

ハラスメント防止等ハンドブック

～お互いが尊重し合い快適で 働きやすい 職場環境を維持するために～



総 務 部

目 次

1	トップメッセージ	2
2	ハラスメントとは	3
3	ハラスメント防止の心構え	6
4	ハラスメントの解決	7
5	ハラスメント事例集	
	(1) セクシュアル・ハラスメント編	9
	(2) パワー・ハラスメント編	13
	(3) マタニティ・ハラスメント等編	16
6	ハラスメント防止要綱【概要版】	18

1 トップメッセージ

ハラスメント行為の防止について

ハラスメント行為は、職員個人の名誉や尊厳を傷つける点で人権にかかわる問題であるとともに、職場環境の悪化を招き職員の労働意欲の低下や能力発揮の機会を阻害するほか、時として人の命にもかかわる深刻かつ重大な問題です。

このため、ハラスメント行為は断じて許さず、すべての職員が互いに尊重し合える、安全で快適な職場環境づくりに常に取り組んでいかなければなりません。

管理職をはじめとする全職員は、研修などを通じてハラスメントに関する知識や防止意識を向上させ、そのような行為を発生させない、許さない職場風土づくりに心掛けるとともに、ハラスメント行為が認められた場合にあっては厳正に対処するものとします。

千 歳 市 長

2 ハラスメントとは

ハラスメントとは、本人（ハラスメント行為者）の意図に関係なく、様々な場面での『嫌がらせ、いじめなど』の言動により、相手に『不快や苦痛、脅威など』を与えることを言います。

ハラスメント防止要綱【概要版（P8）】にも記載はありますが、ここでは職場における『セクシュアル・ハラスメント』と『パワー・ハラスメント』『妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント』について、説明します。

◎セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）

相手の意思に反して不快や不安な状態に追い込む性的な言動に起因するものであって、セクハラを受けた職員の労働条件に不利益を受けること、又は就業環境が害されること。

<セクハラの実例>

（対価型）

セクハラを受けた職員の対応（拒否や抵抗）により、その労働者が免職、降格、減給、昇任・昇格、配置転換などの不利益を受けること。

（環境型）

セクハラを受けた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、その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。

（性的な言動）

◆性的な内容の発言

- ・ 性的な事実関係を尋ねること。
- ・ 性的な内容の情報を意図的に流布すること。
- ・ 性的な冗談やからかい、性的体験談を話すこと。
- ・ 食事やデートへの執拗な誘い。



◆性的な行動

- ・ 性的な関係の強要、強制わいせつ行為、強姦など。
- ・ 必要なく身体へ接触すること。
- ・ わいせつ図画を配布・掲示すること。



◎パワー・ハラスメント（パワハラ）

職務上の地位や人間関係等の職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的若しくは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。

＜パワハラの具体例＞

① 身体的な攻撃

暴行、傷害など。

② 精神的な攻撃

脅迫、名誉棄損、侮辱、ひどい暴言など。

③ 人間関係からの切り離し

隔離、仲間外し、無視など。

④ 過大な要求

業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害など。

⑤ 過小な要求

業務上合理性がなく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、又は仕事を与えないことなど。

⑥ 個の侵害

私的なことに過度に立ち入ることなど。



【業務の適正な範囲の考え方】

① は、業務遂行に関するものでも、「この範囲」に含まれない。

②③ は、原則として「この範囲」を超える。

④⑤⑥ は、具体的には、職種や行為の状況、継続性などにより判断する。



◎妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント（マタニティハラスメント等）

職員の妊娠、出産及び育児並びに介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により職員の勤務環境を害するもの、並びに妊娠、出産及び育児並びに介護に関する言動により職員の勤務環境を害すること。



<マタニティハラスメント等の具体例>

◆制度等の利用への嫌がらせ型

産前・産後休暇、育児休業、介護休業、時間外労働の制限などの制度又は措置の利用に対して行う言動

- 解雇その他不利益な取り扱いを示唆するもの。
- 制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの。
 - ・上司・同僚が、制度の利用を請求しないように、又は取り下げるように言い、制度の利用をあきらめざるを得ない状況になること。
- 制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの。
 - ・上司・同僚が、嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと、又は専ら雑務に従事させることを行い、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、その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。

◆状態への嫌がらせ型

妊娠したこと、出産したこと、妊娠又は出産に起因する症状（つわり等）により就業ができないこと、介護を行うことなどの職員の状態に対して行う言動

- 解雇その他不利益な取り扱いを示唆するもの。
- 妊娠等の状態に対して嫌がらせ等をするもの。
 - ・上司・同僚が、嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと、又は専ら雑務に従事させることを行い、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、その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 ハラスメント防止の心構え

