

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への対応について

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<sup>(※1)</sup>及びこれらの法律に基づく各厚生労働省指針<sup>(※2)</sup>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 12 月 23 日付け総行女第 34 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 5 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、いまだに 12.1%の団体で必要な措置が講じられていない状況です。

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。仮に、講ずべき措置が未措置の状態に相談が持ち込まれた場合、法令上の求められる対応をとることができないおそれがあり、その結果、必要な措置を講ずるよりもはるかに大きく、また困難な対応を迫られることもあり得ます。

未措置の各地方公共団体におかれましては、法律上の義務が履行できていない状態であることを改めて認識していただき、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(昭和 25 年法律第 261 号)第 59 条(技術的助言)及び地方自治法(昭和 22 年法律第 67 号)第 245 条の 4(技術的な助言)に基づくものです。

## 記

### 1 各種ハラスメントを防止するために講ずべき措置

別添2-1から別添2-3までの「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5年度末までに措置を講ず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。

特に、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ご留意いただきたいこと（別添2-1から別添2-3までの「1. 措置の実施状況」の(2)）。

また、本年6月に性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（令和5年法律第68号）が施行されたことを踏まえ、

①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）において、「被害を受けた者の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となる」旨示されていること

②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）において、パワーハラスメントに該当すると考えられる例として、「相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うこと」等が明記されていること

について、改めて認識し、適切に対応いただきたいこと。

なお、各種ハラスメント防止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、早急に講じていただきたいこと。

（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 公務部門における上乘せ事項

別添2-1から別添2-3までの「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等（※3）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」において示しているとおり、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。

特に、行政サービスの利用者等からの言動で、その対応を打ち切りづらい中で行われるものであって、業務の範囲や程度を明らかに超える要求をするものに関する苦情相談があった場合に、組織として対応し、その内容に応じて、迅速かつ適切に職員の救済を図っていただきたい

こと。なお、その対応に当たっては、厚生労働省が公表している民間企業向けのマニュアル等も参考となるため、ご活用いただきたいこと。

(厚生労働省ホームページ「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000915233.pdf>

### 3 第三者による紛争解決援助

別添2-1から別添2-3までの「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 文書による規定及び周知

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。

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 事業主の責務

事業主たる地方公共団体の各任命権者は、自らも各種ハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者(他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。)に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない旨の各厚生労働省指針において示されている事業主の責務について、改めて認識し、対応に万全を期していただきたいこと。

### 6 各団体の措置の実施状況の把握

「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」別添2-1から別添2-3までの「1. 措置の実施状況」が「未措置」となっている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

- ・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）

## ※3 人事院規則等

### ○パワーハラスメント

- ・人事院規則 10-16（パワー・ハラスメントの防止等）
- ・人事院規則 10-16（パワー・ハラスメントの防止等）の運用について（令和2年4月1日職職-141）

### ○セクシュアルハラスメント

- ・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 10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について（平成10年11月13日職福-442）

### ○妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

- ・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）
- ・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）の運用について（平成28年12月1日職職-273）

**【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 加藤、窪田  
電話 03-5253-5546（直通）