

入善町職員
ハラスメント防止の指針

令和2年12月
入善町総務課

< 目 次 >

1. 策定の趣旨	- 1 -
2. ハラスメント対策の強化に関する法的措置	- 1 -
3. ハラスメントの概要	- 2 -
(1) パワーハラスメント	
(2) セクシュアルハラスメント	
(3) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント	
(4) その他のハラスメント	
4. ハラスメントが発生した時の対応	- 8 -
(1) 被害を受けた場合	
(2) 周囲の対応	
(3) 監督者の役割	
(4) 懲戒処分・法的罰則	
5. ハラスメントの相談体制	- 11 -
(1) 相談窓口	
(2) 相談内容	

1. 策定の趣旨

職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の様々なハラスメントは、当事者の関係性、組織の風土環境、社会的な圧力…など様々な要因が絡み合って発生するものです。ハラスメントは、職員が能力を十分に発揮することの妨げになることはもちろん、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる重大な問題です。

町組織としても、秩序の乱れや業務への支障、貴重な人材の損失などにも影響し、また、社会的評価にも悪影響を与えかねない大きな問題となることが想定されます。

これらを踏まえ、本指針の策定により、職員一人ひとりが、ハラスメント対策について十分に理解し、互いの人格を尊重し合い、また、コミュニケーションを取り合い、職員の利益の保護及び公務能率の向上を図るとともに、働きやすい良好な職場環境づくりを促進することを目的とします。また、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、相談内容の取り扱いにも留意し、職員それぞれが適切な対応をとれるよう、この指針を活用するものとします。

2. ハラスメント対策の強化に関する法的措置

ハラスメントのない社会の実現に向けて、職場における対策を強化するために、2019年改正の労働政策総合推進法において、国の施策や責務として「労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決」に取り組むことが規定されました。また、職場におけるパワーハラスメントについて事業主に防止措置を講じることが義務付けられたことや、事業主に相談したこと等を理由とする不利益取扱いも禁止されています。

セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメント等については、以前から男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法において事業主に防止措置が義務付けられていましたが、今回の改正法に併せて、不利益取扱いの禁止や事業主の責務の明確化など防止対策の強化が図られました。

なお、改正法に基づき、2020年1月には、パワーハラスメントに関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（パワハラ指針）、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに関して雇用管理上講ずべき措置等についての改正指針（セクハラ指針・マタハラ等指針）が策定されています。

<ハラスメントに係る法的措置区分表>

区分	パワーハラスメント	セクシュアルハラスメント	マタニティハラスメント等
法律	労働政策総合推進法	男女雇用機会均等法	・男女雇用機会均等法 ・育児・介護休業法
指針	事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針	事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針	・事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針 ・子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針
施行期日	2020年6月1日 ※中小企業は2022年4月	2020年6月1日	2020年6月1日

3. ハラスメントの概要

(1) パワーハラスメント

職場におけるパワーハラスメントは、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って、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となるようなもので、以下の①から③までの要素を全て満たすものを言います。客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については該当しません。

① 優越的な関係を背景とした言動

業務を遂行するにあたって、当該言動を受ける職員が行為者とされる職員に対して抵抗や拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指します。また、優越性は、役職における上下関係に限られず、部下から上司への言動なども含まれます。

(言動の例)

- ・職務上の地位が上位の者による言動
- ・同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務を円滑に遂行することが困難であるもの
- ・同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難

であるもの

② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動

社会通念に照らし、当該言動が明らかに業務上必要性がない、又はその態様が相当ではないものを指します。

(言動の例)

- ・業務上明らかに必要性のない言動
- ・業務の目的を大きく逸脱した言動
- ・業務を遂行するための手段として不適當な言動、当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

③ 職員の就業環境が害されるとは・・・

当該言動により、職員が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなったために能力の発揮に重大な悪影響が生じる等の、当該職員が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指します。

なお、言動の頻度や継続性は考慮されますが、強い身体的又は精神的苦痛を与える態様の場合には、1回でも就業環境を害する場合があります。

<ハラスメントの例>

～厚生労働省資料抜粋～

代表的な言動の類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
身体的な攻撃 (暴行・傷害)	・殴打、足蹴りを行う ・相手に物を投げつける	・誤ってぶつかる
精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	・人格を否定するような言動を行う等 ・業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す ・他の職員の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返す ・相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の職員宛てに送信する	・遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない職員に対して一定程度強く注意をする ・業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った職員に対して、一定程度強く注意する
人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	・自身の意に沿わない職員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする ・一人の職員に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる	・新規に採用した職員を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する ・懲戒規定に基づき処分を受けた職員に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる
過大な要求 (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)	・長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる ・新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する ・職員に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる	・職員を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せ ・業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せ
過小な要求 (業務)	・管理職である職員を退職させるため、	・職員の能力に応じて、一定程