次のことを常に意識し、ハラスメントを防止しよう！

- ◆人間は不完全であること。
- ◆ハラスメントは受けた側の意識によって認知される。
- ◆ハラスメントを行っている者の多くは加害意識がない。
- ◆「注意、指導、命令、評価」と「批判、非難、叱責、圧力、偏見」は異なる。
- ◆仕事に対する意欲や生産性を低下させ、精神疾患リスクが高まる。
- ◆懲戒処分や訴訟リスクの発生により、信用失墜に繋がる。
- ◇言動をどう感じるかは人によって異なるが、過剰な意識、反応は組織を委縮させる。
- ◇3（スリー）アイを実践する。
“あいさつ”、“あいづち”、“アイコンタクト”
- ◇怒りを抑えアンガーマネジメント（怒りのコントロール）を実践する。
“怒りのピークは6秒まで”
“6秒我慢し、怒りをやり過ごす”

注意や指導をするときは“かりてきたねこ”を実践する。

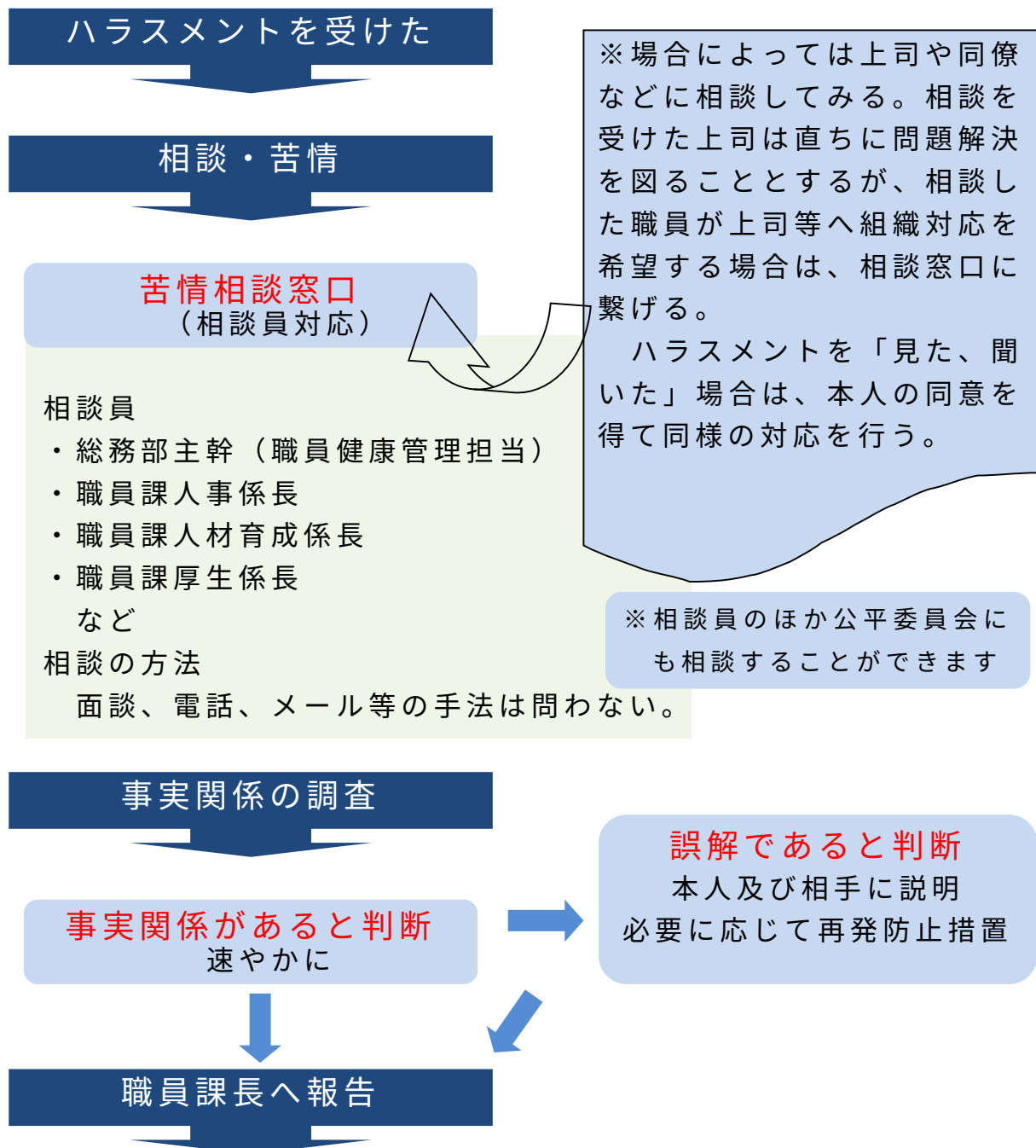
- “**か**”感情的にならない。
- “**り**”理由を示す。
- “**て**”手短に。
- “**き**”キャラクターに触れない。
- “**た**”他人と比較しない。
- “**ね**”根に持たない。
- “**こ**”個別に注意、指導する。



