

ハラスメント相談制度に関する件

<p>通報内容</p>	<p>本件は、厚生労働大臣指針において、職場におけるパワーハラスメントのないよう雇用管理上講ずべき措置等を事業主が実施するために必要な事項を定めているが、総務局は厚生労働大臣指針に基づく必要な措置を怠っているなどとする通報である。</p>
<p>委員の対応・不対応の判断及びその理由</p>	<p>1 厚生労働大臣指針に基づく必要な措置について</p> <p>(1) まず、令和2年1月15日厚生労働省告示第5号「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(以下「厚生労働大臣指針」)を受けて、総務省は「『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』の制定等について」(令和2年1月17日総行女第1号、以下「総務省通知」という。)を发出しているところ、所属によれば、同通知に基づき、ハラスメントとされる行為等については、職員間だけではなく、職員と職員以外の者(他の事業主又はその雇用する労働者や就職活動中の学生等)との間における言動も含むものであることや職員には会計年度任用職員や本市への派遣者が含まれることを明記するため、同年4月1日付で以下の文書をそれぞれ改正したことが認められる。</p> <p>①「横浜市職員ハラスメント対応指針」(以下「横浜市指針」という。)</p> <p>②「横浜市職員ハラスメント防止ハンドブック」(以下「ハンドブック」という。)</p> <p>③「ハラスメントに関する相談対応マニュアル」(以下「対応マニュアル」という。)</p> <p>(2) この点、通報者は、「厚生労働大臣指針で、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雇用管理上講ずべき措置の内容が定められているが、この内容について、横浜市指針には記載がないため、組織として内容共有が図られず、徹底されていない」などとして縷々指摘するが、横浜市指針及びハンドブックには、ハラスメント相談受付から処理、解決までの対応の標準的な手順が示され、相談者の意向を確認しながら区局人事担当課と総務局人事課が連携し、被害者に対する配慮のための措置として、関係者への適切なアドバイス、相手方の謝罪・関係改善、当事者を引き離す、メンタルケアを行うことなどが記載されている上に、「処分対応となる案件については、総務局人事課が、横浜市職員分限懲戒審査委員会に諮ります。」(横浜市指針)、「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などに該当し、懲戒処分等の対象となります」(ハンドブック)などとも記載され、これらが庁内ネットワークYCANにも掲載されている以上は、横浜市のハラスメント対策が厚生労働大臣指針に基づく必要な措置を怠っているとか、組織として共有されていないとまでは認め難い。</p> <p>2 X局A課長のパワーハラスメント通報(以下「本件相談」という。)への対応について</p> <p>(1) 外部相談窓口で受けたハラスメントにかかる相談に対する標準的な対応については、横浜市指針及びハンドブックに明記されているところであるが、横浜市不正内部通報制度及び特定要望記録・公表制度に関する要綱6条2項(4)により、ハラスメントに関する通報については、内部通報とは認められないから、特定のハラスメントに関する事項については、当委員会の調査対象外である一方、本市としてのハラスメント対応が適切に機能しているか否かについては、内部通報の対象となり得るものである。但し、その場合でも、外部相談窓口、区局相談窓口(区局人事担当課等)、相談対応統括窓口(総務局人事課)は、相談者・相手方及び関係者のプライバシーを尊重し、職務上知り得た秘密を他に漏らさないこととされているため、特定のハラスメント対応が適切に機能したか否かについてまで調査することには限界がある(実際、所属の調査によっても、総務局人事課から守秘義務を理由として本件相談にかかる情報の提供はなされなかったとのことである。)</p> <p>(2) しかしながら、本件相談に関する調査ができなかったからといって、通報者による「相談窓口を訴えても、上司に直接相談しても改善されないこの状況を放置するのであれば、</p>

	<p>横浜市役所は事業主の責務を果たしていないと言わざるを得ない。」「パワーハラスメントに対して経営責任職の認識が希薄」、「厚生労働大臣指針に基づく措置や処分がされず、状況が改善されず繰り返される」、「電話相談窓口が機能していない」などとする指摘の内容を容易く見過ごすことは認められるものではない。</p> <p>3 まとめ</p> <p>以上の次第で、当委員会としては、本件について勧告までは行わないものの、ハラスメント対応が適切に運用されていないといった指摘が繰り返される結果とならないように、X局人事担当課及び総務局人事課において、横浜市指針の目的（「職員が、ハラスメントのない安全で良好な職場環境で就労できること」）を再確認すること、改めて本件相談に対する対応が適切に行われたのか、実際に問題が解決されたのかも含めて検証すること、本件を契機としてハラスメント対応そのものが適切に機能しているのかを検証し、今後も適切な制度運用によりハラスメントの未然防止、再発防止に取り組んでいくことを求めて、対応を終了することとする。</p>
本市の対応	引き続き、職場等におけるハラスメント防止の徹底を図るため、YCANなどを通じて情報発信していく。