

各都道府県総務部長
(人事担当課、市町村担当課、区政課扱い)
各指定都市総務局長
(人事担当課扱い)
各人事委員会事務局長

殿

総務省自治行政局公務員部公務員課
女性活躍・人材活用推進室長
(公印省略)

地方公共団体における各種ハラスメント対策の取組状況について

地方公共団体における各種ハラスメントの防止については、関係法律^(※1)及びこれらの法律に基づく各厚生労働省指針^(※2)に基づき、各種ハラスメントを防止するために雇用管理上の措置を講じなければならないこととされています。

また、「地方公共団体における各種ハラスメント対策の取組状況について」(令和4年1月31日付け総行女第3号)等により、各種ハラスメントの防止に向けて適切に対応いただくよう要請しているところです。

今般、当室において実施した令和4年6月1日現在の地方公共団体における各種ハラスメント対策の取組状況調査結果(別添1及び別添2)によると、都道府県及び指定都市では、既に全団体に措置が講じられている一方、市区町村においては、前回調査から措置を講じた団体数が増加しているものの、必要な措置が講じられていない団体が約3割と、未だに多く見られるところです。

各種ハラスメントを防止するために講ずべき措置については、法律上義務付けられたものであり、団体の規模や職場の状況の如何を問わず、必ず講じなければならないものです。また、実施すべき具体的な取組は団体別に異なるものではなく、他団体における取組事例や人事院及び厚生労働省の公表資料等を参考にすることにより、速やかに着手できるものです。

各地方公共団体におかれましては、改めて下記事項にご留意の上、各種ハラスメントの防止に向けて速やかに対応いただくようお願いいたします。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。

なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対して、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方公務員法第59条(技術的助言)及び地方自治法第245条の4(技術的助言)に基づくものです。

1 別添2-1から別添2-3の「1. 措置の実施状況」の各項目については、関係法律に基づき講ずべき雇用管理上の措置の内容として各厚生労働省指針において示されているものであり、未措置の団体においては、法律上の義務が履行できていない状態であることから、令和4年度末までに措置を講じる予定としている団体を含め、速やかに必要な措置を講じなければならないこと。

また、周知・啓発に係る措置については、人事院及び厚生労働省のホームページに掲載のリーフレット等が活用可能なので、早急に講じること。

(人事院ホームページ「◇ハラスメント防止について」)

<https://www.jinji.go.jp/sekuhara/toppage.html>

(厚生労働省ホームページ「あかるい職場応援団」)

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

2 別添2-1から別添2-3の「2. 公務部門における上乘せ事項の実施状況」の各項目については、前記1に加え、国家公務員において人事院規則10-10(セクシュアル・ハラスメントの防止等)、人事院規則10-15(妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等)及び人事院規則10-16(パワー・ハラスメントの防止等)等に基づき対応が求められている内容に係る地方公共団体の取組状況である。

「地方公共団体における各種ハラスメント対策の取組状況について」(令和4年1月31日付け総行女第3号)において示しているとおおり、地方公共団体においては、関係法律及び各厚生労働省指針を遵守した上で、公務の職場は各種ハラスメント対策の模範となるべきこと、職員がその能力を十分発揮できる勤務環境を保持することによって国民に質の高い行政サービスを実施するためにも各種ハラスメントを防止する必要があることといった公務職場特有の要請に応える観点から、これらの追加的な対応についても、各種ハラスメントの防止に向けて適切に取り組んでいただきたいこと。

3 別添2-1から別添2-3の「3. 第三者による紛争解決援助」については、職員が人事委員会又は公平委員会に対しても、各種ハラスメントに関する苦情相談を行うことができる旨の周知状況である。

地方公務員については、関係法律における都道府県労働局による紛争解決援助及び調停に関する規定が適用されないが、中立的で専門的な人事機関として地方公務員法(昭和25年法律第261号)に基づき設置される人事委員会又は公平委員会への苦情相談が可能であるため、これについても積極的に職員へ周知されたいこと。

4 前記1から3までの内容については、その実効性を確保するため、規則、要綱、指針等の文書により定めた上で職員に周知いただきたいこと。

前記1のうち、ハラスメントに係る言動を行った者について、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容については、文書に規定することが義務付けられていることに特にご留意いただきたいこと(別添2-1から別添2-3の「1. 措置の実施状況」の(2))。

なお、「地方公共団体におけるパワーハラスメント対策の取組状況について」(令和2年10月2日付け総行女第40号)において、厚生労働省指針で求められる措置及び人事院規則等を踏まえた追加的な対応を具体的に文書化している例として、岐阜県の事例を送付しているので、参考とされたい。

5 各団体の措置の実施状況については、今後も随時フォローアップ調査を行う予定であること。

※1 関係法律

○パワーハラスメント

- ・労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）

○セクシュアルハラスメント

- ・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（昭和47年法律第113号）

○妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

- ・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（昭和47年法律第113号）
- ・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（平成3年法律第76号）

※2 厚生労働省指針

○パワーハラスメント

- ・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（令和2年厚生労働省告示第5号）

○セクシュアルハラスメント

- ・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（平成18年厚生労働省告示第615号）

○妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

- ・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（平成28年厚生労働省告示第312号）
- ・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（平成21年厚生労働省告示第509号）

【連絡先】 総務省自治行政局公務員部公務員課
女性活躍・人材活用推進室企画係 川瀬、山内
電話 03-5253-5546（直通）