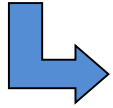
4 ハラスメントの解決

ハラスメントを受けた（見た、聞いた）場合、次のフローに沿って問題解決を図ります。

ハラスメント対応フロー



事情聴取
本人・行為者・第三者等



ハラスメント処理委員会

事実認定、判定

懲戒に値する場合

懲戒に値しない場合

賞罰審査委員会

※懲戒に至らないことが明らかな場合は委員会省略

懲戒処分等

懲戒：免職、停職、減給、戒告

措置：訓告、厳重注意、注意

対応措置

- ・ 本人説明
- ・ 本人配置転換
- ・ 不利益回復
- ・ メンタルヘルスケア
- ・ 行為者謝罪
- ・ 行為者配置転換
- ・ 職場環境回復、関係改善援助

解決

再発防止措置

5 ハラスメント事例集

(1) セクハラ編

ケース1 当事者：女性社員、行為者：男性上司

女性社員 A が職場の宴席から帰宅する際、男性上司 B から「帰る方向が一緒なので、送るよ。」と言われ、タクシーに乗車後、抱きつかれたうえ無理やりキスをされ、胸を触られた。

社員 A がタクシーを降車する直前に、上司 B から「君の家に寄ってもいいか。」と言われ、これを頑なに拒否したところ、上司 B から「忘れろ。このことは誰にも言うな。話をしたら会社に居られなくなるぞ。」と告げられ、言動に恐怖感を覚えた。

社員 A は翌日から出勤できなくなり、体調不良による休暇が続いた。その後、精神疾患を発症し、長期療養が必要になり、退職を余儀なくされた。

なお、退職は社員 A 自らの判断で願い出たものであるが、長期療養の診断書を提出した際、会社の人事担当課長に経緯を報告のうえ相談したが、この課長から「事を荒立てると会社の名誉に傷がつき、取引先から信用を失う。あなたも出社しづらいと思うので、この際、退職を考えた方が良いのでは。」と勧められていた。

コメント

この上司 B は、不法行為（民法第 709 条）による損害賠償責任を負う可能性があります。

この会社についても「職務（職場）の延長で行われたセクハラ」として使用者の不法行為（民法第 715 条）及び「セクハラの防止措置を講じず職場環境の配慮義務を怠った」として債務不履行（民法第 415 条）による損害賠償責任を負う可能性があります。

また、上司 B は、上記「民事上の責任」のほか、強制わいせつ罪として「刑事上の責任」を負う可能性もあります。

このほか、提訴や告訴がなくとも、事実が認定された場合、会社の規程や法令に沿って解雇などの身分上の制裁や経済的な制裁を受け、特に公務員の場合は「懲戒処分を公表する」など、社会的な制裁も受けることになるでしょう。

ケース 2**当事者：男性職員、行為者：男性上司、先輩女性職員**

役所に採用されたばかりの男性職員 A が、直属の男性上司 B から「彼女はあるのか。」と聞かれ、「います。」と答えたところ、この後に、彼女の仕事先や年齢、出会った経緯などをしつこく聞かれ、不快に思いながらもこれに答えた。この後も宴席などで、彼女の容姿、下着のサイズ、さらには性体験の話など、段々と話の要求がエスカレートし、その都度「上司の命令だ。」と強要され、不本意ながら話をしてしまった。

ある日の昼休み、同僚の女性職員 C から「あなたの出張中に、上司 B さんが、あなたの彼女のことを話していた。聞いてはいけないような話もあり、私も嫌な思いをした。彼女がかわいそう。」と言われ、職員 A は上司 B に抗議をしたところ、「職場の雰囲気盛り上げただけ。そんなこと別にいいじゃないか。もっと教えてほしいぐらいだ。上司として君の私生活のことを把握しなければならない立場にある。」と言われ、取り合ってもらえなかった。