上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)	誰でも遂行可能な業務を行わせる ・気に入らない職員に対して嫌がらせのために仕事を与えない	度業務内容や業務量を軽減する
個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)	・職員を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする ・職員の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該職員の了解を得ずに他の職員に暴露する	・職員への配慮を目的として、職員の家族の状況等についてヒアリングを行う ・職員の了解を得て、当該職員の機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す

※上記の表によるほか、部下による上司に対するハラスメント(逆パワハラ)の例として次のようなものが該当します。

- ・上司に対して「おまえのいうことなど聞く必要はない」などといった暴言をいう
- ・SNSなどの場で、上司を名指して、「ハラスメント行為を繰り返している」、「不正行為をしている」などといった誹謗中傷を繰り返す
- ・上司の胸ぐらをつかんで怒鳴る
- ・上司からの業務命令に対して、いちいち反発して聞き入れず、また、反論を繰り返して従わない
- ・上司が部下の力を借りないとできない作業について上司に協力せず、指示を無視する

(2) セクシュアルハラスメント

職場におけるセクシュアルハラスメントは、職場において行われる「不快に感じる性的な言動」により就業環境が害されたり、「不快に感じる性的な言動」に対する職員の対応によりその職員が労働条件について不利益を受けることを言い、以下の①から③の言動を含みます。

- ① 性的な言動には、性的な関心や欲求に基づく行動だけでなく、性的な差別意識や優越意識に基づく言動も含まれます。
- ② 女性に対する言動のみならず、男性に対する言動や同性に対する言動も対象となります。また、被害を受けるものの性的指向(恋愛等がいずれの性別を対象とするか)や性自認(性別に関する自己意識)にかかわらず、「性的な言動」であれば、セクシュアルハラスメントに該当します。
- ③ 職場外でのプライベートな時間帯における言動であっても、職場の人間関係が実質的に存続するような場合は対象となります。

(性的な言動の例)

- (a) 性的な発言
 - ア 性的な関心、欲求に基づくもの

- ・性的な冗談を言う
- ・性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とする
- ・容姿、年齢、結婚などを話題にしたり、「子供はまだか」と繰り返し尋ねる
- ・「今日は生理日か」「もう更年期か」などと言う
- イ 性的な差別意識や優越意識に基づくもの
 - ・「男の子」「女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」など人格を認めないような呼び名を言う
 - ・「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」などと発言する
- (b) 性的な行動
 - ア 性的な関心、欲求に基づくもの
 - ・食事やデートにしつこく誘う
 - ・性的な内容の電話をかける、手紙や電子メールを送る
 - ・視線を浴びせたり、身体をじろじろと眺め回す
 - ・身体に不必要にさわる
 - ・性的な関係を強要する
 - ・ヌードや水着のポスター等を職場に貼ったりする
 - イ 性的な差別意識や優越意識に基づくもの
 - ・女性であるというだけで職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要する
 - ・酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌を強要する
 - ・カラオケでデュエットを強要する

<参考>

対価型セクシュアルハラスメント	
説明	職員の意に反する性的な言動に対する職員の対応(拒否や抵抗)により、その職員が昇任昇格等の対象からの除外、客観的に見て理不尽な配置転換などの不利益を受けること
環境型セクシュアルハラスメント	
説明	職員の意に反する性的な言動により職員の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなどその職員が就業する上で看過できない程度の支障が生じること

(3) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

妊娠、出産、育児又は介護に関する否定的な言動及びその他本人の意図にかかわらず人格と尊厳を傷つける言動で、他職員に不利益や不快感を繰り返し与えるもの等を言います。

<類型>

区分	内容
制度等の利用への嫌がらせ型	解雇その他不利益な取り扱いを示唆するもの
	制度の利用の請求等又は制度の利用を阻害するもの
	制度を利用したことにより嫌がらせ等をするもの
状態への嫌がらせ型	解雇その他不利益な取り扱いを示唆するもの
	妊娠等をしたことに嫌がらせをするもの

① 制度等の利用への嫌がらせ

(a) 不利益な取扱いを示唆するもの

職員が、制度等の利用の請求等をしたい旨を上司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、上司がその職員に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆すること

(b) 制度の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの

ア 職員が制度の利用の請求をしたい旨を上司に相談したところ、上司がその職員に対し、請求をしないように、または、請求を取り下げようと言うこと

イ 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、同僚がその職員に対し、繰り返し又は継続的に、請求しないように言うこと

