

釧路市職員のハラスメント防止に関する基本方針

令和5年3月

1 基本的な考え方

ハラスメントは、個人の尊厳と人格を不当に侵害し、また、仕事の円滑な遂行や職場の人間関係に悪影響を与える重大な問題であり、職場環境を悪化させ、職場全体の秩序を乱し、公務の適正かつ効率的な運営に重大な影響を与えるものである。このため、釧路市としては、ハラスメントを明確に禁止する。また、いかなる形態のハラスメントであっても、これが黙認されたり見過ごされたりすることがないように、勤務する職員がお互いに信頼し、安心して働くことのできる良好な職場環境を築いていくものとする。

この基本方針は、ハラスメントについて職員一人ひとりが理解を深め、ハラスメントの防止に取り組むことにより、市民から信頼され続ける職員・組織を目指すものである。

2 ハラスメントに関する定義

発言・行動等が、相手を不快にさせたり、人格をおとしめたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えたりすることで、職員の勤労意欲の減退や、その能力の適切な発揮を妨げるもの又は職場環境を悪化させ、公務の円滑な遂行に支障を及ぼす行為をいう。

(1) パワーハラスメント

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係など優越的な関係を背景に、業務の適正な範囲を超えた言動や、継続的に人格と尊厳を侵害する言動など、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

ア 「職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に」とは、職位、職場での上下関係に加えて、技術や経験の有無等に基づくもの及び上司から部下に対するものだけでなく、同僚同士や部下から上司に対するものも含まれる。

イ 「業務の適正な範囲を超えた言動」とは、業務上の適正な範囲を超えた「いじめ」や「嫌がらせ」の行為に該当するものをいう。ただし、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、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。

ウ 「継続的に」とは、一過性ではなく、こうした言動が必要以上に繰り返し行われることをいう。ただし、その言動が暴行罪、脅迫罪等の刑法に抵触したり、不法行為の強要などの場合は、一度でも職場のパワーハラスメントに該当する。

エ「精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」とは、威圧的な言動、いじめ、嫌がらせ、強要等の行為であるが、精神的な苦痛を感じるかどうかは主観的なものであるため、その判断にあたっては、個々の具体的状況（言動の目的、当該言動が行われた経緯や状況（当該言動を受けた職員の問題行動の有無や内容・程度を含む。）、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、職員の属性や心身の状況、行為者との関係性等）を踏まえて総合的に判断する。

<行為類型>

- ① 暴行・傷害（身体的な攻撃）
- ② 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）
- ③ 隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）
- ④ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求）
- ⑤ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと（過小な要求）
- ⑥ 私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）

(2) セクシュアルハラスメント

他の者を不快にさせる性的な言動が行われ、それを受けた職員の対応により当該職員がその勤務条件につき不利益を受け、又は職場において行われる性的な言動により職員の就業環境が害されること。

ア「他の者を不快にさせる」とは、職員が他の職員を不快にさせる場合のほか、職員がその職務に従事する際に接する来客など職員以外の者を不快にさせる場合、職員以外の者が、職員を不快にさせる場合も含まれる。

イ「性的な言動」とは、性的な関心や欲求に基づく言動のほか、性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動も含まれる。

ウ 異性に対する場合だけでなく同性に対する場合、また、被害を受ける人の性的指向や性自認にかかわらず、性的な言動であれば対象となる。

<行為類型>

① 「対価型」セクシュアルハラスメント

意に反する性的な言動に対する対応（拒否や抵抗）により、その職員が勤務条件等で不利益な扱いを受けること

② 「環境型」セクシュアルハラスメント

意に反する性的な言動により、職員の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、職員が就業するうえで看過できない程度の支障が生じること

(3) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

職員に対する、妊娠、出産又は不妊治療、妊娠、出産、育児もしくは介護の制度利用等に関する言動により、職員の就業環境が害されること。

ア 「妊娠、出産」には、つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状を含む。

イ 業務分担や安全配慮等の観点から、客観的に見て業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントに該当しない。

<行為類型>

① 「制度等の利用への嫌がらせ型」

制度又は措置の利用に関する言動により、制度等を利用する（しようとする）職員の就業環境が害されること

② 「状態への嫌がらせ型」

女性職員が妊娠したことや出産したこと等に関する言動により、当該女性職員の就業環境が害されること

(4) その他のハラスメント

ハラスメントは、職員の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、職員の能力発揮を妨げ、職場秩序や業務の遂行を阻害する重大な問題であることから、その他のハラスメントについても、状況に応じた判断を行うこととする。

3 ハラスメント防止のために職員が認識すべき事項

(1) 所属長等管理監督者の責務

ア 自らがハラスメントをしないことはもちろん、職員にもさせないように職場を管理すること。

イ ハラスメントは組織の活力を削ぐものであることを意識し、こうした問題が生じない組織文化を育てていくこと。

ウ ハラスメントに対する正しい認識を持ったうえで、自らの言動や職員の言動がハラスメントに該当しないか十分に注意を払い、未然防止に努めること。

エ 所属長として自らの権限を発揮し、職場をまとめ人材を育成していく役割があることから、必要な指導を行う場合は人格を否定するような言動は厳につつしみ、相手の能力や性格を考慮し、業務そのものについての姿勢や進め方等、具体的に改善すべき点について、常に職員の心身状態に配慮しながら育成するという視点で指導すること。