他の職員の視線が気になっていたところ、先輩の女性職員 D から「噂になっているよ。課の職員はみんな知っている。彼女スタイルいいんだってね。見かけによらず A さんもなかなかやるね。それで結婚はいつ？しないの？今の時代、子どもができてからでも遅くはないか。でも男だから責任取らないとね。」と言われ、多くの職員に知られ、噂が広まるというショックと無神経な言動に言葉を失ってしまった。

この職員 A は退職も考えたが、同僚の勧めもあり、人事担当課に相談し、事実認定の調査が行われ、上司 B が「停職」の懲戒処分と降格による分限処分及び配置転換、先輩女性職員 D が「戒告」の懲戒処分を受け、両名から男性職員 A に謝罪があり、この後に組織的な再発防止の措置が取られた。

コメント

係争に発展した場合、上司 B と先輩 D 及び役所はケース 1 同様の民事上の責任を負う可能性もありましたが、組織の毅然とした対応により解決し、かつ、職場環境が改善したケースです。

ケース 3**当事者：男性社員、行為者：女性上司**

男性社員 A と女性上司 B は二人だけの職場であり、業務外では私的な話で盛り上がるなど、上司は部下を信頼し、部下は上司を尊敬する良好な関係にあった。ある日の業務終了後、仕事の労いをするため、上司 B は社員 A を飲酒の伴う食事に誘った。

いつものように話が盛り上がり食事会の終了間際に、上司 B から「月末の日曜日に引越をする。男手がないので、手伝ってくれと助かる。駄目かな。」と社員 A にお願いしたが、「その日は妻との約束があり申し訳ありません。」と断り帰宅した。

その後、職場で上司 B から無視されるようになり、関係が悪化したので、引越を手伝う旨を申し出たが、「男のくせに力が無さそうで頼りない。折角仲良くして面倒を見ていたのに…あなたを嫌いになった。どうぞ奥さんと楽しんで。」と断られた。

それから半年間、関係が修復せず、これまでのように仕事の指示もなければ業務の指導もなく、このような状況が続いていたので、上司 B の直属の上司となる部長 C に打ち明け、相談した。

部長 C から上司 B が呼ばれたようだが、関係が修復するどころか、部長 C から社員 A に対し「上司 B さんは、君の日ごろの勤務態度や業務の進捗について厳しく指導していると言っていた。君が改めた方が良いのでは。」と言われ、反論したところ「上司に齒向うと痛い目に合うよ。」と冷たく返され、数日後の定期異動内示の際、社員 A は子会社への出向、転勤を命じられ、結果的に退職することになった。

コメント

セクハラとなるポイントとしては、「男のくせに・・・」という発言が問題です。ジェンダー・ハラスメントにも該当しますが、セクハラでは環境型に分類されます。

また、「無視をする。指示をしない。」というのはパワハラにも該当します。

会社側の責任としては、左遷と取られるような対応をしたことが、対価型のハラスメントとして分類され、法令違反があるとして労働基準監督署（市の場合、公平委員会）への申告（不服申立て）やケース 1 と同様に民事訴訟を提起される可能性があります。

＜セクハラ該当例＞

● 該当する言動 10（不快とを感じる人がいることが前提）

1	食事に付き合わない女性職員に対し、工作中無視をする。⇒典型的な対価型の行為
2	同僚の男性職員と街でお茶を飲んだだけで、男性職員に性的な噂話を流された。⇒性的な関心に基づく行為
3	宴会では、部長の隣は女性職員が座ると決め、お酌をさせる。⇒お酌の強要等は女性蔑視の行為
4	電子メールでわいせつな文章や画像を送りつける。⇒嫌がらせや性的な関心に基づく行為
5	「男のくせにもっとしっかりしろ。」と叱責する。⇒性別を出し注意する必要はなく、同性への言動も行為の対象
6	男性職員同士で定期的に女性職員のランク付けをする。⇒女性職員を対等なパートナーと見ていない行為
7	部下に「子供は一人しか作らないのか。」と声をかける。⇒個人的な家族計画を聞くことは性的な関心に基づく行為
8	宴席でチークダンスを要求する。⇒不必要に身体に接触する行為
9	疲れ気味の女性職員に対し、親切心で肩を揉む。⇒親切心であっても、不必要に身体に接触する行為
10	肌の露出度が高く、性を強調する服装で出勤する。⇒性の関心を助長する行為

