

各 都 道 府 県 知 事  
各 指 定 都 市 市 長  
各 人 事 委 員 会 委 員 長

} 殿

総務省自治行政局公務員部長  
( 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一層の徹底について

平素から、地方公共団体における各種ハラスメント対策について、御理解、御協力いただき、厚く御礼申し上げます。

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への対応について」(令和 5 年 12 月 27 日付け総行女第 32 号)や「地方公共団体における各種ハラスメント対策の徹底について」(令和 6 年 6 月 21 日付け総行女第 15 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。

今般実施した令和 6 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及び令和 6 年 12 月 1 日現在のフォローアップ調査結果(別添 1～3)によると、都道府県及び指定都市では、既に全団体で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大きく増加したものの、全体の 1.6%に当たる 28 団体で必要な措置が講じられていない状況です。

ハラスメントは、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける許されない行為であり、職員の能力の発揮を阻害し、公務能率の低下や勤務環境の悪化を招くとともに、貴重な人材の損失につながり、社会的評価にも悪影響を与えかねない大きな問題です。

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で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。

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を改めて認識し、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、昨年 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」及び「労働者の性的指向・性自認（略）等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること」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 各種ハラスメントの防止に係る事業主の措置義務及び責務等

地方公共団体に適用される関係法律及び各厚生労働省指針において示されている次の事業主の措置義務及び責務等について、改めて認識し、対応に万全を期していただきたいこと。

- ① 事業主たる地方公共団体の各任命権者は、職場における各種ハラスメントのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない義務があること。
- ② 事業主たる地方公共団体の各任命権者は、職場における各種ハラスメントを行ってはならないことその他職場における各種ハラスメントに起因する問題（以下「各種ハラスメント問題」という。）に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。④において同じ。）に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするよう努めなければならない責務があること。
- ③ 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責務があること。
- ④ 労働者は、各種ハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力するように努めなければならない責務があること。

## 3 公務部門における上乗せ事項

別添 2－1 から別添 2－3 までの「2. 公務部門における上乗せ事項の実施状況」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への対応について」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>

#### 4 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。ハラスメントの内容によっては所属の相談員や上司等に相談しにくい場合があったり、これらの相談では解決できない場合等もあることから、会計年度任用職員を含め職員に周知されたいこと。

#### 5 各種ハラスメント対策の実効性の確保

① 前記 1 から 4 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。

② 地方公共団体をめぐる各種ハラスメントに関する課題については、特に今年度に入り、国会審議において度々取り上げられたり、報道が行われたりするなど、関心が高まりを見せていることから、各種ハラスメントを防止するための措置を講じている団体においても、体制を整備して終わりではなく、継続的に研修を実施するなど日頃から職員の意識啓発等を行って、各種ハラスメント問題に対する職員の実質的な関心と理解を深めるとともに、相談しやすい相談窓口となっているかを点検するなど職場環境に対するチェックを行い、特に未然の防止対策を十分に講ずること。

#### 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 3 において「一部又は全て未措置」となっている団体の措置の実施状況については、定期的にフォローアップ調査を実施するとともに、個別にヒアリング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、櫻井  
電話 03-5253-5546（直通）