

職場におけるハラスメントの防止に関する基本方針

令和2年4月
令和5年3月改定
総務部職員厚生課

1. 基本的な考え方

職場におけるハラスメントは、相手の尊厳を傷つけたり、不快にさせたり、あるいは勤務条件における不利益や脅威を与え、ひいては心身の健康を損なう要因となるものである。

また、組織秩序を乱し、職務の円滑な遂行を阻害して、区政の効率的運営に重大な影響を及ぼす問題である。

区は、職場におけるハラスメントを断じて許さないという決意のもと、ハラスメントの未然防止と対策について、総合的・組織的に取り組み、ハラスメント・ゼロを目指すとともに、ハラスメントに関する苦情や相談に適切に対応し、年齢、性別、国籍、障害の有無、職層等を問わず、職員が互いに尊重しあいながら、快適に働くことができる職場環境を確保することとする。

2. ハラスメント等の定義

この基本方針において、職場とは、職員が職務命令に従って職務を遂行する^{※1} 場所をいい、職員とは常勤、再任用及び会計年度任用職員をいう。また、職員及び職員以外に職場で働く者を職員に準じて取り扱う場合は、職員等という。

職場におけるハラスメントとは、職員等に対して行われる次に掲げる行為をいう。

(1) セクシュアル・ハラスメント

① セクシュアル・ハラスメントとは【別表1】

意図的、意図的でないにかかわらず、職場において行われる^{※2} 性的な言動をいい、言動に対する職員等の対応により、当該職員等がその^{※3} 勤務条件において不利益を受け、又は、本人及び周囲の者に身体的・精神的な苦痛を与え、^{※4} 職場環境が害される行為をいう。

② 判断の基準

セクシュアル・ハラスメントは、相手方の意に反する性的な言動により職場環境が不快なものとなり、個人の職務能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、就業上見過ごせない程度の支障が生じることである。

しかしながら、性的な言動に対し「不快」であるかどうかの判断は、職員等個人、特に性別等により大きな差が生じるものである。本人が不快であると感じていたにもかかわらず、その性的な言動が一度でも行われた場合には、不快と感じた職員等の気持ちが判断の基準となる。

(2) パワー・ハラスメント

① パワー・ハラスメントとは【別表2】

職員等に対して、職務上の地位又は人間関係等の^{※5} 優位性を背景に、業務の適正な

範囲を超えて、精神的若しくは身体的苦痛を与え、又は職場環境を悪化させる行為をいう。上司から部下だけでなく、同僚又は部下、他部署の職員等による言動も含まれる。

② 判断の基準

パワー・ハラスメントと業務上の注意・指導の違いは、それが業務の適正な範囲を超えた行為に該当するか否かである。個人の受け取り方によっては、業務上の注意・指導を不満に感じたりする場合でも、それが業務上必要な場合にはパワー・ハラスメントには該当しない。

しかしながら、真に必要な注意・指導を行っているにもかかわらず、それが受け手によってはパワー・ハラスメントと感じ、業務に影響を及ぼすことも考えられる。

パワー・ハラスメントか否かの判断を画一的に行うことは難しいため、行為が行われた状況、行為の程度や継続性、業務の必要性、日常のコミュニケーションの状況、他の職員等との比較など、多角的な視点から判断する必要がある。

(3) 妊娠・出産・育児休業・介護休暇等に関するハラスメント

① 妊娠・出産・育児休業・介護休暇等に関するハラスメントとは【別表3】

職場において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産・育児・介護をすること）又は育児休業、介護休暇等の制度の利用に関する言動により、妊娠・出産又は育児休業、介護休暇等を申出・取得した職員等の職場環境が害される行為をいう。

② 判断の基準

妊娠等の状態や育児休業制度等の利用と嫌がらせとなる行為の間に因果関係があるものがこれに該当する。

なお、業務分担や安全配慮の観点から、客観的に見て、業務上の必要性に基づく言動によるものは、該当しない。

(4) モラル・ハラスメント

① モラル・ハラスメントとは【別表4】

言葉や態度などによって、巧妙かつ陰湿に繰り返され、人の心を傷つける精神的な暴力で、働く人の人格や尊厳を侵害し、当該職員等や周囲の者に身体的・精神的な苦痛を与え、職場環境を悪化させる行為をいう。

