

令和4年3月14日

各都道府県総務部長
（市区町村担当課扱い）
各人事委員会事務局長
全国人事委員会連合会長
全国公平委員会連合会長

殿

総務省自治行政局公務員部
公務員課長
（公印省略）

「令和2年度措置要求及び審査請求の状況等に関する調査」の結果を踏まえた
地方公共団体における措置要求、審査請求及び苦情相談の適正な運用等について

各地方公共団体の協力により実施した「令和2年度における地方公務員の措置要求及び
審査請求の状況等に関する調査」について、結果を取りまとめましたので通知します。

措置要求及び審査請求については、職員の正当な権利・利益を保護し、公正かつ適正な
人事行政の確保に資する制度として大きな役割を果たしてきたところです。また、苦情相
談については、措置要求及び審査請求に必ずしも至らないような職員の苦情を早期に把
握し、事態の深刻化を防ぐ制度として重要な役割を果たしています。

近年、会計年度任用職員制度や時間外勤務の上限規制の導入、パワーハラスメント防止
対策の法制化、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化など、地方公共団体の人事
行政を取り巻く状況は大きく変化しています。

これに伴い、職員が安心して相談等を行うことができる中立的かつ専門的な人事機関
としての人事委員会や公平委員会の役割は一層重要なものになっています。

各人事委員会及び公平委員会におかれましては、近年の状況等も踏まえ、措置要求及び
審査請求の公正かつ迅速な処理を行うことに加え、苦情相談などを行いやすい環境を整
備すること等について、下記の事項にもご留意の上、適切に対応していただくようお願い
します。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村（一部事務組合を含む。）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、本通知については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。

1 措置要求及び審査請求への対応

- (1) 措置要求及び審査請求の処理件数及び処理率については、年度によって差はあるものの、概ね新規の要求・請求件数と同程度の処理がなされている。両制度ともに職員の正当な権利・利益を保護する目的であることを踏まえ、引き続き公正かつ迅速に対応いただきたいこと。
- (2) 審理開始困難事案(注)については、各団体において関係当事者との話合いや審査継続意思の確認などを進めていただいているものと認識しているが、依然として、令和2年度末において未処理となっている事案が多数存在する。長期にわたって審理開始が困難となっている事案についても、引き続き事案の状況に応じて計画的に対応いただきたいこと。

(注) 審理開始困難事案とは、措置要求に関して職員団体等による同一内容の大量措置要求等で、要求者側の都合等によりその審理開始が困難となっているもの又は審査請求に関して職員団体等による違法な争議行為に対する処分に係る審査請求で、請求者側の都合等によりその審理開始が困難となっているもの(個人による措置要求又は審査請求であっても職員団体主導でなされたものを含む。)を指す。

(参考) 長期にわたって審理開始が困難となっている事案に関しては、職員が既に退職している、請求者が既に死亡しているといった状況になっている事案が多数となっているものと推測される。措置要求については職員の身分を有しなくなった場合に却下となる。また、審査請求についても請求者が死亡した場合においてその地位が承継されないとき等に審査の終了を決定できる(国家公務員については、人事院規則13-1第14条において、審査の終了に関する規定が置かれている)こととされている。これを踏まえ、定期的に住民基本台帳データを利用した審査請求者の現況調査を行い、審査請求者が死亡し相続人等から承継の届出がない場合に打切りを行うといった取組を進めている人事委員会も存在する。

2 苦情相談への対応

- (1) 苦情相談については、新規の相談件数及び処理件数が過去5年間毎年度増加している。また、令和2年度の新規の相談内容をみると、「パワーハラスメント」が最も多くなっており、前年度比で件数、比率ともに増加している。パワーハラスメントをはじめとする各種ハラスメントについて人事委員会又は公平委員会への苦情相談が可能であることを積極的に職員に周知するなどして、ハラスメント事案も含め、職員の様々な苦情を早期に把握し事態の深刻化を防ぐことができるよう、引き続き苦情相談をしやすい環境の整備により一層配慮いただきたいこと。
- (2) 今年度実施した「苦情相談の体制に関する調査」(別添参照)によると、職員への苦情相談制度の周知が十分に行われていない状況が明らかになっている。職員が苦情相談を行いやすい環境を整備する前提として、人事委員会又は公平委員会が中立的かつ専門的な人事機関として苦情相談を受け付けていることを職員が認識することから、調査結果も参考に、庁内イントラやホームページ等への掲載、職員に向けたパンフレット等の配布など様々な方法により、対象となる職員に幅広く周知が行われるよう取り組んでいただきたいこと。
- (3) 会計年度任用職員は一般職の地方公務員であることから、措置要求及び審査請求のほか、人事委員会又は公平委員会への苦情相談の対象となる。会計年度任用職員の募集・任用に当たっては、人事委員会又は公平委員会への苦情相談等の対象となる旨

を説明いただきたいこと。また、措置要求、審査請求及び苦情相談の制度の周知に当たって、会計年度任用職員についても対象となることを明記することが、会計年度任用職員が苦情相談を行いやすい環境を整備するために有益であると考えられることから、職員への周知に当たって留意いただきたいこと。

(参考ホームページ)

- ・ 国家公務員の公平審査制度（人事院ホームページ）
<https://www.jinji.go.jp/kouheisinsa/index.html>
※審査請求、措置要求等について制度の説明、請求方法、国家公務員の公平審査制度パンフレット等が掲載されている。
- ・ 国家公務員の勤務条件や勤務環境等に関する苦情相談（人事院ホームページ）
<https://www.jinji.go.jp/counseling/index.html>
※相談例、対象者、相談方法、啓発用パンフレット等が掲載されている。人事院では、各府省職員向けに啓発用パンフレットを配布する、毎年12月に「国家公務員ハラスメント防止週間」を設け、各府省へポスターの掲示を依頼する（当該ポスターに相談先として人事院ホームページのQRコードとURLを掲載）などの取組を進めている。

(関連通知)

- ・ 「会計年度任用職員制度の施行に向けた留意事項について（通知）」（令和元年12月20日付総行公第95号）
※会計年度任用職員の募集・任用に当たって、人事委員会又は公平委員会への苦情相談等の対象となる旨を説明すべきことについて助言。
- ・ 「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について」（令和4年1月31日総行女第3号）
※パワーハラスメントをはじめとする各種ハラスメントに関し、人事委員会又は公平委員会への苦情相談が可能であり、このことを積極的に職員に周知すべきことについて助言。

【連絡先】 総務省自治行政局公務員部公務員課
公務員第4係 川崎、西野、越山
電話 03-5253-5544（直通）

令和2年度措置要求及び審査請求の状況等に関する調査 結果の概要

- 地方公務員の勤務条件に関する措置要求及び不利益処分についての審査請求等の令和2年度（一部、令和3年4月1日現在）の状況について調査を実施

【調査対象】 人事委員会又は公平委員会（令和3年4月1日現在）

【主な調査項目】 ・勤務条件に関する措置要求及び不利益処分についての
審査請求の状況
・苦情処理の状況

<<目次>>

1. 措置要求及び審査請求の状況

- (1) 処理状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P1
- (2) 要求及び請求の内容・・・・・・・・・・・・・・・・P2
- (3) 処理方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P4
- (4) 処理期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P5
- (5) 未処理期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P6

2. 苦情処理の状況

- (1) 処理状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P7
- (2) 相談内容・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P8
- (3) 処理方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P9

