

－大曲仙北広域市町村圏組合事務部局職員ハラスメントの防止に関する指針－

令和3年3月1日制定

(目的)

第1条 本指針は、大曲仙北広域市町村圏組合事務部局職員（会計年度任用職員、派遣労働者等広域の業務に従事する者を含む。）が、個人としての尊厳を尊重され、働きやすい職場環境を確立することにより、職員の利益の保護及び公務能率の向上を図ること、並びに、職員が接する圏域住民等に対しても、同様に個人の尊厳を尊重して対応することを目的として、ハラスメントの防止及び対応のために必要な用語の定義や職員が理解しておく必要のある事項を定めるものとする。

(ハラスメントの定義)

第2条 この指針におけるハラスメントは、パワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）、セクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」という。）及び妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントの総称とする。

- 2 パワハラとは、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、職員の就業環境が害されるものをいう。この場合において、優越的な関係を背景とした言動とは、上司による言動のみならず、同僚又は部下による言動も含むものとする。また、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、職場におけるパワハラには該当しないが、上司のパワハラは業務上の命令や指導の名目で行われることがあり、精神的、肉体的に苦痛を与えるものはパワハラに該当するものとする。
- 3 セクハラとは、職場において他の職員を不快にさせる性的な言動により他の職員の就業環境を害することをいう。また、セクハラを受けた者の性的指向（人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか）又は性自認（性別に関する自己意識）の状況に関わらないほか、異性に対する言動だけでなく、同性に対する言動も該当するものとする。
- 4 前項の他の職員とは、直接的に性的な言動の相手方となった被害者に限らず、性的な言動により就業環境を害されたすべての職員を含むものとする。
- 5 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントとは、職場において上司や同僚が、職員の制度又は措置の利用に関する言動により、職員の就業環境を害すること並びに妊娠、出産、育児又は介護に関する言動により職員の就業環境を害することをいう。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて業務上の必要性に基づく言動によるものについてはハラスメントには該当しないものとする。
- 6 第2項、第3項及び第5項の職場とは、勤務場所のみならず、職員が業務を遂行するすべての場所をいい、また、就業時間内に限らず実質的に職場の延長とみなされる就業時間

外の時間を含むものとする。

- 7 第2項、第3項及び第5項の職場におけるハラスメントは、職員の間が発生するもののほか、職員と職員が職務で接する住民（民間企業、団体の従事者、学校における生徒などを含む。）との間に発生するものも含むものとする。

（禁止行為）

第3条 すべての職員は、他の職員を業務遂行上の対等なパートナーであるという意識を持ち、職場における健全な秩序並びに協力関係を保持する義務を負うとともに、その言動に注意を払い、職場内において次項から第5項に掲げる行為をしてはならない。また、当組合の職員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはならない。

- 2 パワハラ（第2条第2項の要件を満たした以下の行為）

- （1） 殴打、足蹴りをするなどの身体的攻撃
- （2） 人格を否定するような言動をするなどの精神的な攻撃
- （3） 自身の意に沿わない職員に対して、仕事を外し、長期間に渡り別室に隔離するなどの人間関係からの切り離し
- （4） 長期間に渡り、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、勤務に直接関係のない作業を命じるなどの過大な要求
- （5） 管理職である部下を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせるなどの過小な要求
- （6） 他の職員の性的指向、性自認や病歴などの機微な個人情報について本人の了解を得ずに他の職員に暴露するなどの個の侵害

- 3 セクハラ（第2条第3項の要件を満たした以下の行為）

- （1） 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問及び発言
- （2） わいせつ図画の閲覧、配布及び掲示
- （3） 噂の流布
- （4） 不必要な身体への接触
- （5） 性的な言動により、他の職員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
- （6） 交際及び性的関係の強要
- （7） 性的な言動への抗議又は拒否等を行った職員に対して、解雇又は不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為
- （8） その他、相手方及び他の職員に不快感を与える性的な言動

- 4 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント（第2条第5項の要件を満たした以下の行為）

- （1） 部下の妊娠、出産、育児又は介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動
- （2） 部下又は同僚の妊娠、出産、育児又は介護に関する制度や措置の利用を阻害する

