ・ 産前休業の取得を管理職に相談したところ、「休みをとるなら辞めてもらう。」と言われた。

- ・ 時間外労働の免除について管理職に相談したところ、「今年度の評価は下がるよ。」と言われた。

イ 制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの

- ① 教職員が制度の利用の請求をしたい旨を管理職に相談したところ、管理職がその教職員に対し、請求をしないように言うこと。
- ② 教職員が制度の利用の請求をしたところ、管理職がその教職員に対し、請求を取り下げよう言うこと。
- ③ 教職員が制度の利用の請求をしたい旨を同僚に伝えたところ、同僚がその教職員に対し、請求をしないように言うこと。
- ④ 教職員が制度利用の請求をしたところ、同僚がその教職員に対し、その請求等を取り下げよう言うこと。

〈 典型的な例 〉

- ・ 育児休業の取得について管理職に相談したところ、「男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない。」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。
- ・ 介護休業について請求する旨を周囲に伝えたところ、同僚から「自分なら請求しない。あなたもそうすべき。」と言われた。「でも自分は請求したい。」と再度伝えたが、再度同様の発言をされ、取得をあきらめざるを得ない状況に追い込まれた。

ウ 制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの

教職員が制度等の利用をしたところ、管理職・同僚がその教職員に対し、嫌がらせ等をする。

「嫌がらせ等」とは、嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと、又は専ら雑務に従事させることをいう。

〈 典型的な例 〉

- ・ 管理職・同僚が「所定外労働の制限をしている人にたいした仕事はさせられない。」と言い、専ら雑務のみさせられる状況となっており、就業する上で看過できない程度の支障が生じている。(意に反することを明示した場合に、さらに行われる言動も含む。)
- ・ 管理職・同僚が「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ。」と言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている。(意に反することを明示した場合に、さらに行われる言動も含む。)

(2) 状態への嫌がらせ型

ア 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

教職員が妊娠等したことにより、管理職がその教職員に対し、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する。

〈 典型的な例 〉

- ・ 管理職に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない。」と言われた。

イ 妊娠・不妊治療等したことにより嫌がらせ等をするもの

教職員が妊娠・不妊治療等したことにより、管理職・同僚がその教職員に対し、嫌がらせ等をする事。

〈 典型的な例 〉

- ・ 管理職・同僚が「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない。」と言い、仕事をさせない状況となっており、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている。（意に反することを明示した場合にさらに行われる言動も含む。）
- ・ 管理職・同僚が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった。」と言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている。（意に反することを明示した場合にさらに行われる言動も含む。）
- ・ 管理職・同僚が「不妊治療を受けてはどうか」等、本人の意に反したことを言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている。
- ・ 本人が職場での周知を望まないにも関わらず、プライバシーを考慮せずに妊娠・不妊治療等の事実を伝える。

(3) 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

ア 「制度等の利用」に関する言動の例

- ① 校内体制を見直すため、管理職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 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のように、制度等の利用を希望する教職員に対する変更の依頼や相談は、**強要しない場合**に限られる。

イ 「状態」に関する言動の例

- ① 管理職が、長時間勤務している妊婦に対して、「妊婦には長時間勤務は負担が大きいだろうから、校内体制の見直しを行い、あなたの業務量を減らそうと思うがどうか。」と配慮する。
 - ② 管理職・同僚が「妊婦には負担が大きいだろうから、もう少し楽な業務に代わってはどうか。」と配慮する。
 - ③ 管理職・同僚が「つわりで体調が悪そうだが、少し休んだ方が良いのではないか。」と配慮する。
- ※①から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、客観的にみて、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る。

5 校長等管理監督者の責務

- (1) 校長等管理監督者は、自らの職務上の権限を認識し、妊娠・出産・育児休業等に関する制度等に対する正しい認識を十分にもったうえで、普段から教職員とのコミュニケーションを大切にし、相談や助言にあたって誤解や行き違いを生まないように留意すること。
- (2) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止を図るため、制度の周知を図るとともに、校内研修等を通じて、日頃から教職員の意識啓発に努めること。
- (3) 勤務環境を害し、又はそのおそれがある言動を見逃さないよう十分注意を払うこと。

- (4) 教職員から相談を受けた場合には、最善の解決策は何かという視点をもって、プライバシーに十分配慮しながら、必要な調査を行い、事案の内容に応じて、迅速かつ適切に対応すること。また、相談等を行った教職員に対して不利益な取扱いを行わないこと。
- (5) 教職員が自らの責務を遵守するよう適切な指導を行うこと。

6 教職員の責務

- (1) 教職員がお互いの人格を尊重し、日頃から言動には十分注意すること。
- (2) 職場の構成員として良好な勤務環境の維持に努めること。
- (3) 相談を受けた場合には、最善の解決策は何かという視点をもって、迅速かつ適切に対応すること。
- (4) 7に掲げる事項に常に留意すること。

