

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防止対策等について

平成29年 5 月 1 日 29四教学第96号 四万十町教育長通知
改正 令和 2 年 6 月15日 2四教学第224号 四万十町教育長通知

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（いわゆる男女雇用機会均等法）及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（いわゆる育児介護休業法）が改正され、平成 29 年 1 月 1 日から、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のための措置等について、事業主の措置義務が新設されることとなりました。

両法の規定に基づく厚生労働省告示により、具体的な指針が示されたことに伴い、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対策等について下記のとおり定めましたので、適切な対応をお願いします。

また、本通知の写しを貴所属の教職員（臨時的任用教職員及び会計年度任用職員その他の非常勤教職員を含む。）全員に配布するなど、周知を図ってください。

記

1 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定義

- (1) 教職員に対する次に掲げる事由に関する言動により当該教職員の勤務環境が害されること。

ア 妊娠したこと

イ 出産したこと

ウ 妊娠又は出産に起因する症状により勤務することができないこと若しくはできなかったこと又は能率が低下したこと

なお、「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいいます。

- (2) 教職員に対する次に掲げる制度又は措置の利用に関する言動により当該教職員の勤務環境が害されること。

ア 妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用

(ア) 深夜勤務の制限

(イ) 時間外勤務の制限

(ウ) 妊産婦の健康診断休暇

(エ) 休息又は補食を必要とする場合の職務専念義務の免除

(オ) 妊婦の通勤緩和

(カ) 産前休暇

(キ) 産後休暇

(ク) 育児休暇

(ケ) 配偶者の出産休暇

(コ) 妊娠障害休暇

イ 育児に関する制度又は措置の利用

(ア) 育児休業

(イ) 育児短時間勤務

(ウ) 部分休業

(エ) 深夜勤務の制限

(オ) 時間外勤務の制限

(カ) 時間外勤務の免除

(キ) 育児参加のための休暇

(ク) 子の看護休暇

ウ 介護に関する制度又は措置の利用

(ア) 介護休暇

(イ) 介護時間

(ウ) 深夜勤務の制限

(エ) 時間外勤務の制限

(オ) 短期介護休暇

- (3) 「職場」とは、教職員がその職務を遂行する場所をいい、勤務公署のほか、出張先、業務上の関係者との打合わせの場所、職場の親睦会の宴席その他実質的に職場の延長線上にある場所も含まれる。
- (4) 「教職員」には、臨時的任用教職員及び会計年度任用職員その他の非常勤教職員のほか、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号）第 47 条の 2 の規定により、派遣労働者も含まれる。

2 学校長の責務

- (1) 教職員がその能率を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、職場環境や人間関係に注意し、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント防止に努めなければならない。
- (2) 校内研修などの活用により、教職員に妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント防止の啓発を行わなければならない。
- (3) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントが発生した場合には、被害を受けた教職員（以下「被害者」という。）の以後の就業環境が更に悪化しないよう努めるとともに、4 に定める苦情相談員と連携し、その解決に向けて適切な対応をとらなければならない。

3 教職員（学校長を含む。）の責務

- (1) 教職員は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを生じさせる言動をしてはならない。
- (2) 教職員は、別紙「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントをなくするために教職員が認識すべき事項」を十分認識して行動するように努めなければならない。

4 相談・苦情の窓口の設置等

- (1) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに対する相談・苦情の窓口として、各学校に苦情相談員を置く。
- (2) 苦情相談員は、原則として教頭の職にある者を充てる。
当該職が複数配置されている場合には学校長が指名する者とする。
- (3) 学校長及び苦情相談員と連携して適切な対応をとるため、学校教育課の副課長を総括苦情相談員とする。

5 苦情・相談の方法

苦情相談は、次の(1)から(4)までのいずれかにより、口頭又は文書（特に様式は定めない。メールも可。）で行うものとする。

- (1) 被害者本人等による相談
妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを受け、又は受けるおそれがあると感じた教職員自らによる苦情相談員への相談
この場合、同僚、上司その他の教職員を介することも含まれる。
- (2) 被害者以外による相談
他の教職員が妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを受け、あるいは受けるおそれがあると認めた教職員による苦情相談員への相談
- (3) 総括苦情相談員への相談
苦情相談員又は学校長が行為者である場合、苦情相談員又は学校長の対応に不満がある場合、その他特別の事情がある場合は、被害者又は仲介人から直接総括苦情相談員への苦情相談をすることができる。
- (4) その他の相談窓口
その他の相談窓口については学校教育課の副課長を充てる。なお、外部の相談窓口として外部相談員へ苦情相談をすることも可能とする。
これらの他、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第8条第1項11号に基づき、人事委員会事務局（職員相談員）に対しても苦情相談をすることができる。

