

各都道府県知事
各指定都市市長
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)

地方公共団体における各種ハラスメント対策の徹底について

平素から、地方公共団体における各種ハラスメント対策について、御理解、御協力いただき、厚く御礼申し上げます。

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、防止に係る措置義務及び責務が課されています。

また、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、国家公務員において人事院規則等^(※3)に基づき対応が求められている内容についても適切に取り組んでいただきたい旨、「地方公共団体における各種ハラスメント対策への対応について」（令和5年12月27日付け総行女第32号。以下「令和5年12月通知」という。）等により要請してまいりました。

このような中、地方公共団体をめぐる各種ハラスメントに関する課題については、特に今年度に入り、国会審議において度々取り上げられたり、また、報道が行われたりするなど、関心が高まりをみせています。

ハラスメントは、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける許されない行為であり、職員の能力の発揮を阻害し、公務能率の低下や勤務環境の悪化を招くとともに、貴重な人材の損失につながり、社会的評価にも悪影響を与えかねない大きな問題です。

つきましては、事業主たる地方公共団体の各任命権者におかれましては、下記事項を踏まえ、各種ハラスメントの防止に係る事業主の措置義務及び責務等について改めて御認識いただくとともに、各種ハラスメントの防止に向けた対策について徹底いただきますようよろしくお願いいたします。

各都道府県におかれましては、貴都道府県の市区町村の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（昭和25年法律第261号）第59条（技術的助言）及び地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4（技術的な助言）に基づくものです。

1 各種ハラスメントの防止に係る事業主の措置義務及び責務等

地方公共団体に適用される関係法律及び各厚生労働省指針において示されている次の事業主の措置義務及び責務等について、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、職場における各種ハラスメントのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない義務があること。
- ② 事業主たる地方公共団体の各任命権者は、職場における各種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各種ハラスメントに起因する問題（以下「各種ハラスメント問題」という。）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。④において同じ。）に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするよう努めなければならない責務があること。
- ③ 事業主たる地方公共団体の各任命権者は、自らも、各種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に努めなければならない責務があること。
- ④ 労働者は、各種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責務があること。

2 各種ハラスメントを防止するために講ずべき措置

関係法律及び各厚生労働省指針で示されている事業主が雇用管理上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ある。

この点、令和5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（以下「令和5年調査結果」という。）によると、都道府県及び指定都市においては既に全団体で措置が講じられている一方、市区町村（指定都市を除く。以下同じ。）においてはいまだに12.1%の団体（208団体）で必要な措置が講じられていない状況である。

仮に、講ずべき措置が未措置の状態で相談が持ち込まれた場合、法令上の求められる対応をとることができないおそれがあり、その結果、必要な措置を講ずるよりもはるかに大きく、また困難な対応を迫られることもあり得るため、未措置の市区町村においては、法律上の義務が履行できていない状態であることを改めて認識していただき、速やかに必要な措置を講じていただきたいこと。

また、昨年6月に性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（令和5年法律第68号）が施行されたことを踏まえ、

- ① 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）において、「被害を受けた者の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となる」旨示されていること
- ② 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「パワーハラスメント防止指針」という。）において、パワーハラスメントに該当すると考えられる例として、「相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うこと」等が明記されていることについて、改めて認識し、適切に対応いただきたいこと。

なお、各種ハラスメント防止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されているリーフレット等が活用可能であり、早急に講じていただきたいこと。

（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/>

3 顧客等からの著しい迷惑行為の防止に関する取組

顧客等からの著しい迷惑行為（暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等）の防止対策については、パワーハラスメント防止指針においては、事業主が行うことが望ましい取組とされている。

一方、国家公務員については、「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）において、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、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各省各庁の長の責務と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旨を令和5年12月通知等により要請を行ってきた。

令和5年調査結果によれば、「他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関する取組」については、都道府県や指定都市においては全て措置済みとなっているものの、市区町村においては40.4%（695団体）が未措置となっており、未措置の市区町村においては、速やかに必要な措置を講じていただきたいこと。

顧客等からの著しい迷惑行為を抑止するに当たっては、当該行為の防止を呼び掛けるポスター等を掲示することも有効と考えられるため、例えば、厚生労働省が作成したポスターを地方公共団体の窓口に掲示するなど、各職場等の状況に応じて、抑止に向けた啓発活動に取り組んでいただきたいこと。

なお、顧客等からの著しい迷惑行為の対応に当たっては、厚生労働省が公表している民間企業向けのマニュアル等も参考となるため、御活用いただきたいこと。

（厚生労働省ホームページ「カスタマーハラスメント対策啓発ポスター」）

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

の「顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）について」の「カスタマーハラスメント対策啓発ポスターはこちら。」を参照。

（厚生労働省ホームページ「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000915233.pdf>

※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
 - ・ 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
- 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
- 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）

※3 人事院規則等

- パワーハラスメント
 - ・ 人事院規則10-16（パワー・ハラスメントの防止等）
 - ・ 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
- セクシュアルハラスメント
 - ・ 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10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について（平成10年11月13日職福-442）
- 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント
 - ・ 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）
 - ・ 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）の運用について（平成28年12月1日職職-273）

【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 加藤、櫻井 電話 03-5253-5546（直通）