1. 措置要求及び審査請求の状況

(1) 処理状況

- 令和2年度の新規の措置要求件数は、452件で前年度比で118件増加した。
- 令和2年度の新規の審査請求件数は、118件で前年度比で29件減少した。
- 処理件数及び処理率については、年度によって差はあるものの、概ね新規の要求・請求件数と同程度の処理がなされている。

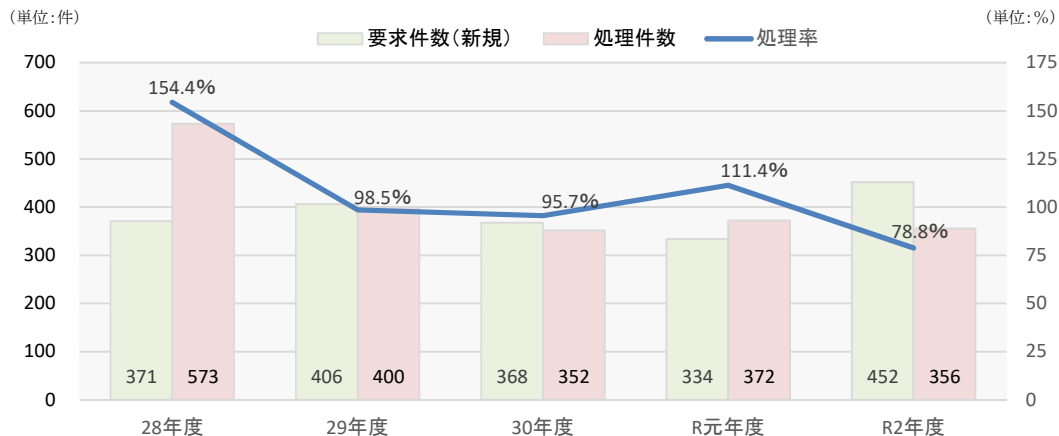
○ 令和2年度の措置要求及び審査請求の処理状況

	要求・請求件数		処理件数	繰延件数	(単位:件、%)
	前年度からの繰越	新規	処理	繰延	処理率
	①	②	③	④=①+②-③	③/②
措置要求	144 (179)	452 (334)	356 (372)	240 (141)	78.8 (111.4)
審査請求	308 (272)	118 (147)	142 (115)	284 (304)	120.3 (78.2)

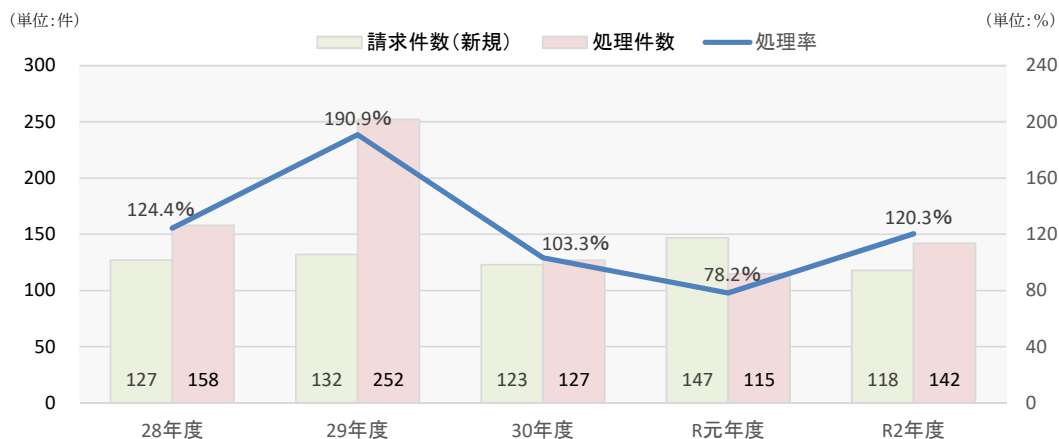
(注1) ()は前年度を示す。

(注2) 上記件数には審理開始が困難となっている件数を含まない(以下、本資料において同じ。)。なお、審理開始が困難となっている件数とは、措置要求に関して職員団体等による同一内容の大量措置要求等で、要求者側の都合等によりその審理開始が困難となっている件数又は審査請求に関して職員団体等による違法な争議行為に対する処分に係る審査請求で、請求者側の都合等によりその審理開始が困難となっている件数(個人による措置要求又は審査請求であっても職員団体主導でなされたものを含む。)を指す。

○ 過去5年間の措置要求の処理状況の推移



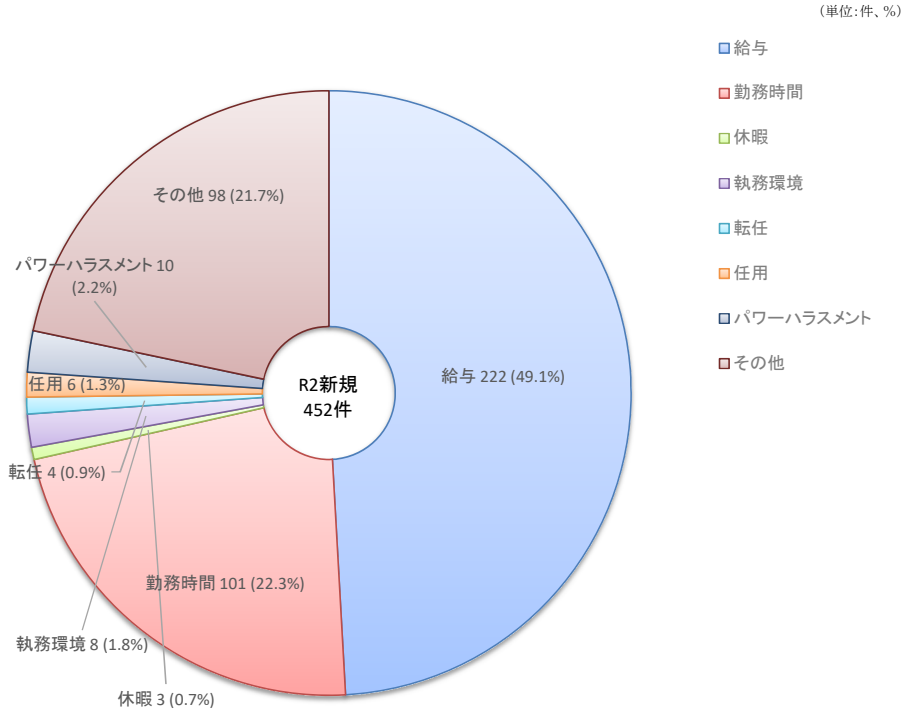
○ 過去5年間の審査要求の処理状況の推移



(2) 要求及び請求の内容

- 措置要求では、「給与」及び「勤務時間」で全体の7割以上を占めている。
- 審査請求では、「懲戒免職」の割合が最も高く、「減給」、「戒告」、「その他」と続いている。
- 過去3年間の推移をみると、措置要求ではR2年度に「給与」の比率が増加し、その他の項目は相対的に比率が減少している。
一方、審査請求では、分限処分(降給、降任、休職及び分限免職)が15%前後で推移し、懲戒処分(戒告、減給、停職及び懲戒免職)が6~7割台で推移している。