● 該当しない言動 5

1	同僚の女性職員に好意を持っていたので、食事に誘った。⇒好きな女性職員を食事に誘うことは直ちにセクハラとなるものではないが、相手が嫌がっているのに何度も誘う場合は、行為となり得る。
2	宴席で男性職員、女性職員ともにカラオケのデュエットで盛り上がった。⇒双方が楽しむのであれば問題はないが、強要は行為となり得る。
3	気心が知れている男性職員同士だけで、いつも飲み会をしている。⇒単なる気心が知れている同士なので、該当するものではない。
4	遅刻した部下に対し管理職の上司が昨晚の行動を聞く。⇒上司は私生活のことであっても、業務への影響を考慮し指導監督する義務がある。
5	強い匂いの香水をつけている部下に対し、上司が不快に思い注意した。⇒上司には指導監督する義務があり、直ちに該当するものではない。

(2) パワハラ編

ケース 1

当事者：男性課長、行為者：男性部長

男性部長 B は、市役所に勤務する公務員として、常に市民のため、自ら努力と勉強を怠ることなく、高い水準の仕事を熱心に行うなど、上司から頼られる一方、部下に対しても高い水準を求め、その指導の内容自体は、多くの場合、正しいものであった。

部長 B は、元来、話し方がぶっきらぼうで命令口調であるうえ、声も大きく、朝礼などでは大きな声で怒鳴り「ばかもの」などと感情的に部下を叱りつけるほか、部下の個性や能力に配慮せず、人前で大声を出して感情的、かつ、反論を許さない高圧的な叱り方をすることがしばしばあり、女性職員を泣かせたこともあるなど、部長 B の言動は市役所内でも周知の事実であった。

男性課長 A は、定期異動の内示を受け、部長 B の部下となった。

厳しい指導で知られる部長 B が上司になることを不安に思う一方、これまでの豊富な経験からの自信もあり、心理的な葛藤がある中、多くの重要課題を抱える配属先に着任した。

異動後まもなく、課長 A の部下である係長 C から〇〇システム導入と△△計画策定が遅延していることを初めて知らされ、早急に対応を求められる重要な問題であると認識し、このことを係長 C とともに部長 B へ報告した際、係長 C は部長 B から人格的非難に及ぶような強い叱責を受け、課長 A は、異動後間もないとは言え、上司としての責任を強く感じた。

課に戻った際、係長 C に遅延した理由を聞くと「計画の決裁を上げているが部長に認めてもらえない。国が示す基準に合致しているが、これを超えた内容の記載を何度も求められている。システム導入の検証に手を付けられない。」と悩んでいることを打ち明けられ、この後も部長 B からの課長 A に対する厳しい指示、所属職員に対する非難や叱責が何度も続き、異動の 1 か月後、課長 A は「うつ病」を発症し、その 3 週間後に自殺した。

コメント

課長 A（遺族）は、公務災害として認定される可能性があり、部長 B は、不法行為（民法第 709 条）による損害賠償責任を、市役所は、使用者の不法行為（民法第 715 条）及び債務不履行（民法第 415 条）による損害賠償責任を負うことになります。

ケース 2**当事者：主任、行為者：社長、専務、同僚ら**

X社は商品事業部と旅行事業部からなる会社であり、男性主任Aは、旅行事業部に所属していた。主任Aの女性上司Hが添乗業務で〇〇市に滞在した時期に、主任Aが私的な旅行で〇〇市に滞在したことから、同僚Dらに「上司Hと主任Aは男女関係にある。」と流布された。噂は会社中に広まったことから、主任Aは、社長Bと専務Cに事実でない旨を述べ改善を求めたが、社長Bは「プライベートでは何をやってもよい。」と述べるに留まり、専務Cも何らの対応を行わなかった。

X社は、組織変更を行い、旅行事業部を二つに分け、旅行事業部と物産展業務部に再編した。

主任Aは物産展業務部に転属され、同僚Dが昇任し、上司（以下、上司D）となり、上司Dから多くの業務を指示され、業務は早朝から深夜に及び休憩も取れず、休日にも出勤しなければならなかった。主任Aは、このことを社長Bと専務Cに伝え、人員補充を求めたが、主任Aが同業務に従事した約半年間特段の措置は取られなかった。

その後、上司Dは、主任Aに内勤業務を命じ、補助的業務に一時期従事したほかは、仕事を与えられず、資料置き場になっていた狭い場所に座席も移動させられ、上司Dらに何度も椅子を蹴られ「邪魔だ」と言われた。また、主任Aが休暇を申請したときは、業務予定表（ホワイトボード）の主任A欄に「永久欠勤」という嫌がらせをされた。これら一連の行為は、社長Bと専務Cの指示であった。

この後、会社の事業縮小に伴い、主任A及び上司Hら数名を整理解雇することとなり、上司Hら数名の解雇者の再就職をあっせんし、雇用先を確保したが、主任Aには希望の有無を問うこともなく他の従業員より先に解雇した。