③ 判断の基準

標的となった職員等への行為が繰り返され、その職員等が身体的・精神的な苦痛を覚えた場合や、周りの職員等がその行為を見ることによって身体的・精神的な苦痛を覚え、職場環境が悪化したと認められる場合が該当する。

なお、「セクシュアル・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」の範疇である行為又は関連する行為である場合は、これらのハラスメントと同様の行為として取り扱う。

(5) ソジ・ハラスメント（LGBTへのハラスメント）

① ソジ・ハラスメントとは【別表5】

※⁶ ソジ・ハラスメントとは、※⁷ 性的指向や※⁸ 性自認に関連して、差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせをする行為をいう。

② 判断の基準

性的指向・性自認等の機微な個人情報について本人の了解を得ずに暴露（アウトティング）したり、カミングアウトを強要する等が該当する。

なお、「セクシュアル・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」の範疇である行為又は関連する行為である場合は、これらのハラスメントと同様の行為として取り扱う。

(6) レイシャル・ハラスメント

①レイシャル・ハラスメントとは【別表6】

人種や民族、国籍等を理由とした嫌がらせや差別となる言動をいう。

②判断の基準

標的となった職員等への行為が繰り返され、その職員等が身体的・精神的な苦痛を覚えた場合や、周りの職員等がその行為を見ることによって身体的・精神的な苦痛を覚え、職場環境が悪化したと認められる場合が該当する。

なお、「セクシュアル・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」の範疇である行為又は関連する行為である場合は、これらのハラスメントと同様の行為として取り扱う。

3. その他のハラスメント

(1) 職員による事業者等へのハラスメント

職員が、事業者や団体等に対し高圧的な態度や無理な要求をするなど、当該事業者等にとっての「^{※9}カスタマー・ハラスメント」となる行為を行うことは、ハラスメント・ゼロを目指す区の方針に背くものであり、信用失墜に結び付く行為として断じて行ってはならない。

(2) 区民等との対応におけるトラブル

区民や事業者等とのやりとりの中でトラブルが発生し、激しい叱責や無理な要求等が執拗に繰り返され、それが職員等の心身を蝕む恐れがある場合には、周りの職員等がその兆候をいち早く察知し、組織での対応や担当の交代などにより、職員等の健康被害を予防することが必要である。

4. ハラスメントをなくすために

(1) 管理監督者の責務

管理監督者は、ハラスメントに対する正しい知識と認識を持ち、職員が職務に専念できる良好な職場環境の確保や職員の保護に努め、部下とのコミュニケーションや信頼関係を構築し、ハラスメントの発生を未然に防止する義務がある。

また、万が一問題が発生した場合には、事実関係の調査等に積極的に取り組み、円滑に苦情処理、職場環境の改善に努めるものとする。

(2) 職員の責務

職員一人ひとりが、ハラスメントに対する正しい知識と認識を持ち、お互いの人格や尊厳を不当に侵害することのないようハラスメントに関する言動に十分注意するとともに、職場の構成員として円滑なコミュニケーションづくりに努め、良好な職場環境の維持、確立に努めるものとする。

(3) ハラスメントに関する周知・啓発

職場におけるハラスメントの内容及び発生原因や背景等について、庁内公開サイトを

活用し、広く職員に周知・啓発する。

(4) ハラスメントに関する職員研修の実施

区は、職員一人ひとりが、ハラスメントについて正しく理解し、その発生を防止するために、管理監督者や職員に対して、ハラスメントに関する基本的な事項等の研修を実施する。

(5) 職員に対するカスタマー・ハラスメントへの対応

区は職員以外の者による職員へのカスタマー・ハラスメントの発生防止に取り組むとともに、発生時には職員を守るために、組織的対応を行うものとする。

5. 苦情・相談窓口

(1) 区は、職場の就業環境が害されることがないように、職場におけるハラスメントに関する問題について、苦情・相談体制を整備するものとし、管理職及び係長職のハラスメント相談担当（以下「相談担当」という。）、係長級の職員相談担当を置いて、職員からの苦情・相談を受け付けることとする。

また、職員が相談しやすい環境整備のために、区外部にも心理士による窓口を設置し職員からの苦情・相談を受けるとともに、事実調査等が必要な場合には、区の相談窓口と連携して調査・対応するものとする。