7 教職員が留意すべき事項

校長等管理監督者を含むすべての教職員は、自らの人権感覚をみがかくとともにお互いの人格を尊重し、良好な職場環境の維持に努めること。その上で、次の点に留意し、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止に努めること。

- (1) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの未然防止のために
 - ア 教職員はお互いに対等なパートナーであるという意識をもつこと。
 - イ この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと。
 - ウ 受け手が不快の意思を表明した場合、同様の言動を繰り返さないこと。
 - エ 明快に不快の意思表示がない場合であっても、不快な言動にあたらなると一方的に判断しないこと。
 - オ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、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て、懲戒処分に付されることがあること。
- (2) 良好な勤務環境の維持のために
 - ア 職場内の妊娠・出産・育児休業等に関する言動について問題提起する教職員を逆に問題視するようなことをしないこと。
 - イ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの問題を当事者間の個人的な問題として終わらせないこと。
 - ウ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとみられる言動については、職場の構成員として注意を促すこと。
 - エ 被害を受けているケースを見聞きした場合には、声をかけて相談に応じること。
 - オ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに関する相談を受けた場合には、その信頼を裏切らないよう、問題の解決につながるような建設的なアドバイスをするよう心がけること。また、ケースによっては、被害者の同意を得た上で、校長等に相談できるものであること。
- (3) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの被害を深刻なものにしないために
 - ア 嫌なことは相手に対して明確に意思表示をすること。
 - イ 8に掲げる相談窓口又は信頼できる人に早期に相談すること。

8 相談体制の整備 (※フロー図参照)

教職員の相談窓口を次のとおり設置し、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びその他のハラスメントの相談について一元的に応じ、問題解決を迅速かつ適切に行える体制を整備する。

- (1) 大阪府職員総合相談センター

- ア 相談員が被害者に適切なアドバイスを行う。
- イ 被害者の希望や必要に応じて、専門相談の紹介又は教職員人事課へ引継ぐ。

(2) 専門相談員＜「ハラスメント専門相談」(外部相談機関)＞

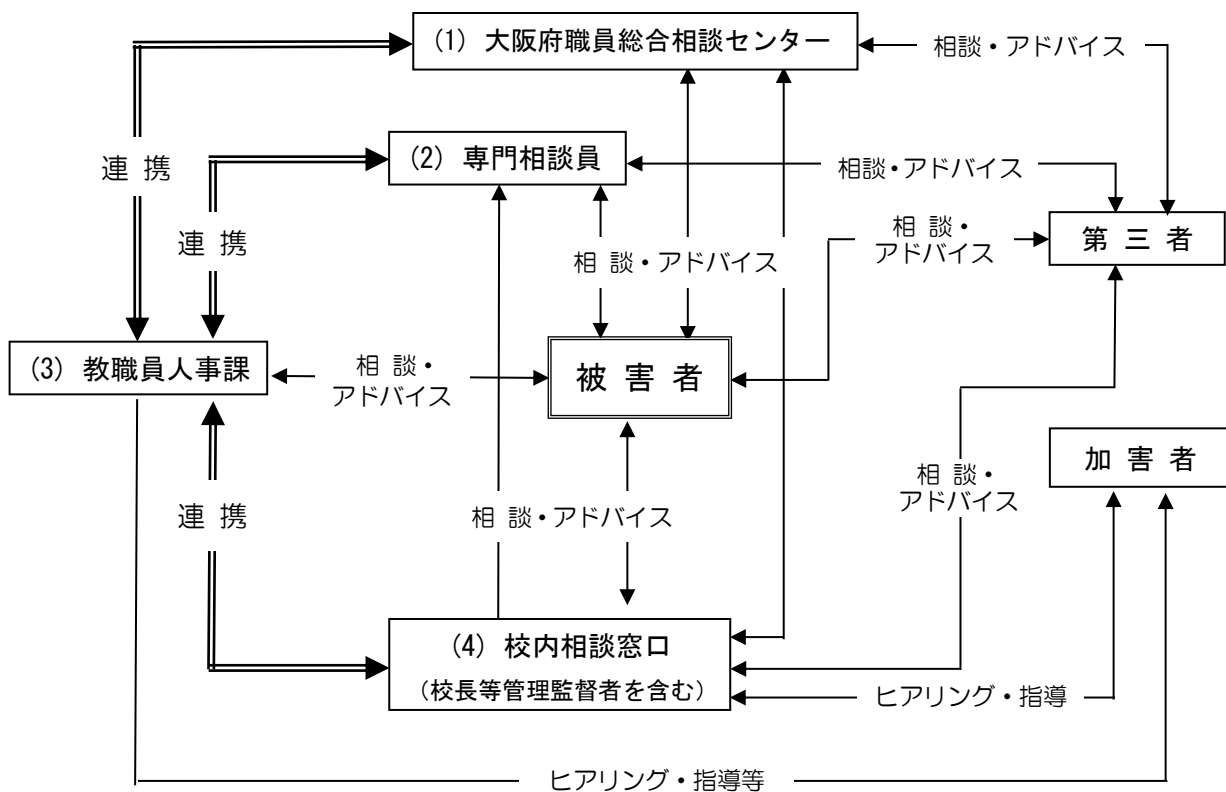
- ア 被害者及び校内相談窓口に対して職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等に関する専門的なアドバイスを行う。
- イ 必要に応じて、教職員人事課と連携を行う。

