

パワハラ防止法が成立

— 学校からパワハラをなくそう —

越教組ニュース

越谷市教職員組合
ホームページ



教職員のひとついいじめが問題になっていきますが、パワーハラスメントが法律になったことはご存知でしょうか。今までの国と世界のパワハラの流れにサッと3点で触れて、越谷のパワハラの問題についても少し述べたいと思います。

今までのパワハラ施策

労働相談で、あまりにもパワハラが多く、メンタル不全や労災につながる事例が後を絶ちませんでした。このような実情を背景に、二〇一二年一月、予防と解決の例示を国で出しました。(厚生労働省)

◆そのポイントは、
◆予防するために
トップのメッセージを

初めての法律

それでもパワハラがなくならないので、ついに今年(5月29日)法律ができました。労働施策総合推進法(本当はもっと長い名前)の第4条「国の施策」の14に規定してあります。「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題」がパワハラです。30条の2「雇用管理上の措置等」第1項に次のようにあります。(簡素化表現です)

- ◆パワハラとなるポイント
 - (1)職場において行われる
 - (2)優越的な関係を背景とした言動
 - (3)業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ◆事業者(教委)の義務
 - (1)相談に応じ、適切な体制整備
 - (2)その他必要な措置
- ◆国会付帯決議(法への付け足し)

就活セクハラ、取引先からのハラスメント、性的マ

イノリティーへのハラスメントなども。
越谷市教委は、ハラスメント防止要綱を作っていますが、当然法に基づき見直しが必要です。

世界の流れ

六月二二日、ILO条約と勧告が決議されました。世界的にも大きな問題になって、解決の方向を述べています。

ポイントには、
◆パワハラ行為には罰則

越谷の現状を考える

◆パワハラはなくなっていない
越谷の教育委員会はハラスメント防止要綱を作りましたが、残念ながらパワハラはなくなっていない。なぜか?
まず、ハラスメント規程そのものについてです。
・ハラスメント防止が、

「学校における働き方改革基本方針」 埼玉県教育委員会が発表

県教委作成「働き方改革基本方針」が各学校に届きました。全教員への周知・徹底のためにも管理職の先生は、印刷・配布するとともに、ぜひ職員会議で説明会を持っていただきたいと思ひます。
3年計画になっていますが、県教委・地教委・各学校が、できることから取り組んでいくことが大事です。月残業時間の上限目標は45時間ですが、これを達成するためにはどうすればいいのか。まず校長先生が先頭になって、今の働き方の改善策を打ち出してほしいものです。まず校内に働き方改革のための、「業務改善委員会」を設置することから始めましょう。

◆パワハラを受けたくないことは、人としての権利(日本の法律や実態も、この観点で補強されていく必要があります)
・「相談員を決めたからヨシ。あとは職場で」ではなく、行政の責任として最後まで取り組んでほしいものです。
◆パワハラを人権問題として
・法律化以前から提起されてあるトップのメッセージや管理職等の教育は充分にやられてはいません。要綱を作ったが、「仏作って魂入れず」というところ。教委が声明を出す、吉田教育長が大事な会議で必ず力説する。これがトップの意見表明ですが、必要ではないでしょうか。
(業務の負担軽減も同じこと

◆取り返しがつかなくなる前に
教育現場が忙しいし、教委も忙しいのはわかります。しかし、その人の一生をだめにしたり、職場に大きなダメージを与えるようなパワハラが起きてからでは遅いのです。未来を担う子どもたちに、何と言いつてもできるでしょうか。神戸の事例を、「対岸の火事」と眺めてははいられないは



とが言えます)
・パワハラは被害を受けている本人のことを第一に考えることが大切です。つまり、心を傷んでいる人の人権問題として捉えることです。「そういうつもりはなかった」「指導の一貫だった」で誤魔化してはなりません。
・管理職の方には、職員の仕事が大丈夫かしっかりと見守ってほしいです。(安全配慮義務です)
・教育(研修)が大事です。弁護士さんによる研修などはどうでしょうか。改めての研修会その他に、ピラやポスターなどの啓発もとてもいいと思ひま