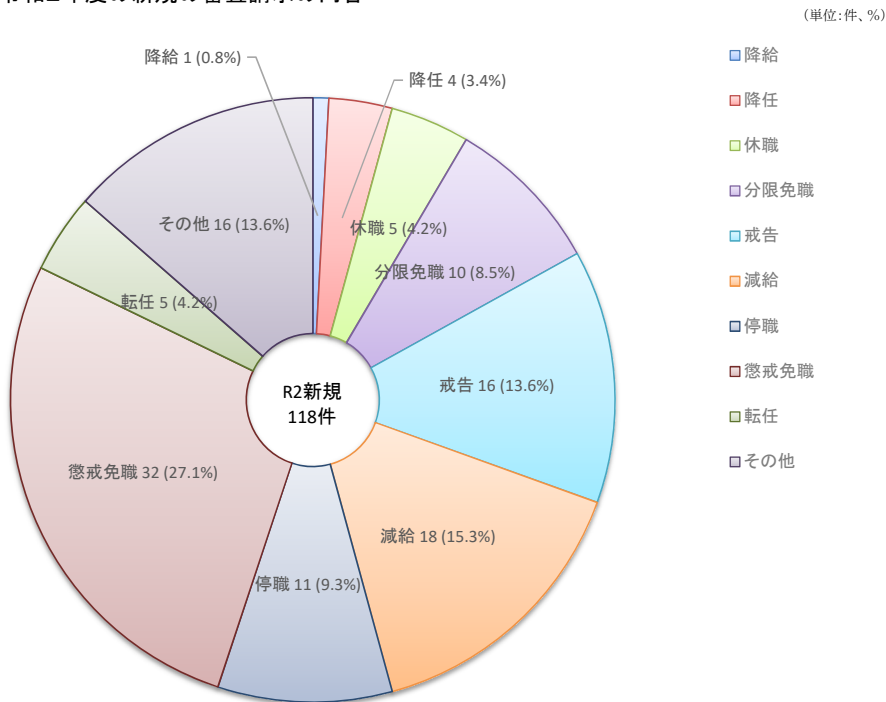
○ 令和2年度の新規の措置要求の内容



(注1) 件数には前年度からの繰越件数を含まない。

(注2) 「旅費」、「厚生福利」、「セクシュアルハラスメント」、「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」は該当なし

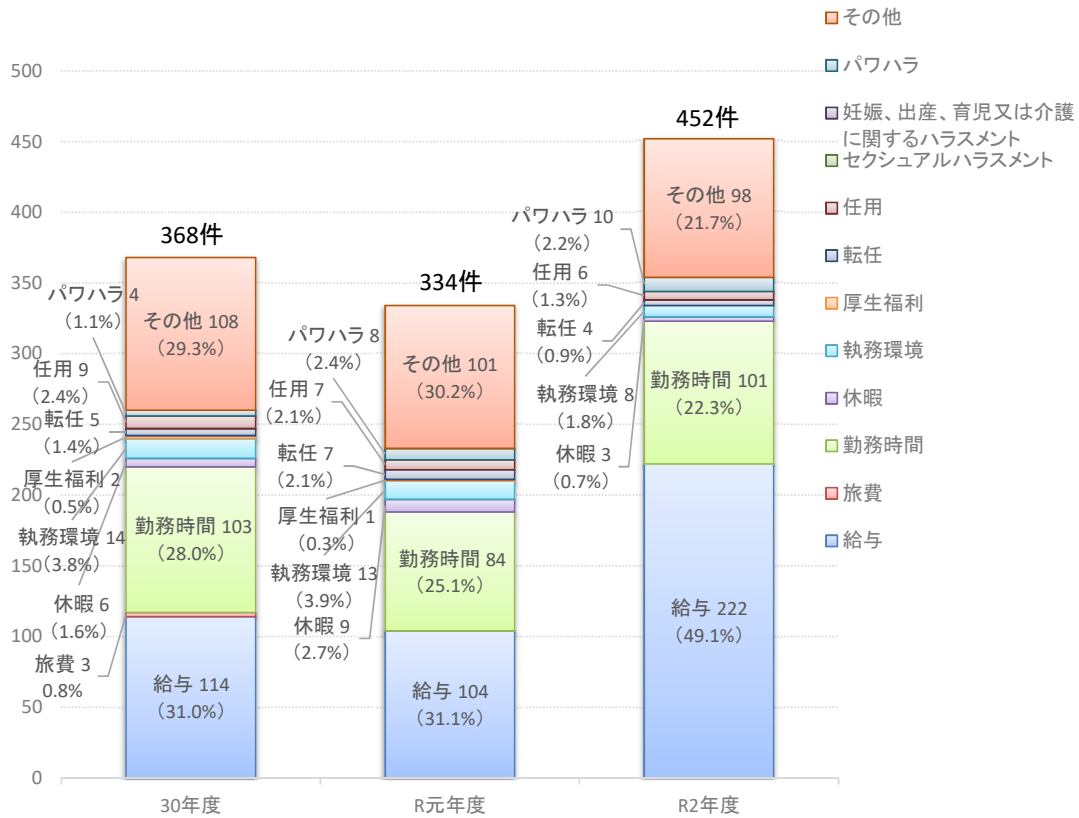
○ 令和2年度の新規の審査請求の内容



(注) 件数には前年度からの繰越件数を含まない。

○ 過去3年間の新規の措置要求の内容の推移

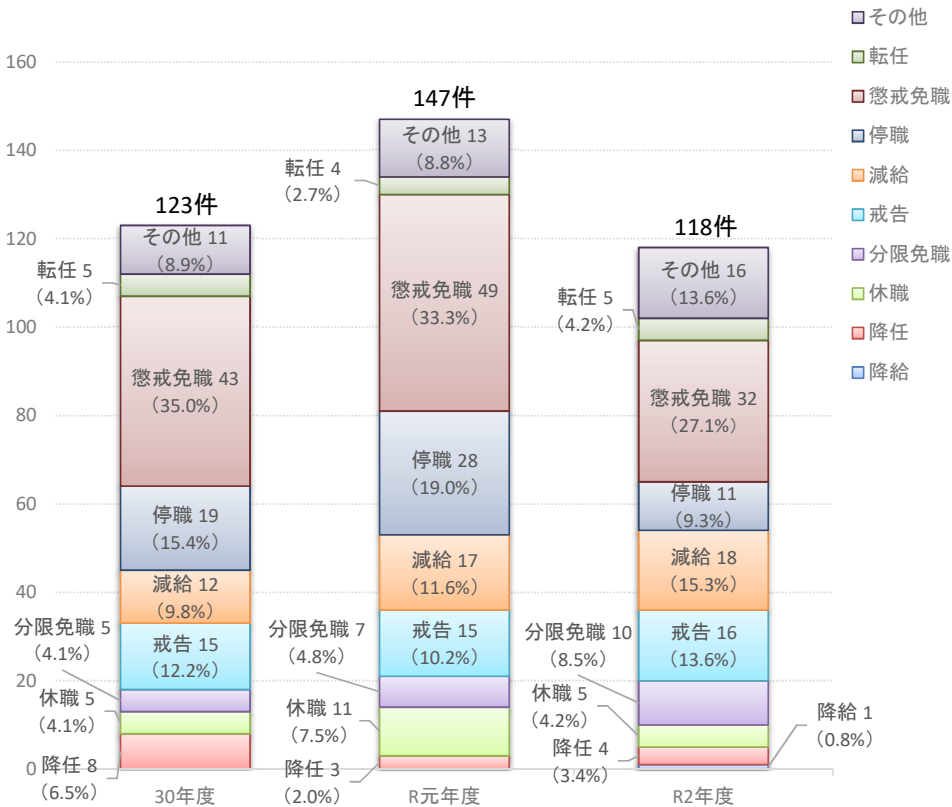
(単位:件、%)