ウ 職員が制度利用の請求をしたところ、同僚がその職員に対し、繰り返し又は継続的に、その請求を取り下げようと言うこと

エ 制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの

② 状態（制度等を利用している状態）への嫌がらせ

職員が、制度等の利用をしたところ、上司・同僚がその職員に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をする事

「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。

(該当する発言の例)

- ・産前休暇の取得を上司に相談したところ、「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上司に相談したところ、「次の評価に影響する」と言われた
- ・育児休業の取得について上司に相談したところ、「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た
- ・介護休業について請求する旨を伝えたところ、同僚から「自分なら請求しな

い。あなたもそうするべき」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

- ・上司又は同僚が「短時間勤務をしている職員に仕事はさせられない」と何度も言い、雑務のみをさせられる状況となっており、就業にあたって支障が生じている
- ・上司又は同僚が「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えておらず迷惑だ」と何度も言い、就業にあたって支障が生じている状況となっている
- ・上司又は同僚が「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と何度も言い、仕事をさせない状況となっており、就業にあたって支障が生じる状況となっている
- ・上司又は同僚が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と何度も言い、就業にあたって支障が生じる状況となっている
- ・妊婦検診のための休暇を申請した部下に「病院は休みの日に行けるだろう」と発言
- ・育児短時間勤務を利用している同僚に「早く帰れる人は気楽でいいね」と発言

※ 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

業務分担の見直しや安全配慮等の観点から、客観的に見て、業務上の必要性に基づく言動はハラスメントに該当しません。

(業務上の必要性に基づく言動の具体例)

「制度等の利用」に関する言動の例
<ul style="list-style-type: none"> ・業務体制見直しのため、上司が育児休業をいつからいつまで取得するのかを確認すること ・業務状況を考えて、上司が「次の妊婦検診はこの日は避けてほしいが調整できるか」と確認すること ・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 <p>※制度等の利用を希望する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ます。</p>
「状態」に関する言動の例
<ul style="list-style-type: none"> ・上司が、長時間労働をしている妊婦に対して、「妊婦には長時間労働は負担が大きいだろうから、業務分担の見直しを行い、あなたの残業量を減らそうと思うがどうか」と配慮する ・上司又は同僚が「妊婦には負担が大きいだろうから、もう少し楽な業務にかわってはどうか」と配慮する ・上司又は同僚が「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 <p>※上記のような配慮については、妊婦本人にはこれまでどおり勤務を続けたいという意欲がある場合であっても、客観的に見て、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ります。</p>

(4) その他のハラスメント

上記(1)から(3)のように明確に定義されていないが、行為者本人の意図にかかわらず、職員の人格と尊厳を傷つける言動

4. ハラスメントが発生した時の対応

(1) 被害を受けた場合

ハラスメントを受けた場合は、被害を深刻にしないためやエスカレートさせないためだけでなく、他に被害者をつくらないためにも、一人で悩まず、初期の段階で迅速かつ適切に対応することが大切です。

① 嫌なことは相手に対して拒否や抗議等の明確な意思表示をすること

毅然とした態度で、自分の意志を明確に相手に伝える必要があります。また、ハラスメントは、行為者が気づかずに行っている場合が多くあり、認識なくハラスメントを行う上司や同僚に、その言動がハラスメントに該当するということを気づかせることも大切です。

② 上司、相談部署や信頼できる人に相談すること

ハラスメントがエスカレートして、健康を害してしまうことは、本人にとっても、職場にとっても良くはありません。行為者に直接言いにくい場合は、早いうちに上司、同僚など身近で信頼できる人や相談部署に相談して下さい。

また、相談する際には、以下のポイントを記録・整理しておくこと事実関係の確認の際に役に立つので有効です。

- ・いつ、どこで、誰が、何を、何のために、どのように（5w1h）されたか（言われたか）
- ・それはいつから始まったか
- ・ハラスメントを受け、心身にどのような影響がでたか
- ・ハラスメントを受け、その相手に対し、どのような対応をとったか
- ・自分の対応を受け、さらに相手はどう行動したか
- ・目撃者や相談者はいるのか

また、ハラスメント被害について相談する場合には、感情的にならないよう、落ち着いた態度で話すように努めましょう。感情的になって話をすると思わぬ誤解が生じることがあります。

(2) 周囲の対応

ハラスメントを見聞きした職員は、深刻な問題にならないうちに、行為者に注意を促したり、被害者に声をかけて話を聞いてあげたりするなど、精神的に支えてあげましょう。相談にあたっては、被害者が相談しようと思っても、被害者の心には不安やショックが大きく存在していることに注意が必要です。