コメント

同僚（上司）Dらは、嫌がらせ等で身体的、精神的苦痛を与えたとして、社長Bと専務Cは、流布の黙認や嫌がらせを指示したとして、不法行為（民法第709条）による損害賠償責任を、X社は、何らの改善措置を取らず、解雇でも他の者と差別をしたとして、慰謝料等の損害賠償責任を負い、解雇も無効になるでしょう。

＜パワハラ該当例＞

● 該当する言動 10

1	部下のミスに対し、机を叩き、物を投げつけた。⇒ 威嚇や暴力的行為
2	些細なミスに対し、3日間にわたり何度も反省文を書かせた。⇒ 反省文を提出させるのは問題ないが、執拗に書かせた行為が該当
3	上司のミスを部下に押し付け、責任を転嫁する。⇒ 上司としてあるまじき道理から外れた行為
4	個人的な感情により人事評価の結果で著しく低い評価（明らかな評価エラー）をする。⇒ 不利益を与える不当な行為
5	罵声を浴びせ、土下座で謝罪をさせる。⇒ 適正な範囲を超える行為
6	電子メールで「お前はアホか。小学生でもできる仕事だ」と侮辱し、「近づくな、辞めろ、死ね」と攻撃的な短文を繰り返し送りつける。⇒ 尊厳を傷つける精神的な攻撃
7	3人で担当してきた大量の事務を、1人で期限内に処理するよう厳命する。⇒ 実現不可能な命令は、過大な要求
8	能力に見合った業務を与えない。⇒ 合理的な理由のない過小な要求
9	学歴や生い立ちなどの非難や中傷をし、作り話や秘匿情報を流布する。⇒ 業務に関係のない話で名誉を毀損させプライバシーを侵害する行為
10	部下に対し、毎日のように昼の弁当を買いに行かせ、週末に上司の家の掃除をさせる。⇒ 私事を命じるのは不当な行為

● 該当しない言動 5

1	個別に呼び出し、厳しく叱責する。⇒ 他者の前ではなく、尊厳を傷つけない程度の叱責（指導の範疇）であれば問題はない。
2	危険な工事現場を視察した際、ヘルメットをかぶらずに現場に入った職員に対し大きな声で「馬鹿やろう」と怒鳴りつけた。⇒ 危険を回避するための言動であり、社会的な常識の範疇での叱責である。
3	年次有給休暇の申請に対し、承認せずに、休暇日を変更させた。⇒ 事業の正常な運営を妨げる場合は時季変更権が認められる。
4	2年間で3度も配置転換された。⇒ 能力等に基づく正当な理由による配置転換であれば問題はない。
5	勤務成績不良により、免職を相当とする者に対し、本人のキャリアを考慮し、辞職を勧めた。⇒ 退職の強要には当たらないが、辞職を拒否しているのに、何度も勧めると強要に該当するおそれがある。

(3) マタニティ・ハラスメント等編

ケース1

当事者：教諭、行為者：園長

過去に園長Bは、未婚の元教諭Cから妊娠の報告を受けた際、「避妊も含めた自己管理ができていない。」と厳しく非難し、未入籍の状態で妊娠をすることは許されないと暗に非難しながら、退職を勧めた経緯があり、教諭Aは、元教諭Cの退職に至る一連の経過について認識していた。

○月○日、既婚者の教諭Aが妊娠した事実を園長Bに伝えた際、「元教諭Cの経過を承知しているはずなのに軽率であったのではないか。」と非難されるとともに、「妊娠週数が4、5週であり、まだ胎児も小さいので、出産や妊娠についてはこれからも機会があるのではないか。」と暗に中絶を勧められ、3週間後に教諭Aから園長Bに「中絶はできない。」と伝えたところ、「担任としてクラス運営をどのように考えているのか。」と問いただされ、「幼稚園教諭としても社会人としても無責任である。」さらには「育児休業の代替教諭の早期採用は難しい。」と告げられたうえ退職を勧められた。

この後も、妊娠が無責任と非難され、責任を果たすよう強く求められ、教諭Aは業務を継続していたが、身体的・精神的苦痛を受けている状況下で流産という最悪の事態に至ったにも関わらず、これまでの要求から一転し、園長Bは退職届の提出を執拗に求めたが、教諭Aは「退職は考えていない。担任としての責任を果たす。」と反発し、これに応じなかった。