(注) 件数には前年度からの繰越件数を含まない。

○ 過去3年間の新規の審査請求の内容の推移

(単位:件、%)



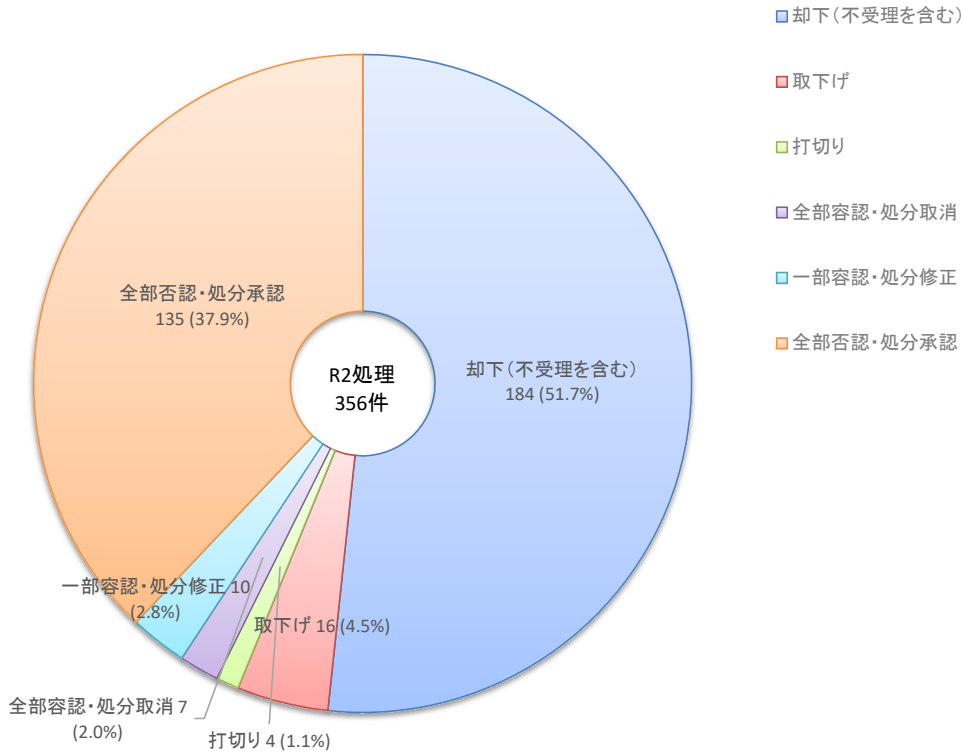
(注) 件数には前年度からの繰越件数を含まない。

(3) 処理結果

- 措置要求では、「却下(不受理を含む)」、「全部否認・処分承認」で約9割を占めている。
- 審査請求では、「全部否認・処分承認」が半数以上となっており、「却下(不受理を含む)」、「取下げ」が続いている。

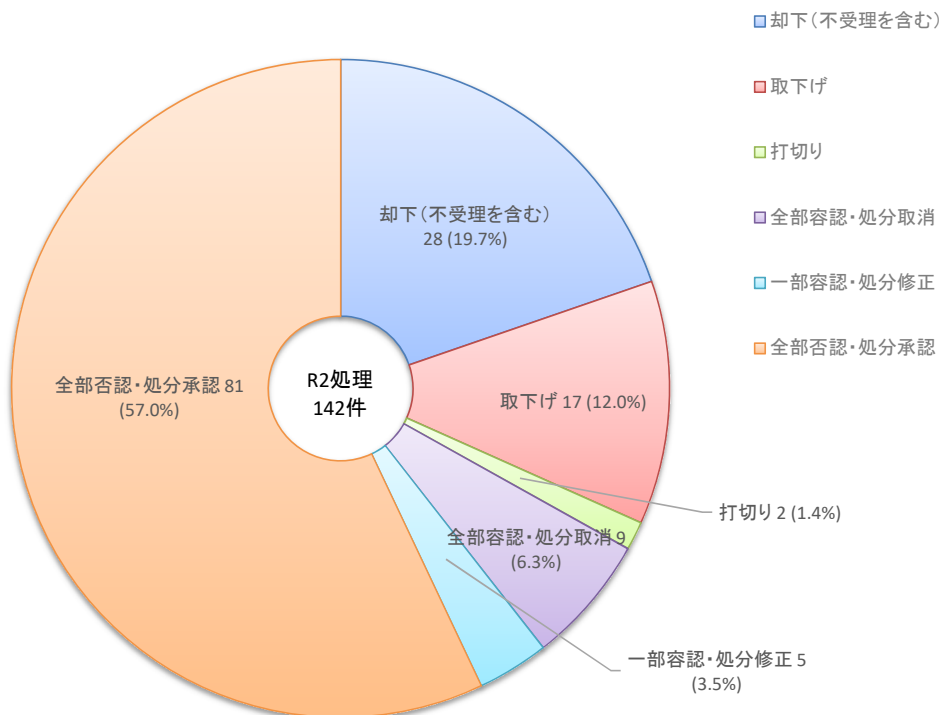
○ 令和2年度の措置要求の処理結果

(単位:件、%)



○ 令和2年度の審査請求の処理結果

(単位:件、%)

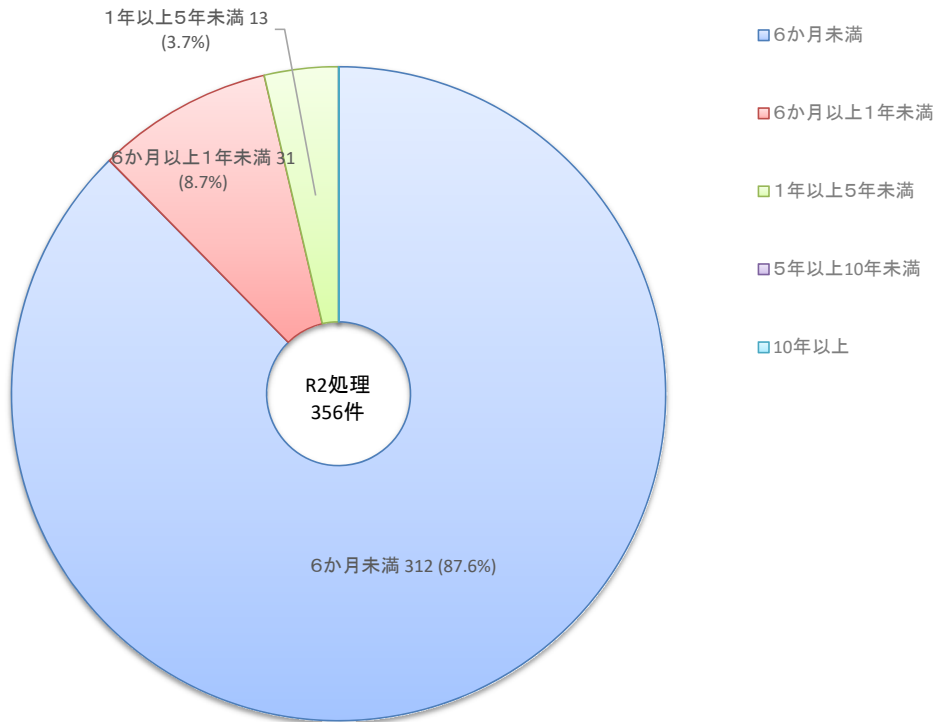


(4) 処理期間

- 措置要求では、「6か月未満」が87.6%と最も多く、1年未満が全体の95%以上を占めている。
- 審査請求では、「1年以上5年未満」が46.1%と最も多く、「6か月未満」、「6か月以上1年未満」が続いている。

