

総行女第17号
令和2年4月21日

各都道府県知事
（人事担当課、市町村担当課、区政課扱い）
各指定都市市長
（人事担当課扱い）
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）

パワーハラスメントをはじめとする各種ハラスメントの防止に向けた対応について

地方公共団体の各任命権者に対しては、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」（令和元年法律第24号。以下「改正法」という。）による改正後の「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）、「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。以下「厚生労働省指針」という。）等に基づき、職場におけるパワーハラスメントをはじめとする各種ハラスメントを防止するために雇用管理上講ずべき措置等が適用されることから、令和2年1月17日付け総行女第1号において、その実施に遺漏のないよう要請しているところです。

今般、人事院において、別添1のとおり「人事院規則10-16（パワー・ハラスメントの防止等）」（以下「規則10-16」という。）の制定等が行われるとともに、別添2のとおり国家公務員に係る「懲戒処分の指針について（平成12年3月31日職職-68）」の一部改正が行われ、令和2年6月1日から施行されることとなりましたので、情報提供いたします。

公務の職場は各種ハラスメントの防止について模範となるべきであること、職員がその能力を十分に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提供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に鑑み、今回制定された人事院規則等の内容も踏まえ、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適切に対応いただくようお願いいたします。

併せて、改正法及び厚生労働省指針等の内容に関するパンフレット及びリーフレットが以下の厚生労働省のHPに掲載されておりますので、これも参考とし、事業主として講ずべき措置等の実施に遺漏のないよう引き続き対応をお願いいたします。

(厚生労働省ホームページ)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

パンフレット：<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000611025.pdf>

リーフレット：<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000596904.pdf>

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村長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。

記

1 地方公共団体に適用される厚生労働省指針 3 及び 4 において示される次の事業主等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。

(1) 事業主たる地方公共団体の各任命権者は、職場におけるパワー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パワーハラスメント問題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。（2）において同じ。）に対する言動に必要な注意を払うよう、研修その他の必要な配慮をするように努めるほか、パワーハラスメントを防止するため、雇用管理上必要な措置を講じなければならないこと。

特に、事業主たる地方公共団体の各任命権者は、自らもパワー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努めなければならないこと。

(2) 労働者は、パワー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こと。

ここでいう「労働者」には、管理又は監督の地位にある職員が当然に含まれるものであること。

2 規則 10-16 第 4 条第 2 項において、各省各庁の長は、当該各省各庁に属する職員が他省庁の職員からパワー・ハラスメントを受けたとされる場合には、当該他省庁の職員に係る各省各庁の長に対し、当該他省庁の職員に関する調査を行うよう要請するとともに、必要に応じて当該他省庁の職員に対する指導等の対応を行うよう求めなければならない

ないとされており、また、この場合において、当該調査又は対応を行うよう求められた各省各庁の長は、これに応じて必要と認める協力を行わなければならないとされていることを踏まえ、地方公共団体においても、他の任命権者と連携の上、同様の取組を推進していただきたいこと。

3 「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）」（以下「人事院通知」という。）「第 4 条関係」において、各省各庁の長の責務に含まれるものとして示されている次の事項については、地方公共団体に適用される厚生労働省指針 3 の「（1）事業主の責務」中の「研修の実施その他の必要な配慮」に含まれるものと考えられること。

- （1） パワー・ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、業務体制の整備など、職場や職員の実情に応じ、必要な措置を講ずること。（1 の二関係）
- （2） パワー・ハラスメントが職場で行われていないか、又はそのおそれがないか、勤務環境に十分な注意を払うこと。（1 の三関係）

4 人事院通知「第 4 条関係」の 1 の五においては、各省各庁の長の責務に含まれるものとして、職員が担当する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、当該言動を受ける職員の属する省庁の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ることが示されていることを踏まえ、地方公共団体においても、同様の対応を行っていただきたいこと。

5 人事院通知「別紙第 1」において、「パワー・ハラスメントを防止しパワー・ハラスメントに関する問題を解決するために職員が認識すべき事項についての指針」（以下「職員指針」という。）が示されていることから、厚生労働省指針 4 の（1）に基づく事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発の際の参考としていただきたいこと。

また、方針等の明確化の際には、職員指針第 1 の 1 において、職員の基本的な心構えとして、他省庁の職員との関係に十分留意すること（五関係）や職員以外の者に対してもパワー・ハラスメントに類する言動を行ってはならないこと（六関係）が示されていることを踏まえ、これらと同様の方針も併せて示していただきたいこと。

6 人事院通知「第 8 条関係」においては、苦情相談の対象に含まれるもの（1 関係）、体制の整備（2 関係）、相談員に対する指導・研修の実施（3 関係）等が、また、人事院通知「別紙第 2」においては、「パワー・ハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項についての指針」が示されていることから、地方公共団体における苦情相談への適切な対応に当たっての参考としていただきたいこと。

7 規則 10-16 第 8 条第 3 項において、職員は、相談員に対して苦情相談を行うほか、人

事院に対しても苦情相談を行うことができることが明示されており、地方公務員についても、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 8 条第 1 項 11 号及び同条第 2 項 3 号に基づき、人事委員会又は公平委員会に対しても苦情相談ができる旨を職員に周知していただきたいこと。

8 「懲戒処分の指針について」にパワー・ハラスメントに関する標準例が追記され、パワー・ハラスメントの態様等によっては懲戒処分に付されることがあることが示されていることから、地方公共団体の各任命権者は、厚生労働省指針 4 の（1）のロに基づき、行為者への厳正な対処方針及び対処内容を職場における服務規律等を定めた文書へ規定するに際して、参考としていただきたいこと。

9 規則 10-16 及び人事院通知の制定等を踏まえ、「人事院規則 10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）」等の既存のハラスメントに関する取扱いについても改正が行われていることから、上記留意事項も踏まえつつ、適切に対応していただきたいこと。

<p>【連絡先】 総務省自治行政局公務員部公務員課 公務員第二係 大山、河路 電話 03-5253-5543（直通） 女性活躍・人材活用推進室企画係 安藤、山田 電話 03-5253-5546（直通）</p>