(2) 苦情・相談窓口は、職場におけるハラスメントの被害を受けていると思う職員だけでなく、他の職員に対するハラスメントを見聞きした職員も利用することができる。

(3) ハラスメント担当窓口を担う相談員が適切な初期対応が実施できるよう、面談に関する研修を実施する。

(4) 職員以外の者からの区の職場におけるハラスメントに関する苦情・相談窓口は各事業所管とし、各事業所管は、職員以外の者からの苦情・相談に真摯に対応するものとする。

6. 苦情・相談の対応及び解決

(1) 相談担当は、相談者である職員の意向を尊重した上で、申出に対する事実関係を調査し、その内容や状況に応じて適切に対応するものとする。

(2) 相談担当は、職員からの苦情・相談に対応し、必要に応じて所属等の関係者に改善を促すものとする。

(3) 職員からの苦情・相談の申出に係る所属等の関係者は、相談担当の求める調査及び対応等に応じなければならない。

(4) 相談担当は、職員からの苦情・相談の対応や改善を促した事案の概要について、当事者のプライバシーの保護を図った上で、職員厚生課長に報告する。

(5) 職員厚生課長は、相談担当から報告を受けた職員からの苦情・相談事案のうち、より厳正な調査・対応が必要と認めた場合や対応に対して当事者が納得しない場合は、人事課長と協議して、ハラスメント対策委員会に調査・審議を依頼することができるものとする。

(6) 当事者の所属の所属長は、職員からの苦情・相談事案について、改善点や反省すべき点を明らかにし、その内容を総務部長に報告し、所属の環境改善調整に努めなければならない。

(7) 人事課長はハラスメント対策委員会から調査・審議の結果について報告を受けた場合は、被害者の不利益にならないよう配慮し、所管部と協議したうえで、必要な措置を行

うこととする。

7. ハラスメント対策委員会

- (1) 職員からのハラスメントに関する苦情を調査・審議し、公正な対策を図るため「ハラスメント対策委員会」（以下「対策委員会」という。）を設置する。
- (2) 対策委員会は、所属部長からの報告、関係者からの事情聴取等適切な調査を迅速に行い、事実確認をした上で、審議を行う。
- (3) 対策委員会は、加害者とされる者の言動がハラスメントに該当するのか、ハラスメントと断定できない場合においても、その言動の原因や問題点を明らかにする。また、再発防止や職場環境の改善に向けた対策について意見を申し出ることができる。
- (4) 対策委員会は、審議結果について、人事課長、所属長、相談者に報告する。

8. ハラスメント対応後のフォローアップ体制

ハラスメント相談担当窓口は、ハラスメントへの対応を適切に実施し、環境改善の効果を持続していくため、対応後も、所属と連携して被害者への配慮等継続的なフォローや改善状況の把握をする。

9. 制裁

本方針に反し、ハラスメント行為の事実が確認された加害者については、その態様によっては、信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行として、当該職員を懲戒処分の対象とする。

また、加害者とされる者が、相談者等を特定することや報復することは、ハラスメントの防止や対策を講じる上で、あってはならない行為であり、本方針に反する行為として厳正に対処する。

10. プライバシーの保護と不利益な取り扱いの禁止

ハラスメントに関する相談、苦情の処理に当たっては、当事者のプライバシーの保護に努め、特に被害者、申出人及び事実関係の確認に協力した者が不利益を受けることのないよう十分留意し、知り得た秘密は厳守しなければならない。

脚注

※¹ 場所 … 職場外であっても「職場の延長」と考えられる場合には、職場に含まれる。

※² 性的な言動 … 性的な内容の発言や視覚に訴える等の行動。同性に対するものも含まれ、固定的性別役割分担意識に基づく言動、性的指向や性自認に関する差別的言動等も含まれる。

※³ 勤務条件において不利益 … 昇任・昇格・昇給・異動等においての不利益を受けることをいう。

※⁴ 職場環境が害される … 不快感による職員等の士気の低下や職場の人間関係の悪化をまねくことをいう。

※⁵ 優位性 … 職務上の地位に基づく優位性だけでなく人間関係や専門知識、経験など様々な

優位性が含まれる。

※6 ソジ … 性的指向(Sexual Orientation)と性自認(Gender Identity)の頭文字を取ったものの。

※7 性的指向 … 人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうかを示す概念である。

※8 性自認 … 自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ(性同一性)を自分の感覚として持っているかの概念である。