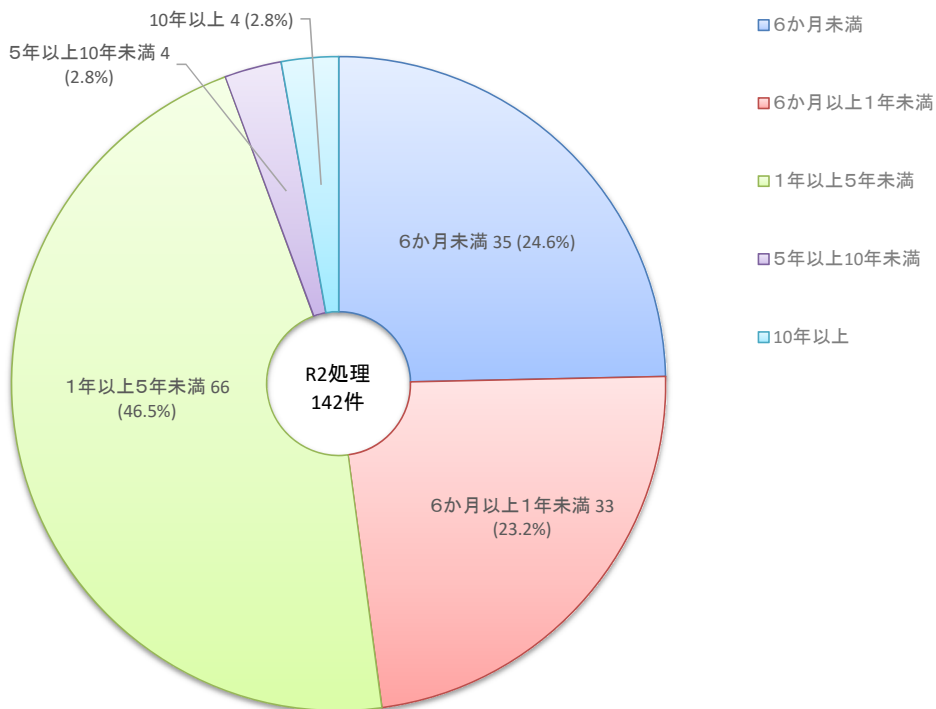
○ 令和2年度の措置要求の処理期間

(単位:件、%)



○ 令和2年度の審査請求の処理期間

(単位:件、%)

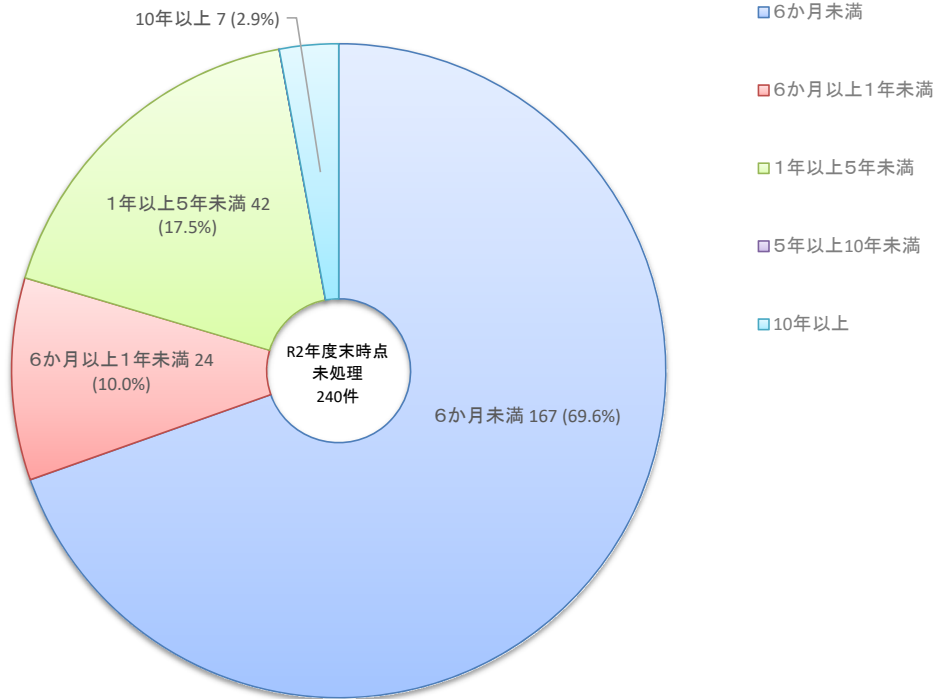


(5) 未処理期間

- 措置要求では、「6か月未満」が約7割を占め、「1年以上5年未満」、「6か月以上1年未満」が続いている。
- 審査請求では、「1年以上5年未満」が最も多く、「10年以上」、「6か月未満」が続いている。

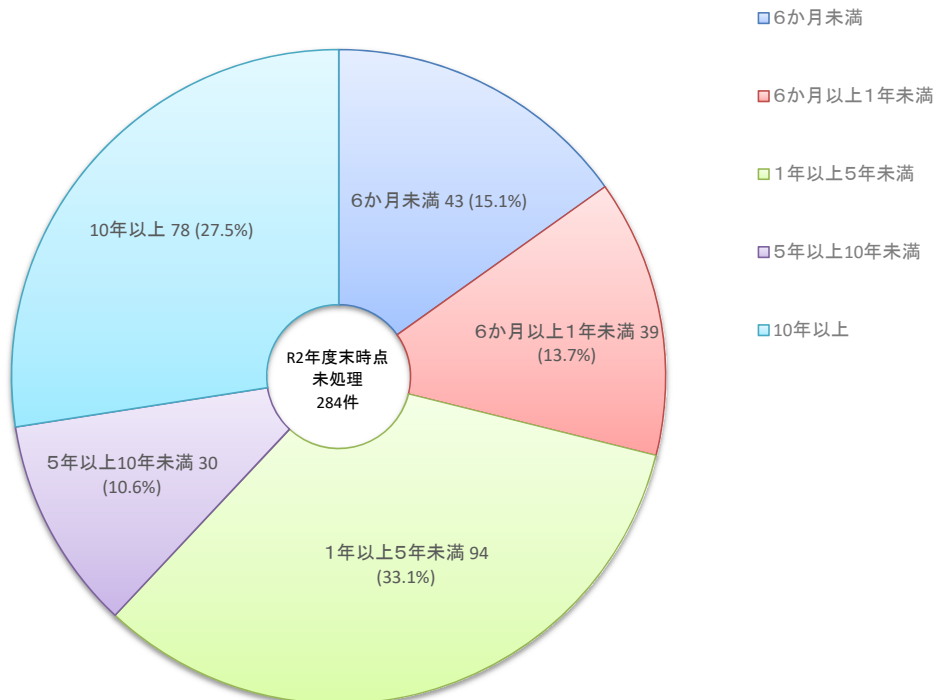
○ 措置要求の未処理期間(R2年度末時点)