オ 職場環境を乱す、又は恐れのある言動を見逃さないよう、十分注意を払うこと。

- カ ハラスメントについて問題提起する職員等をいわゆるトラブル・メーカーと見たり、ハラスメントに関する問題を当事者間の個人的なものとして片付けないこと。
- キ 職員から相談を受けた時、又は被害を受けているケースを見聞きした時は、職員のプライバシーに充分配慮しながら、必要な場合は調査を行い、事案の内容に応じて、迅速かつ適切に対応すること。また、相談等を行った職員に対して不利益な取扱いを行わないこと。
- ク 他の事業主の雇用する労働者や顧客等からのハラスメントの相談を受けた時、又は被害を受けているケースを見聞きしたときは、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること
- ケ ハラスメントが行われた場合には、本方針等の内容を改めて周知するなど再発防止に向けた措置を講ずること。

(2) 職員の留意事項

- ア ハラスメントは、これを行っている職員がハラスメントをしているという自覚がない場合があるという認識を持つこと。
- イ ハラスメントは、これを受けている職員から明確な拒否の意思表示があるとは限らないという認識を持つこと。
- ウ ハラスメントを受けた場合は、一人で我慢せずに、所属長等管理監督者や職場の同僚、知人等の身近な信頼できる人に相談すること。
- エ 職場内で解決することが困難な場合は、相談窓口を活用すること。なお、本人以外のも、例えば、相談を受けたものが相談窓口を活用する場合は、本人の同意を得たうえで活用すること。
- オ ハラスメントとみられる言動については、職場の一員として注意を促すこと。
- カ 被害を受けているケースを見聞きした時は、声をかけて相談に応じること。
- キ ハラスメントに関する相談を受けた場合には、その信頼を裏切らないよう、問題の解決につながるような建設的なアドバイスをするように心がけること。
- ク セクシャルハラスメントについて、性に関する言動に対する受け止め方には個人間で差があり、相手が嫌がっていることは決して繰り返さないこと。
- ケ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて、育児休業等の制度の利用者は、制度等に関する知識を持ち、周囲の職員の業務負担等にも配慮したうえで、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら、自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくこと。
- コ 職員以外の者に対してもハラスメントに類する言動を行ってはならないこと。行政サービスの相手方や他の労働者（他の事業主が雇用する労働者、求職者、フリーランス等）など職員がその職務に従事する際に接することとなる職員以外の者に対する言動にも必要な注意を払うこと。

4 相談の窓口及び対応

(1) 相談窓口の設置

ハラスメントに関する相談窓口は各部局の人事担当課、または公平委員会とする。

相談事項が職員課以外の「相談窓口（各部局の人事担当課）」に関わる場合は職員課、相談事項が職員課に関わる場合は総務部長を窓口とする。

- ・ 総務部職員課人事厚生担当 内線 2333 直通 31-4511
- ・ 教育委員会総務課総務担当 内線 6223 直通 31-4575
- ・ 上下水道部総務課総務担当 内線 5713 直通 43-2164
- ・ 消防本部総務課総務担当 内線 6621 直通 22-2156
- ・ 市立釧路総合病院事務部総務課総務担当 内線 1111 直通 41-6121

- ・ 公平委員会（監査事務局内）内線 6921 直通 31-4582

相談は上記の窓口での面談のほか、電話や手紙、Eメールなど相談者の都合の良い方法とする。

(2) 相談窓口の対象者及び相談内容

被害者のほか、相談を受けた管理監督者等が対象となる。なお、相談内容については、ハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生の恐れがある場合や、ハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応するものとする。

(3) 相談の対応

相談については、相談窓口担当者が迅速かつ適切に対応することにより、申出をした職員が不利益を被ることがないように配慮するとともに、被害者をはじめ関係者のプライバシー（性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む。）を保護するものとする。また、相談内容に応じて、相談者の希望する性の相談員が同席するよう努めるものとする。

(4) 他の行政機関の職員からハラスメントを受けた場合の対応

職員が他の行政機関の職員からハラスメントを受けたとされる場合には、当該行政機関に対し、当該行政機関の職員に対する調査を行うよう要請するとともに、必要に応じて当該行政機関の職員に対する指導などの対応を行うよう求めるものとする。また、他の行政機関から職員の調査を行うよう要請された場合においては、必要な協力を実施するものとする。

5 懲戒処分等

ハラスメントは、その程度によっては、信用失墜行為、全体の奉仕者としてふさわしくない非行などに該当し、加害者やその管理監督者に対して懲戒処分等の人事管理上の措置を行うことがある。

6 ハラスメントの予防及び再発防止に向けた措置

職員個々の意識を向上させるため、ハラスメント防止に関して、研修等の様々な機会を通じた取組を行う。また、ハラスメントの事案が発生した場合には、同様の問題が起こらないよう関係部署と連携し、発生原因の究明及び再発防止策の検討を行うとともに、ハラスメント防止に係る通知を行い、再発防止に努めるものとする。