(3) 教職員人事課

- ア 被害者に適切なアドバイスを行う。
- イ 相談を受けた場合、又は学校から報告を受けた場合には、必要に応じて調査を行う。
- ウ 調査により妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントと確認した場合、又は必要があると判断した場合には、被害者へのケア及び加害者とされる教職員への指導が行われるよう調整するとともに、人事管理上重大な問題が生じた場合には、所属長又は、加害者とされる教職員に対する指導等を行う。

(4) 校内相談窓口 (校長等管理監督者を含む校内体制による窓口)

- ア 被害者に適切なアドバイスを行う。
- イ 必要に応じて関係者からヒアリングを行う。
- ウ 必要に応じて大阪府職員総合相談センター、又は専門相談員に相談を行い、アドバイスを受ける。
- エ 校長等管理監督者等は、必要に応じて、教職員人事課に報告を行うとともに被害者へのケア及び加害者とされる教職員への指導を行う。



9 校長等管理監督者の相談のあり方

実際に相談を受けるに当たっては、次の点を念頭に置いて、迅速かつ適切に対応することが必要である。また、相談内容が他の者に見聞きされないようプライバシーを確保して相談を行うなどの配慮が必要である。

(1) 相談に当たっての基本的な心構え

- ア 被害者を含む当事者にとって最善の解決策は何か（適切、効果的な対応は何か）という視点を常にもつこと。
- イ 事態を悪化させないようにするため、迅速な対応を心掛けること。
- ウ 関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密は厳守すること。
- エ 自分の価値観を押し付けないこと。

(2) 相談事務の流れ

- ア 対応の時間的な余裕（緊急性）を確認する。
- イ 相談者の求めるもの（妊娠・出産・育児休業等に関する言動の将来に向けての抑止なのか、過去の言動に対する謝罪等の対応なのかといったこと）を把握する。
- ウ 相談者の主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聞く。
- エ 事実関係を正確に把握し、記録をとる。
(把握すべき事実関係)
 - ・当事者（被害者及び加害者とされる者）間の関係
 - ・問題とされる言動が、いつ、どこで、どのように行われたか
 - ・相談者が加害者とされる者に対してとった対応
- オ 事実関係を把握する上で必要な場合は、被害者の意向を確認したうえで、加害者とされる者からもヒアリングを行う。
- カ 当事者間の主張に不一致がある場合などは、必要に応じ、第三者からのヒアリングを行い、正確な事実関係の把握に努める。
- キ 相談事案に関し具体的にとった措置について、被害者に説明する。

(3) 具体的な対応例

- ア 加害者に対して直接注意、指導する。あるいは被害者の求めるものに応えられるように謝罪を促す。
- イ 被害者に対して助言などケアを行う。
- ウ 当事者間の斡旋を行う。
- エ ケースに応じて教職員人事課との連携をとりつつ人事上必要な措置を講じる。

10 その他

本指針の内容をより具体的に説明した啓発冊子などを十分活用し、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止と対応について、教職員一人ひとりが、理解と認識を深めるようにすること。

附則

この指針は、平成29年2月1日から施行する。

附則

この指針は、平成29年6月30日から施行する。

附則

この指針は、令和2年6月30日から施行する。

附則

この指針は、令和4年4月1日から施行する。

ハラスメント相談窓口のご案内

<p>ハラスメント専門相談 (外部相談機関) [(一社)日本ハラスメント協会]</p>	<p>【TEL】 0120-407-560 (直通) 【FAX】 050-3588-1422 【E-mail】 harasumentt@yahoo.co.jp ※電話相談：月曜日～土曜日 (日祝日・12/29～1/4・8/13～8/15を除く) 午前10時00分～午後7時00分 ※メール：24時間送信可能</p>
<p>大阪府教育庁 教職員室 教職員人事課 (教員力向上支援グループ)</p>	<p>【TEL】(代表) 06-6941-0351 <内線3450> 【FAX】 06-6944-6897 【E-mail】 kyoshokuin-g16@sbox.pref.osaka.lg.jp ※電話相談：月曜日～金曜日(休日を除く) 午前9時～午後5時30分 ※メール：24時間送信可能</p>
<p>大阪府職員総合相談センター</p>	<p>【TEL】(代表) 06-6941-0351 <内線5501～2> (直通) 06-6613-8111 【FAX】 06-6210-9924 【E-mail】 shokuinsoudan@sbox.pref.osaka.lg.jp ※電話相談：月曜日～金曜日(休日を除く) 午前10時00分～午後4時30分 ※メール：24時間送信可能</p>