(単位:件、%)



○ 審査請求の未処理期間(R2年度末時点)

(単位:件、%)



2. 苦情相談の状況

(1) 処理状況

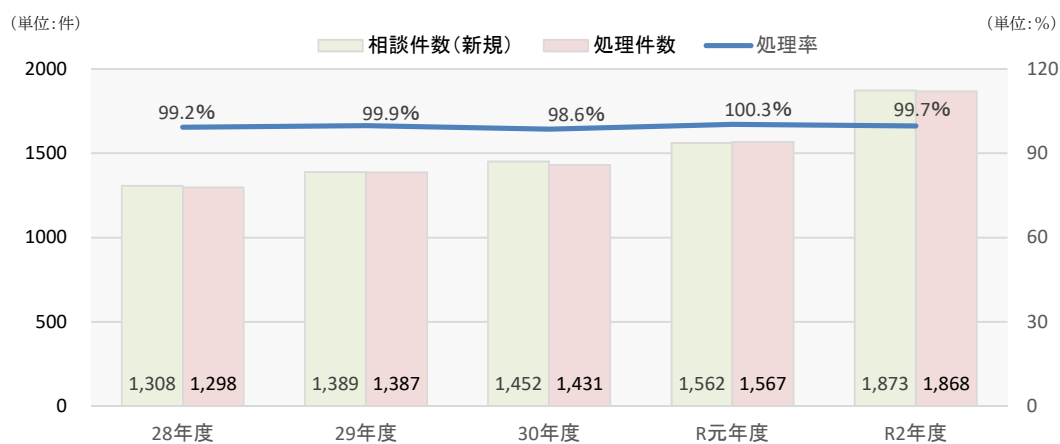
- 相談件数は1,873件で前年度比で311件増加し、処理件数は1,868件で前年度比で301件増加しており、いずれも過去5年間で最も多くなっている。
- 処理件数及び処理率については、概ね新規の相談件数と同程度の処理がなされている。

○ 令和2年度の苦情相談の処理状況

	相談件数		処理件数	繰延件数	(単位:件、%)
	前年度からの繰越	新規	処理	繰延	処理率
	①	②	③	④=①+②-③	③/②
苦情処理	47 (54)	1,873 (1562)	1,868 (1567)	52 (49)	99.7 (100.3)

(注) ()は前年度を示す。

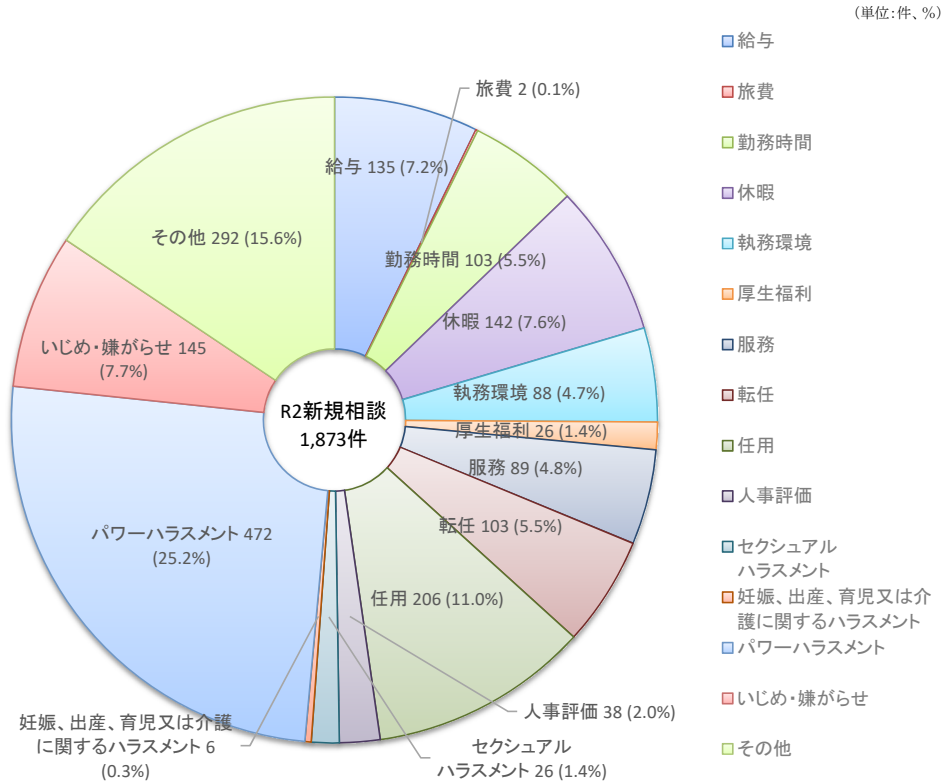
○ 過去5年間の苦情相談の処理状況の推移



(2) 相談内容

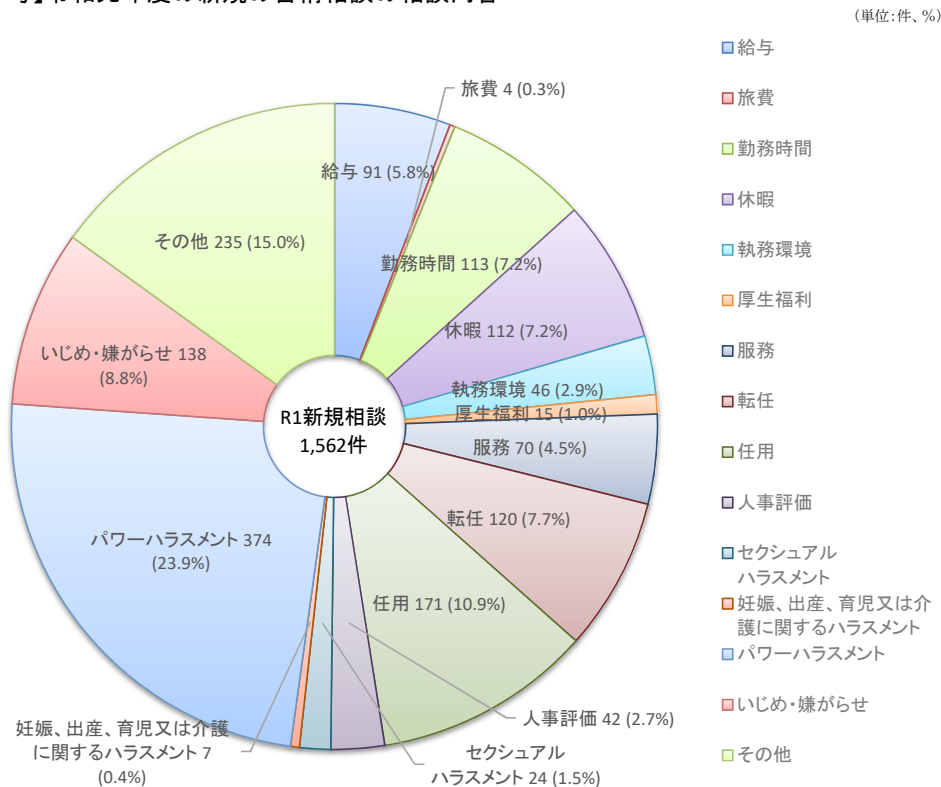
- 「パワー・ハラスメント」が全体の1/4を占めて最も多くなっており、前年度比で件数、比率ともに増加している。
- 「その他」を除けば、「任用」、「いじめ・嫌がらせ」、「休暇」が続いている。