言動

(3) 部下又は同僚が妊娠、出産、育児又は介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等

(4) 部下が妊娠、出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する言動

(5) 部下又は同僚が妊娠、出産等したことに対する嫌がらせ等

5 部下である職員が職場におけるハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為

(懲戒)

第4条 職員が前条に該当する行為を行った場合、職員の懲戒処分等の審査に関する規程（平成22年訓令第1号）第2条に該当することとなり、処分することがある。その場合、次の各号に掲げるものを総合的に判断し処分を決定する。

(1) 行為の具体的態様（時間、場所（職場か否か）、内容及び程度）

(2) 当事者同士の関係（職位等）

(3) 被害者の対応（告訴等）、心情等

(職員の責務)

第5条 職員の一人ひとりが、次の各号に掲げる重要性を十分認識し、他の職員に対する自身の言動に注意を払い、職員間の適切なコミュニケーションを図るなど、職場におけるハラスメントの防止に努めなければならない。

(1) お互いの人格を尊重し合うこと

(2) お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと

(3) 性により差別しようとする意識を無くすこと

2 職員は、職場におけるハラスメントの防止に関する指針等の周知、啓発、相談対応及び事後の措置への協力に努めなければならない。

(所属長及び管理監督者の責務)

第6条 所属長及び管理監督者は、職員が職務に専念できる良好な職場環境を確保する責任があることを十分自覚し、自らハラスメントをしないことはもちろん、職場におけるハラスメントの問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。また、職場におけるハラスメント防止のため、職員の意識啓発に努めなければならない。

2 職場内の良好な勤務環境を確保するため、職員と日常的にコミュニケーションをとるとともに、定期的に面談やミーティングを行うことにより、風通しの良い職場環境や互いに助け合える職員同士の信頼関係を築かなければならない。

(管理課の責務)

第7条 ハラスメントの態様等によっては信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行等に該当し、懲戒処分の対象とするほか、管理課は所属課所等と協議し、事案の内容に応じて、配置転換等の人事上の措置、行為者の謝罪等の措置を講じるものとする。

2 職場におけるハラスメントの防止等を図るため、職員に研修及び講習等を実施し、理解を深めるための取組を行うものとする。また、本指針の内容を職員に周知及び啓発するものとする。

(相談及び苦情への対応)

第8条 職場におけるハラスメントに関する相談窓口は管理課に設けることとし、その責任者は管理課長とする。管理課長は、相談窓口担当者の名前を人事異動等の変更の都度、周知するものとする。

2 職場におけるハラスメントの被害者に限らず、すべての職員は、パワハラや性的な言動、妊娠、出産、育児又は介護に関する就業環境を害する言動に関する相談を、相談窓口担当者に申し出ることができる。

3 相談窓口担当者は相談者からの相談内容を相談受付票（別記様式）に整理し、管理課長へ報告する。報告に基づき、管理課長は相談者のプライバシーに配慮した上で、被害者、行為者及び必要に応じて上司その他の職員等に事実関係を聴取するものとする。

4 前項の聴取を求められた職員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。

5 管理課長は大曲仙北広域市町村圏組合管理者（以下「管理者」という。）に事実関係を報告し、管理者は問題解決のための措置として、第4条による懲戒の他、行為者の異動等被害者の労働条件及び就業環境を改善するために必要な措置を講じるものとする。

6 相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行わないものとする。

7 圏域住民、他の事業主が雇用する労働者、学校の生徒等が被害者である場合に、それらのものから相談及びそれらの者が行為者である場合の職員からの相談については、各所属の上司（所属長及び管理監督者）、管理課ハラスメント相談窓口担当者が適宜連携して対応するものとする。

8 他の事業主が雇用する労働者から職場におけるハラスメントを受けたとされる場合には、他の事業主に対し当該労働者に対する調査や指導等の対応を要請するものとする。また、他の事業主から職場におけるハラスメントの調査又は対応を行うよう求められた場合には、これに応じて必要と認める協力を行うものとする。

(再発防止の義務)

第9条 管理課長は、職場におけるハラスメント事案が生じたときは、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析等、適切な再発防止策を講じなければならない。

附 則

本指針は令和3年4月1日より実施する。