また、被害者には相談窓口へ相談することを勧め、必要に応じて相談窓口へ同行、あるいは本人に「誰に聞くのか」を確認の上、代わりに総務課等相談窓口へ相談するなどの対応が必要と思われれます。

相談窓口においては、相談をする職員が不利益にならないよう、プライバシーの確保を配慮することが求められています。

(3) 監督者の役割

ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、次の事項に十分に配慮し、問題が深刻化する前に、迅速かつ適切に対応することが必要です。

① ハラスメントが見受けられる場合は、注意を促すこと

ハラスメントを行っていることに本人が気づいていない場合があるため、早めに注意を促すことにより、深刻な事態に発展することを未然に防ぎます。

② 被害を受けていることを見聞きした場合には、声をかけて相談に乗ること

被害者は、誰かに相談しようと思いつながら相談できずにいる場合が多いため、積極的に声をかけ、話を聞くことが大切です。現状を把握し、被害者の不利益にならないよう、行為者に対し、指導することが大切です。

③ ハラスメントを当事者間の個人的な問題として片づけず、職場全体の問題として捉えて対応すること

監督者は、ハラスメントに起因する問題への対応いかんによっては、組織としての使用者責任につながることを念頭におかなければならず、被害者・行為者双方の意見を聴いて早めの解決を図ること、案件によっては総務課等相談窓口へ報告することが必要です。

(4) 懲戒処分・法的罰則

ハラスメントの態様によっては、信用失墜行為または全体の奉仕者としてふさわしくない行為等に該当するものとして、行為者は懲戒処分に付されることがあります。

また、プライバシー保護の観点から、相談内容等の守秘についての留意が必要です。

① 懲戒処分基準 ～人事院における懲戒処分の指針～

- (a) 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は職場における上司・部下等の関係に基づく影響力を用いることにより強いて性的関係を結び若しくはわいせつな行為をした職員は、免職又は停職とする。
- (b) 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動（以下「わいせつな言辞等の性的な言動」という。）を繰り返した職員は、停職又は減給とする。この場合においてわいせつな言辞等の性的な言動を執拗に繰り返したことにより相手が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患したときは、当該職員は免職又は停職とする。
- (c) 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞等の性的な言動を行った職員は、減給又は戒告とする。
- (d) パワーハラスメントを行ったことにより、相手に著しい精神的又は身体的な苦痛を与えた職員は、停職、減給又は戒告とする。
- (e) パワーハラスメントを行ったことについて指導、注意等を受けたにもかかわらず、パワーハラスメントを繰り返した職員は、停職又は減給とする。
- (f) パワーハラスメントを行ったことにより、相手を強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患させた職員は、免職、停職又は減給とする。
- (g) その職権を濫用して、専らその職務の用以外の用に供する目的で個人の秘密に属する事項が記録された文書等を収集した職員は、減給又は戒告とする。

② 法的罰則が適応され、損害賠償責任を負う場合あり

- (a) 不法行為（民法 709 条）

これは「故意または過失によって他人の権利または法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う」というものです。被害者が暴言・暴力、不当な処遇を受けたために、休業や退職に追い込まれた場合には、その経済的不利益の補償や慰謝料を行為者に請求でき

ます。

(b) 財産以外の損害の賠償（民法 710 条）、名誉棄損（民法 723 条）

大勢の職員の前で罵倒された、虚偽のうわさを流された等のケースに該当します。

(c) 脅迫（刑法 222 条）

「言う通りにしないと、お前なんかつぶしてやる」、または「職場に来られないようにしてやる」などと脅す場合はこれに該当します。

(d) 名誉棄損（刑法 230 条）、侮辱（刑法 231 条）

部下やお客さんのいる前で罵倒する場合はこれに該当します。

(e) 使用者等の責任（民法 715 条）

職務に関連してハラスメントが起きているのに対処しなかった、被害者の訴えを無視したなどの場合に、損害賠償責任を負います。

5. ハラスメントの相談体制

(1) 相談窓口

町総務課のほか、富山県町村公平委員会が相談窓口となります。
相談は面談だけでなく、メールによる方法も可能です。

(2) 相談内容

町総務課では、直接ハラスメントの被害を受けた職員からの相談だけでなく、他の人がハラスメントを受けているのを見て不快に感じた職員や、他の人からハラスメントにあたる行為であるとの指摘を受けたが、自分の認識とズレがあるため確認したいという職員等からの相談、また、ハラスメントに該当するか否か微妙なケースについても相談を受け付けます。

相談にあたっては、相談者のプライバシーの確保や相談内容の守秘に留意しながら、中立的な立場で相談を受けることとし、相談したことにより、不利益な取り扱いを受けないことを徹底します。