○ 令和2年度の新規の苦情相談の相談内容



(注) 相談件数には前年度からの繰越件数を含まない。

【参考】令和元年度の新規の苦情相談の相談内容



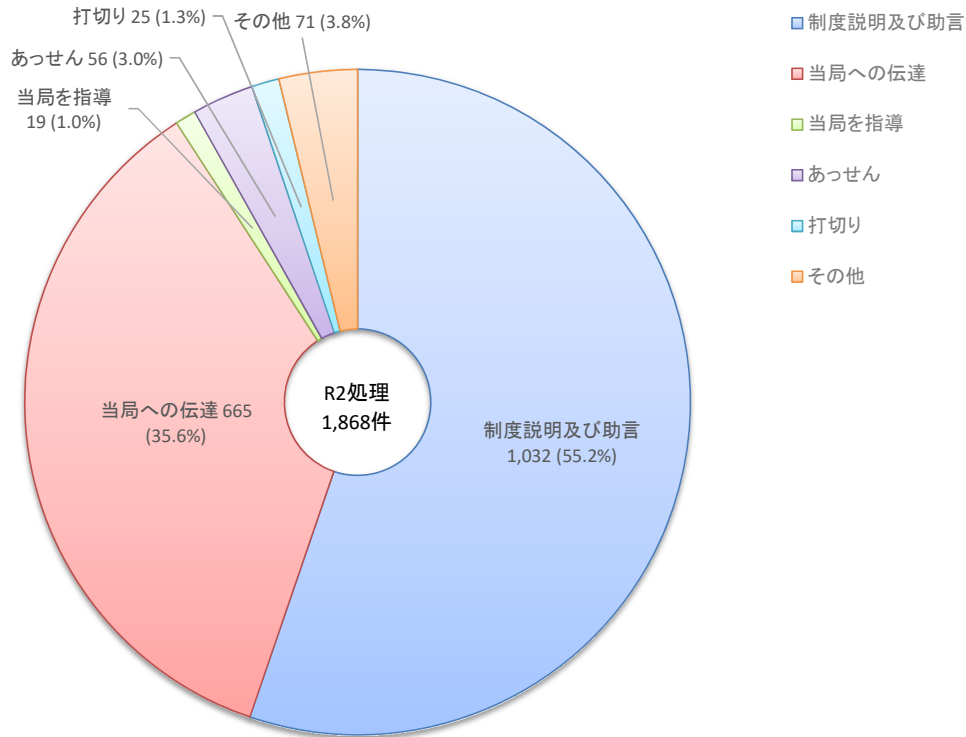
(注) 相談件数には前年度からの繰越件数を含まない。

(3) 処理結果

➤ 「制度説明及び助言」が半数以上を占め、「当局への伝達」と合わせると前年度同様9割以上となっている。

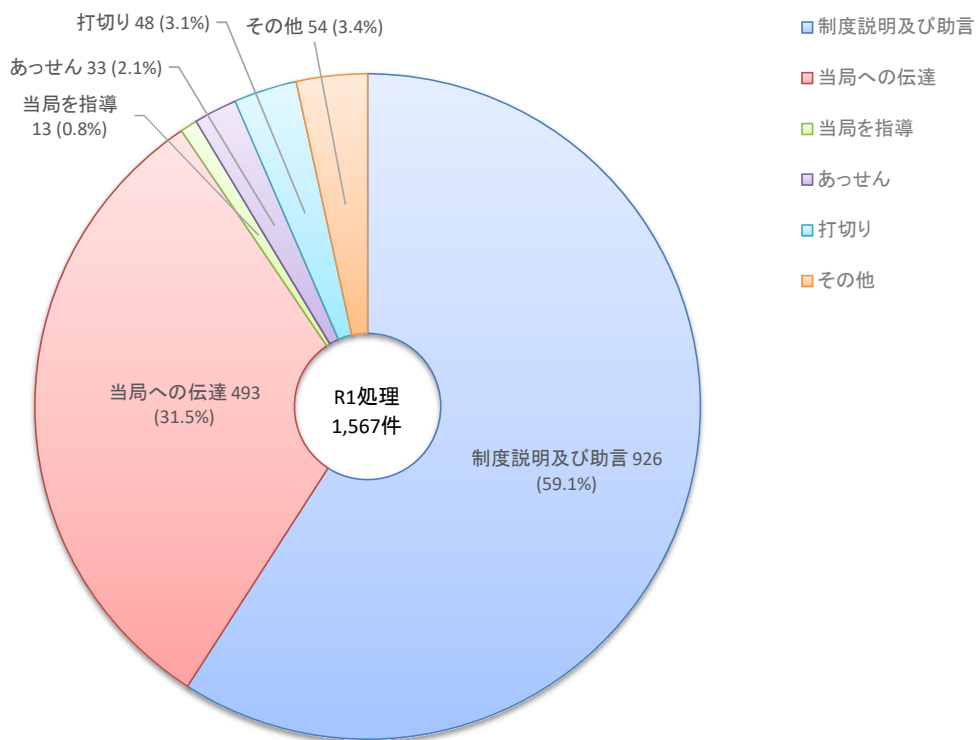
○ 令和2年度の苦情相談の処理結果

(単位: 件、%)



【参考】令和元年度の苦情相談の処理結果

(単位: 件、%)



苦情相談の体制に関する調査

別添

※ 令和2年度における地方公務員の措置要求及び審査請求の状況等に関する調査（別紙2）

○ 令和2年度における職員からの苦情相談について、人事委員会及び公平委員会（※）における受付窓口や受付方法等の相談体制を調査。

（※）都道府県 47、指定都市 20、市区町村等 951の人事委員会及び公平委員会が調査対象。なお、市区町村等には、一部事務組合を含む。

1. 苦情相談の受付窓口

○ 多くの団体で人事委員会等の担当課の職員が対応しているが、専任職員や外部の専門家の配置も一部の団体で見られた。

（複数回答可）

	合計 (1,018)			
	都道府県 (47)	指定都市 (20)	市区町村等 (951)	
①職員相談員等の苦情相談に係る専任職員を配置	5 (10.6%)	0 (0.0%)	27 (2.8%)	32 (3.1%)
②専任の職員は置かず担当課の職員が対応	42 (89.4%)	20 (100.0%)	922 (97.0%)	984 (96.7%)
③外部の専門家等を配置	0 (0.0%)	0 (0.0%)	17 (1.8%)	17 (1.7%)

2. 苦情相談の受付方法

○ 面談、電話、電子メール等での受付が多く、SNSの活用も一部の市区町村等で見られた。

(複数回答可)

	合計 (1,018)			
	都道府県(47)	指定都市(20)	市区町村等(951)	
①面談	47 (100.0%)	20 (100.0%)	914 (96.1%)	981 (96.4%)
②電話	46 (97.9%)	20 (100.0%)	818 (86.0%)	884 (86.8%)
③手紙	46 (97.9%)	17 (85.0%)	736 (77.4%)	799 (78.5%)
④電子メール	42 (89.4%)	17 (85.0%)	735 (77.3%)	794 (78.0%)
⑤FAX	25 (53.2%)	7 (35.0%)	446 (46.9%)	478 (47.0%)
⑥SNS	0 (0.0%)	0 (0.0%)	34 (3.6%)	34 (3.3%)