この後、学校法人△△学園から教諭Aに対し、解雇通告がなされ、その1か月後に解雇された。

コメント

園長Bは、雇用機会均等法第9条「事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、～を理由として、～解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。（一部略）」等の規定に反する違法な行為となり、不法行為（民法第709条）による損害賠償責任を、△△学園は、幼稚園の理事長である園長Bと連帯して、教諭Aに生じた損害賠償責任を負います。

妊娠や出産、育児休業等を理由とした嫌がらせ等の行為は、マタニティ・ハラスメントとされています。

＜マタニティハラスメント等該当例＞

●該当する言動 10

1	「育児休業を取るなら辞めてもらう」と言われた。⇒解雇の示唆
2	時間外労働の免除について相談したところ、「昇任しないと思え」と言われた⇒不利益な取り扱いの示唆
3	「男のくせに育児休業をとるのはあり得ない」と取得を認めない。⇒制度利用の請求を阻害するものであり、セクハラにも該当するおそれ
4	介護休業の取得を同僚に相談したところ、「自分なら請求しない、あなたもそうすべき」と何度も言われた。⇒制度利用の請求を阻害
5	「時間外労働を制限している人にはたいした仕事をさせられない」と何度もいい雑務のみをさせる。⇒制度利用に対する嫌がらせ
6	上司・同僚から「短時間勤務をするなんて周りを考えていない。迷惑だ」と何度も言われる。⇒制度利用に対する嫌がらせ
7	上司に妊娠を報告したところ、「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。⇒解雇の示唆
8	上司から「妊娠した職員にはまともな評価をすることはできない」と言われた。⇒不利益な取り扱いの示唆
9	「妊婦はいつ休むかわからないから仕事を任せられない」と何度も言い、仕事をさせない。⇒妊娠等したことによる嫌がらせ
10	「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と何度もいい、就業に支障が生じる状況となっている⇒妊娠等したことによる嫌がらせ

●該当しない言動 5

1	上司が育児休業をいつまで取得するのか確認する。⇒業務体制の見直しに必要な言動である。
2	上司が「次の妊婦健診はこの日は避けてほしいが調整できるか」と確認する。⇒業務状況を考えたもので、強要しない場合は問題ない。
3	上司が妊婦の長時間労働に配慮し「妊婦に長時間労働は負担が大きいのだから、残業量を減らそうと思うかどうか」と確認する。
4	上司・同僚が「妊婦には負担が大きいのだから、もう少し楽な業務に変わってはどうか」と配慮する。
5	上司・同僚が「つわりで体調が悪そうだが、少し休んだ方が良くはないか」と配慮する。⇒3～5の配慮については、妊婦本人にこれまでどおり勤務を続けたいという意欲がある場合でも、客観的にみて、体調が悪い場合は業務上の必要に基づく言動となり問題ない

6 ハラスメント防止要綱【概要版】

1 趣旨（第1条）

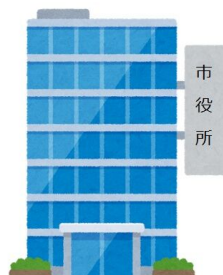


- ① 職員の尊厳、人権を尊重し合う。
 - ② 快適に働くことができる健全な職場環境を確保する。
 - ③ 職場におけるハラスメントを防止する。
 - ④ ハラスメントに起因する問題が生じた場合に対応する。
- ⇒ 要綱では、これらに必要な事項を定めています。

2 定義（第2条）



- ① 職員とは
常時勤務する一般職の職員（特別職を除く。）
 - ・ 正規職員（任期付任用職員を含む。）
 - ・ 再任用職員（再任用短時間勤務職員を含む。）
 - ・ 会計年度任用職員、臨時的任用職員
- ② 職場とは
職員が職務を遂行する場所
実質的に職務の延長線上にある場所
 - ・ 出張、外勤等の用務先
 - ・ その他職員が通常執務を行う場所以外の場所
 - ・ 親睦会等の宴席の場
 - ・ その他実質的に職務行為の範囲内にある場所



③ ハラスメントとは

- ・ セクシュアル・ハラスメント
- ・ パワー・ハラスメント
- ・ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント
- ・ モラル・ハラスメント
- ・ ジェンダー・ハラスメント
- ・ アルコール・ハラスメント

等々、職員の人格や尊厳を害し、精神的若しくは身体的苦痛を与え、職員に不利益や勤務意欲の低下をもたらす不適切な言動をいう。



④ セクハラとは

- ・ 他の者を不快にさせる職場における性的な言動
- ・ 職員を不快にさせる職場外における性的な言動

⑤ パワハラとは

職務上の地位や人間関係等の職場内の優位性を背景に、業務の適正な範疇を超えた

- ・ 精神的若しくは身体的苦痛を与える言動
- ・ 勤務環境を悪化させる言動

⑥ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントとは
妊娠・出産したこと、育児休業等の利用を申出・取得したことに対する