6 相談・苦情の処理

- (1) 苦情相談員は、苦情相談を受けた場合、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの被害者、行為者その他必要に応じて他の教職員から速やかに事実関係の調査と確認を行い、記録を取るとともに、学校長に報告をするものとする。
- (2) 学校長は、必要があると認める場合は、自ら再度事実確認を行うとともに、事案に応じて適切な対応を講じるものとする。
なお、学校内での解決が困難と思われる場合は、総括苦情相談員に事案の内容を報告し、対応を協議する。
- (3) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント事案の内容や状況に応じて、行為者からの謝罪、当事者間の関係改善に向けての援助又は配置転換、被害者の不利益の回復等の措置及び再発防止に向けた措置を講じるものとする。

(4) 行為者に対しては、懲戒処分その他適切な措置をとるものとする。

7 プライバシーの保護等

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの苦情相談を受ける教職員及びその対応等を担当する教職員は、関係者のプライバシーの保護及び秘密の保護を徹底し、苦情の申出、調査へ協力したことに起因して、関係者が不利益を受けることがないようにしなければならない。

この不利益には、勤務条件に関する不利益（昇任、配置換等の任用上の取扱い、昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関する不利益をいう。）のほか、同僚等から受ける誹謗や中傷など教職員が受けるその他の不利益が含まれる。

8 今後の取組

- (1) 学校長等管理職員、教職員については、研修会等その他機会をとらえて、注意喚起を行うなどの周知徹底を図る。
- (2) 平成 28 年 3 月 17 日付け 28 高教福第 1389 号「教職員子育てサポートプランに基づく取組について」（通知）により、面談の実施や母性保護に関する取組を実施する。
- (3) ハラスメント対策ガイドブック等を利用した随時の啓発を行う。

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントをなくするために
教職員が認識すべき事項

第1 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを生じさせないために教職員が認識すべき事項

1 基本的な心構え

教職員は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを生じさせないために、次の事項について十分認識しなければならない。

一 妊娠、出産、育児又は介護に関する否定的な言動（不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の教職員の妊娠、出産、育児又は介護の否定につながる言動（当該教職員に直接行わない言動も含まれる。）をいい、単なる自らの意思の表明を除く。）は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの原因や背景となること。

二 仕事と妊娠、出産、育児又は介護とを両立するための制度又は措置があること。

2 学校長として認識すべき事項

学校長は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを生じさせないために、次の事項について十分認識しなければならない。

一 妊娠した教職員がつわりなどの体調不良のため勤務ができないことや能率が低下すること、制度等の利用をした教職員が正規の勤務時間の一部を勤務しないこと等により周囲の教職員の業務負担が増大することも妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの原因や背景となること。

二 業務体制の整備など、職場や妊娠等をし、又は制度等の利用をした教職員その他の教職員の実情に応じ、必要な措置を講ずること。例えば、業務体制の整備については、妊娠等をし、又は制度等の利用をした教職員の周囲の教職員への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行うことや、業務の点検を行い、業務の効率化等を行うものとする。

3 妊娠等をし、又は制度等の利用をする教職員として認識すべき事項

妊娠等をし、又は制度等の利用をする教職員は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る言動を受けないために、次の事項について十分認識しなければならない。

一 仕事と妊娠、出産、育児又は介護とを両立していくために必要な場合は、妊娠、出産、育児又は介護に関する制度等の利用ができるという知識を持つこと。

二 周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調や制度等の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと。

4 懲戒処分

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの態様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て、懲戒処分に付されることがある。

第2 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントが生じた場合において教職員に望まれる事項

1 基本的な心構え

教職員は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る言動を受けた場合にその被害を深刻にしないために、次の事項について認識しておくことが望まれる。

一 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと。

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る言動を無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されないということをまず認識することが大切である。

二 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る言動に対する行動をためらわないこと。

被害を深刻なものにしない、他に被害者をつくらない、さらには妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく良い勤務環境の形成に重要であるとの考えに立って、勇気を出して行動することが求められる。

2 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る言動を受けたときに望まれる対応

教職員は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る言動を受けた場合、次のような行動をとるよう努めることが望まれる。

一 自分の意に反することは相手に対して明確に意思表示をすること。

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る言動に対しては毅然とした態度をとること。すなわち、はっきりと自分の意思を相手に伝えることが重要である。直接相手に言いにくい場合には、手紙等の手段をとるという方法もある。

二 信頼できる人に相談すること。

まず、職場の同僚や知人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。各職場内において解決することが困難な場合には、内部又は外部の相談機関に相談する方法を考える。なお、相談するに当たっては、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る言動を受けた日時、内容等について記録しておくことが望ましい。