※9 カスタマー・ハラスメント … 他の事業主が雇用する労働者等からのハラスメントや、顧客等からの不当な苦情や執拗な謝罪要求等の著しい迷惑行為をいう。

【別表1】

セクシュアル・ハラスメントの内容	<p>セクシュアル・ハラスメントは、言葉によるものなど様々なものがある。性的な言動の例としては、次のものが挙げられる。</p> <p><u>1 直接相手に向けられたもの</u></p> <ul style="list-style-type: none">・性的な発言をする（身体的特徴を話題にする、卑猥な冗談を交わす性的な経験や性生活について質問する、同性愛等の性的指向を揶揄する等）・性的な内容の電話をかける又はEメール・手紙を送る・食事・デートへ執ように誘う・身体に不必要に接触する・性的関係を強要する 等・「男のくせに根性がない」「女には仕事を任せられない」「女性は職場の花でありさえすればいい」などと発言する・「男の子、女の子」「僕、坊や、お嬢さん」「おじさん、お婆さん」などと人格を認めないような呼び方をする・女性であるというだけで、お茶くみや掃除を強要する・「なぜ結婚しないの」と聞く <p><u>2 間接的に相手に向けられたもの</u></p> <ul style="list-style-type: none">・性的なうわさを流す・陰口を言う 等 <p><u>3 不特定多数の者に向けられたもの</u></p> <ul style="list-style-type: none">・ヌードポスター、わいせつ図画を掲示する 等 <p><u>4 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること等）</u></p> <ul style="list-style-type: none">・性的指向・性自認等の機微な個人情報について本人の了解を得ずに暴露する 等
------------------	---

【別表2】

<p>パワー・ハラスメントの内容</p>	<p>パワー・ハラスメントは、次のものが挙げられる。 (同僚又は部下による言動で、その者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力を得なければ業務の円滑な遂行が困難である等も含まれる)</p> <p><u>1 身体的な攻撃</u> (暴行・傷害等)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 足で蹴る ・ 頭をこづく ・ 胸ぐらを掴む ・ 髪を引っ張る ・ 相手に物を投げつける 等 <p><u>2 精神的な攻撃</u> (脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言等)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 人格を否定する発言をする ・ 無能扱いする発言をする ・ 他者の前で叱責する ・ 机などを蹴る、叩く ・ 就業意欲を極端に低下させ、能力の発揮を阻害するような叱責、指導又は教育をする 等 <p><u>3 人間関係からの切り離し</u> (隔離・仲間はずし、無視等)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 挨拶をしても無視し、会話を拒絶する 等 <p><u>4 過大な要求</u> (業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害等)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 休日出勤しても終わらない業務を強要する、終業間際に過大な仕事を毎回押し付ける 等 <p><u>5 過小な要求</u> (業務上の合理性がなく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる行為や仕事を与えないこと等)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 同僚に聞こえるように、明らかに程度の低い仕事だけを名指しで命じる、本来の業務と直接関係のない雑用を必要以上に強要する 等 <p><u>6 個の侵害</u> (私的なことに過度に立ち入ること等)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 過度に結婚や家庭等の私生活への干渉を行う 等 ・ 病歴、不妊治療等の機微な個人情報について本人の了解を得ずに暴露する 等
----------------------	---