3. 職員への苦情相談制度の周知方法

- ほぼ全ての都道府県及び指定都市において何らかの形での周知が行われている一方で、市区町村等では69.3%において特に周知が行われていない状況にある。
- 周知方法としては、ホームページや庁内イントラ等への掲載を行っている団体が多い。

(複数回答可)

	合計 (1,018)			
	都道府県(47)	指定都市(20)	市区町村等(951)	
①職員に向けたパンフレット等の配布	7 (14.9%)	2 (10.0%)	31 (3.3%)	40 (3.9%)
②ホームページへの掲載	35 (74.5%)	7 (35.0%)	65 (6.8%)	107 (10.5%)
③庁内イントラ等への掲載	29 (61.7%)	19 (95.0%)	171 (18.0%)	219 (21.5%)
④職員への定期的なメール送信	0 (0.0%)	0 (0.0%)	19 (2.0%)	19 (1.9%)
⑤掲示版への周知文等の掲示	4 (8.5%)	3 (15.0%)	52 (5.5%)	59 (5.8%)
⑥職員研修会での周知	6 (12.8%)	1 (5.0%)	72 (7.6%)	79 (7.8%)
⑦特に周知は行っていない	1 (2.1%)	0 (0.0%)	659 (69.3%)	660 (64.8%)

(注) 構成団体の職員への周知に限る。

各都道府県総務部長
（人事担当課・市町村担当課・区政課扱い）
各指定都市総務局長
（人事担当課扱い）

） 殿

総務省自治行政局公務員部公務員課長
（公 印 省 略）

会計年度任用職員制度の施行に向けた留意事項について（通知）

来年4月1日の地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成29年法律第29号。以下「改正法」という。）の施行に向け、各地方公共団体におかれては、平成30年10月18日付総行公第135号・総行給第49号・総行女第17号・総行福第211号・総行安第48号公務員部長通知により発出した「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第2版）」等に基づき準備を進めていただいているところですが、本日公表された「令和2年度地方財政対策のポイント及び概要」で示されたとおり、会計年度任用職員制度の導入に伴い必要となる財源が確保される見込みとなったことを踏まえ、特に留意すべき事項を下記にまとめましたので、適切に対応していただくようお願いします。

また、各都道府県におかれては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただくようお願いいたします。

なお、本通知は、地方公務員法第59条（技術的助言）、地方自治法第245条の4（技術的な助言）及び改正法附則第2条（施行のために必要な準備等）に基づくものです。

記

1 最適な職員構成の実現

各地方公共団体においては、住民のニーズに応える効果的かつ効率的な行政サービスを今後も安定的に提供していくための最適な職員構成を実現することが重要であり、個々の職の設定に当たっては、就けようとする職の職務の内容、勤務形態等に応じて、任期の定めのない常勤職員、任期付職員、会計年度任用職員等のいずれが適当かを考慮すべきものであること。

2 適切な勤務時間の設定

会計年度任用職員の任用に当たっては、職務の内容や標準的な職務の量に応じた適切な勤務時間を設定することが必要であり、単に勤務条件の確保等に伴う財政上の制約を理由として、合理的な理由なく短い勤務時間を設定し、現在行っているフルタイムでの任用について抑制を図ることは、適正な任用・勤務条件の確保という改正法の趣旨に沿わないものであること。

また、改正法においては、会計年度任用職員についてフルタイムでの任用が可能であることを明確化したところであり、こうした任用は柔軟な人事管理や勤務条件の改善による人材確保にも資するものであること。

3 適切な給与決定

会計年度任用職員の給与水準については、地方公務員法に定める均衡の原則などの給与決定原則を踏まえ、基本的に当該会計年度任用職員の職務と類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級の初号給の給料月額を基礎として、職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮すべきものであること。

また、単に財政上の制約のみを理由として、期末手当の支給について抑制を図ることや、新たに期末手当を支給する一方で給料や報酬について抑制を図ることは、改正法の趣旨に沿わないものであること。

4 不適切な「空白期間」の是正

臨時的任用職員及び会計年度任用職員の任期の設定については、基本的には、各地方公共団体において適切に判断されるべきものであるが、退職手当や社会保険料等を負担しないようにするために、再度の任用の際、新たな任期と前の任期との間に一定の期間（いわゆる「空白期間」）を設けることは、適正な任用・勤務条件の確保という改正法の趣旨に沿わないものであること。

5 適切な休暇等の設定

会計年度任用職員の休暇等については、当該休暇等を有給とするか否かも含め、国の非常勤職員との間の権衡を失しないように適当な考慮が払われるべきものであること。

また、労働基準法の規定によって年次有給休暇の消滅時効は2年とされているところであり、現に任用されている臨時・非常勤職員を含め、同法における「継続勤務」の要件に該当する場合には、再度任用時において前年度に付与された年次有給休暇が繰り越されるべきものであること。

なお、国の非常勤職員には、令和2年1月1日から夏季休暇が措置されるものであること。

6 適切な募集・任用の実施

会計年度任用職員の募集・任用に当たっては、任用期間や勤務時間、給与・報酬、各種社会保険等の勤務条件を明示するとともに、地方公務員法上の服務規定の適用や懲戒処分、人事委員会又は公平委員会への苦情相談等の対象となる旨を説明すべきものであること。

また、会計年度任用職員の円滑な導入が図られるよう、募集期間や制度の周知期間を十分確保すべきものであること。

各都道府県総務部長
(人事担当課、市町村担当課、区政課扱い)
各指定都市総務局長
(人事担当課扱い)
各人事委員会事務局長

殿

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取組状況について

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^(※1)及びこれらの法律に基づく各厚生労働省指針^(※2)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パワーハラスメント対策の取組状況について」(令和2年10月2日付け総行女第40号)等において、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、当室において実施した令和3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(別添1及び別添2)によると、都道府県及び指定都市では全団体に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増加しているものの、必要な措置が適切に講じられていない団体が未だに多く見られるところです。

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、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。また、実施すべき具体的な取組は団体別に異なるものではなく、他団体における取組事例や人事院及び厚生労働省の公表資料等を参考にすることにより、速やかに着手できるものです。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適切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、貴都道府県内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 別添2-1から別添2-3の「1. 措置義務の履行状況」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

であることから、未措置の団体においては速やかに必要な措置を講じなければならないこと。

特に、周知・啓発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、早急に講じること。

(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 別添2-1から別添2-3の「2. 公務部門における上乘せ事項の対応状況」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10-10(セクシュアル・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)及び人事院規則10-16(パワー・ハラスメントの防止等)等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。

「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」(令和2年4月21日付け総行女第17号)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。

3 別添2-1から別添2-3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(昭和25年法律第261号)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ため、これについても積極的に職員へ周知されたいこと。

4 前記1から3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。

前記1のうち、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とされていることに特にご留意いただきたいこと(別添2-1から別添2-3の「1. 措置義務の履行状況」の(2))。

なお、「地方公共団体におけるパワーハラスメント対策の取組状況について」(令和2年10月2日付け総行女第40号)において、厚生労働省指針で求められる措置及び人事院規則等を踏まえた追加的な対応を具体的に文書化している例として、岐阜県の事例を送付しているので、参考とされたい。

※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（昭和47年法律第113号）
- ・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）

【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 川瀬、宮成
電話 03-5253-5546（直通）