- ・ 勤務環境を害する言動

⑦ その他のハラスメントとは

言動や態度、身振り、文書等の方法を問わず、

- ・ 嫌がらせや強要等
- ・ 人格や尊厳を傷つける不適切な言動

このことにより、人間関係に悪影響を及ぼすことで、職場の環境を悪化させ、職務の円滑な遂行を妨げる行為をいう。



3 所属長の責務（第3条）

所属長は

- ・職員がその能力を十分に発揮できる良好な職場環境を確保するため、ハラスメントの防止及び排除に努める。
- ・ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、必要な措置を講じなければならない。
- ・ハラスメントが生じた職員の対応に起因して、当該職員が職場で不利益を受けることがないようにしなければならない。

4 職員の責務（第4条）



職員は

- ・ハラスメントを生じさせる言動をしてはならない。
- ・ハラスメントが個人の尊厳や名誉等を不当に傷つけ、労働意欲の低下や職場環境の悪化を招き、本市行政の円滑な運営を阻害するものであることを自覚しなければならない。
- ・それぞれの人権を尊重し、業務を遂行できるように努めなければならない。

5 職員に対する指針（第5条）

人事主管課は

ハラスメントをなくするために職員が認識すべき事項について、指針を定めるものとする。

6 研修等（第6条）

人事主管課は

ハラスメントの防止等をはかるため、職員に対し、必要な研修等を実施するよう務めなければならない。

7 相談員の設置等（第7条）

ハラスメントに関する相談又は苦情に対応するため、次に掲げる者を相談員として置く。

- ① 総務部主幹（職員健康管理担当）
- ② 総務部職員課人事係長
- ③ 総務部職員課人材育成係長
- ④ 総務部職員課厚生係長
- ⑤ 上記の相談員がすべて同性の場合、異性の者で総務部長が指名する職員

職員は、公平委員会に対しても苦情相談を行うことができる。



8 相談員の対応等（第8条）

相談員は

- ・相談又は苦情を受けたときはその内容を記録する。
- ・記録の誤記防止のため、相談者の同意を得て相談内容を録音する。
- ・上記相談内容を速やかに総務部職員課長へ報告する。

職員課長は

- ・報告を受けた内容を精査し、関係者からの事情聴取を行い、問題の解決を図る。
- ・上記問題解決が困難と認めるとき、若しくはハラスメント処理委員会へ諮るべき事案であると判断した場合、総務部長に報告する。



9 苦情相談に対する指針（第9条）

人事主管課は

相談員が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、指針を定めるものとする。

10 処理委員会の設置（第10条）

市長は、相談等に対し、公平、公正かつ適切に対応するため、ハラスメント処理委員会を設置する。

① 委員長及び委員

委員長 副市長

委員 企画部長、総務部長、市民環境部長

保健福祉部長、産業振興部長、

観光スポーツ部長、建設部長

市立千歳市民病院事務局長

事案に対応した相談員

※上記委員がすべて同性の場合には、必要に応じて委員長が指名する異性の委員

② 委員会の役割

事実関係の調査、審議

関係者等への指導

任命権者への報告

11 任命権者が講ずる措置等（第11条）

任命権者は、委員会から報告を受けたときは、その内容に応じ、必要な措置を講じる。

- ・懲戒処分
- ・その他再発防止など



12 プライバシーの保護等（第 12 条）

任命権者は

- ・ 相談者のプライバシーの保護
- ・ 相談等を行ったことで不利益が生じないように配慮



《相談窓口》

- ・ 総務部主幹（職員健康管理担当） 内線 2 1 8
- ・ 総務部職員課人事係長 内線 2 3 6
- ・ 総務部職員課人材育成係長 内線 5 4 5
- ・ 総務部職員課厚生係長 内線 2 3 9

※相談のみならず、メンタルヘルス等あらゆることに対応します。

《参照》

- ・ 平成 27 年度部次長職研修「ハラスメント防止研修」（27.8.24 実施）
- ・ 人事院「セクシュアル・ハラスメント防止のページ」
<<http://www.jinji.go.jp/sekuhara/toppage.html>>

《参考》

- ・ 各省庁のハラスメント対策、判例等

ハラスメント防止等ハンドブック

平成 2 8 年 5 月 9 日 初版
令和 2 年 7 月 2 9 日 一部改訂

発行／総務部職員課