【別表3】

<p>妊娠・出産・育児休業・介護休暇等に関するハラスメントの内容</p>	<p>妊娠・出産・育児休業・介護休暇等に関するハラスメントは、次のものが挙げられる。</p> <p>1 <u>制度や措置の利用</u>※1への嫌がらせ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・妊娠・出産・育児・介護に関する制度の利用や措置に関し、不利益な取り扱いを示唆する言動 ・制度の利用申請又は、制度や措置の利用を阻害する言動 ・制度等の利用を理由に嫌がらせ等をする言動等 <p>2 <u>状態への嫌がらせ</u>※2</p> <ul style="list-style-type: none"> ・妊娠・出産等を理由に不利益な取扱いを示唆する言動 ・妊娠・出産等を理由に嫌がらせ等をする言動等
<p>上記 ※1 対象となる制度 又は措置</p>	<p>1 <u>妊娠・出産休暇その他の母体保護</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・母子保健健診休暇・妊娠初期休暇・妊婦通勤時間・妊娠中の休憩に関する措置 ・妊娠・出産休暇・出産支援休暇 ・妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置 <p>2 <u>育児休業</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業（生後3歳に達しない子を育てる職員） ・部分休業（育児休業）（小学校就学前の子を育てる職員） <p>3 <u>介護休暇</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・短期の介護休暇・介護休暇・介護時間 <p>4 <u>子の看護休暇</u></p> <p>5 <u>時間外労働の制限・深夜業の制限</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児又は介護に係る超過勤務制限及び深夜勤務制限 <p>6 <u>育児のための所定労働時間の短縮</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児時間・育児短時間勤務 <p>7 <u>始業時刻変更等の措置</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務
<p>上記 ※2 状態への嫌がらせの事由</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠・出産等 <p>1 産後の就業制限の規定により就業できず、又は妊娠・出産休暇（産後）を取得したこと</p> <p>2 妊娠又は出産に起因する症状（※）により労務の提供ができないこと若しくはできなかつたこと、又は作業能率が低下したこと</p> <p>※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</p>

【別表4】

<p>モラル・ハラスメントの内容</p>	<p>モラル・ハラスメントは、「言葉や態度によって、巧妙に人の心を傷つける精神的な暴力」で、「いじめ」に近い概念とされ、次のものが挙げられる。</p> <p>○ <u>モラル・ハラスメントの具体例</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 出どころが分からないよう、ひそかに悪いうわさを流す ・ 失敗するように誘導する ・ 仕事に必要な情報を流さない ・ 曖昧な言葉でほのめかし、言いたいことをはっきり言わない ・ ため息や舌打ちなど、間接的で意味ありげなしぐさをする ・ わざと難しい仕事や未経験の仕事を行わせ、「お前は本当にできないやつだな」「そんなこともできないの？」とこれみよがしに指摘する ・ 不機嫌な態度をとる ・ 「自分の言っていることは、常に正しい」といった口ぶりで話す ・ からかったり、嫌味や皮肉を言ったり、人前で笑いものにしたりする ・ 嘘をつく 等
----------------------	--

【別表5】

<p>ソジ・ハラスメント（LGBTへのハラスメント）の内容</p>	<p>ソジ・ハラスメント（LGBTへのハラスメント）性的指向や性自認に関連して、差別的な言動や嘲笑、精神的・肉体的な嫌がらせをする行為で、次のものが挙げられる。</p> <p>○ <u>ソジ・ハラスメントの具体例</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 性的指向・性自認等の機微な個人情報について本人の了解を得ずに暴露（アウトティング）する ・ カミングアウトを強要する ・ 「この職場にLGBTはいない」などと存在を否定する ・ 「男か女かどちらかわからない」と性別を詮索する ・ 「同性が恋愛対象なんて気持ちが悪い」などと言う 等
-----------------------------------	---

【別表6】

レイシャル・ハラスメントの内容	<p>レイシャル・ハラスメントは、国籍等に関連して、差別的な言動や嘲笑、精神的・肉体的な嫌がらせをする行為で、本人の人格や個性、能力とは関係なく行われ、次のものが挙げられる。</p> <p>なお、日本国籍でも外国にルーツのある人や、通称として日本名を使用している外国籍の人がいる場合などに留意する必要がある。</p> <p>○ レイシャル・ハラスメントの具体例</p> <ul style="list-style-type: none">・ 国籍などの個人情報について本人の了解を得ずに暴露する 「あの人、〇〇人なんだって」・ 外国にルーツのある人がその場にいるにもかかわらず、日本人しかいないような会話をする（意図的か否かは問わない） 「日本人だから言わなくても分かると思うけど…」・ 仕事上の進め方や考え方などを人種や国籍に結び付けて評価する 「あなたは〇〇人だから、私たちと考え方が合わない」・ 相手の国や文化を傷つける発言をしたり、ステッカーを貼るなどの意思表示をする・ ルーツのある人種や国について代表者のように扱う 「あなたの国、いつも日本を悪くいいますね。いい加減やめてください」 等
-----------------	---