品川区職員等のハラスメントの防止等に関する基本方針

制　　定　平成11年 3月23日区長決定　要綱第 20号
全部改正　平成26年10月 8日区長決定　要綱第129号
一部改正　平成30年 3月 2日区長決定　要綱第 26号
一部改正　令和 2年 5月25日区長決定　要綱第114号
一部改正　令和 5年 6月14日区長決定　要綱第131号
一部改正　令和 8年 7月 1日区長決定　要綱第173号

1　趣旨

この基本方針は、品川区職員等のハラスメントの防止等に関する条例（令和８年３月30日品川区条例第４号。以下「条例」という。）第６条の規定に基づき、職員等に対するハラスメントを防止するために、職員等が認識し、および遵守すべき事項ならびにハラスメントに起因する問題が生じた場合における職員に行うべき対応等について定めるものである。

なお、この基本方針における用語の意義は、条例で使用する用語の例によるものとする。

2　基本的な考え方

ハラスメントは、個人としての人格や尊厳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重大な問題である。

品川区（以下「区」という。）は、職員等に対するハラスメントを明確に禁止し、いかなる理由があってもこれを容認しないという考えの下、職場におけるハラスメントを防止するため、研修等の機会を通じ、職員のハラスメントに対する意識の啓発および知識の向上を図るとともに、雇用管理上必要な措置を講ずるものとする。

また、職場におけるハラスメントによる問題が生じた場合には、迅速かつ適切な解決を図るために必要な対応を行うものとする。

3　ハラスメントに関する認識すべき基本的な事項

⑴　ハラスメントの対象となる「職員等」

一般職に属する職員（県費負担教職員を除く。）、職員であった者で退職した日から起算して１年を経過する日までの間にあるもの、区の各機関を役務の提供先とする派遣労働者および区の業務を委託している場合には、職員および区長等と同一の職場で勤務するものをいう。

また、セクシャル・ハラスメントの対象となる「職員等」には、採用面接、就職説明会、インターンシップ等に参加する求職者を含むものとする。この場合の条例第２条第２号の「勤務」とは、職員および区長等と同一の職場における勤務をいうほか、採用面接、就職説明会、職員への訪問等職員および区長等がその職務に従事する際に接することとなる場に参加することも含むものとする。なお、この運用にあっては、「事業主が求職活動等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（令和８年厚生労働省告示第52号）」を参照とする。

⑵　ハラスメントの定義

区では、「セクシュアル・ハラスメント」、「パワー・ハラスメント」および「妊娠、出産、育児または介護に関するハラスメント」のみをハラスメントとするのではなく、総称として「誹謗、中傷、風評等により人権を侵害し、または不快にさせる行為」も定めており、列挙するハラスメントに限らないことに注意が必要である。

なお、「誹謗、中傷、風評等により人権を侵害し、または不快にさせる行為」とは、職場において当該行為を受けた者の人権を侵害し、または不快にさせるものであって、当該行為に起因して職務の遂行に著しい支障が生じているものをいう。この判断に際しては、３⑵②イおよびウの基準を参考に、その行為により職員等が受ける精神的または精神的な苦痛の程度等を総合的に考慮するものとする。

①　「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によって、職員等の人格権が侵害され、職員等の勤務環境が害されることまたは職員等が勤務条件につき不利益を受けることをいう。

これらの性的な言動は、性的な関心や欲求に基づく言動（同性に対するものも含む。）をいい、性別により役割を分担すべきとする意識または性的指向もしくはジェンダーアイデンティティに関する偏見に基づく言動も含むものとする。

②　「パワー・ハラスメント」

（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、（イ）業務上必要かつ相当な範囲を超えて、（ウ）精神的・身体的苦痛を与え、職員等の人格もしくは尊厳を害し、または職場環境を悪化させる言動をいう。

この場合、上司と部下といった職務上の意味の上下関係に限定せず、同僚間や部下と上司の間において知識・技術等の優位性がある場合においても、成立する。

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、パワー・ハラスメントには該当しない。

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」とした言動

当該言動を受ける職員等が、当該言動の行為者とされる者に対して抵抗または拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指し、例えば、以下のようなもの等が挙げられる。

- ✓　職務上の地位が上位の者による言動
- ✓　同僚または部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力を得なければ業務の円滑な遂行が困難であるもの
- ✓　同僚または部下からの集団による行為で、これに抵抗または拒絶することが困難であるもの

イ　「業務の必要かつ相当な範囲を超え」た言動

社会通念に照らし、当該言動が明らかに業務上の必要性がない、またはその態様が相当でないものを指し、例えば、以下のようなもの等が挙げられる。

- ✓　業務上明らかに必要性のない言動
- ✓　業務の目的を大きく逸脱した言動
- ✓　業務を遂行するための手段として不適当な言動
- ✓　当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

この判断にあたり、様々な要素（当該言動の目的、当該言動を受けた職員等の問題行

動の有無やその内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、行為者との関係性等）を総合的に考慮する。

また、その際、職員等の行動が問題となる場合には、その内容および程度ならびにそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素となる。

ウ　「職場環境を悪化させる」

当該言動を受けた職員等が身体的または精神的に苦痛を与えられ、職場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等、当該職員等が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指す。

この判断にあたっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況でその言動を受けた場合に、社会一般の労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とする。

③　「妊娠、出産、育児または介護に関するハラスメント」

職員等の上司または同僚（当該職員等と共に日常の執務を行う者（部下を含む。））よる、妊娠、出産、育児もしくは介護に関する制度または措置を利用することを阻害する言動および妊娠し、または出産したこと、その他の妊娠または出産に関する言動によって、職場環境を悪化させる言動をいう。

⑶　「職場」におけるハラスメント

「職場」とは、職員等がその職務を遂行する執務室、出張先、業務で使用する車中、関係団体との打ち合わせの場所を含むものであり、加えてチャットや電話等のやりとりの場も対象とする。

なお、勤務時間外の「懇親の場」等の実質上職務の延長と考えられるものは職場に該当する。その判断にあたっては、職務との関連性、参加者、参加や対応が強制的か任意か等を考慮して個別に行う。

⑷　その他

上記⑵①から③までのハラスメントの典型例を別紙１のとおり示す。

4　ハラスメントの防止および排除のために遵守すべき事項

⑴　区長が遵守すべき事項

区長は、自らがハラスメントの行為者にならないことはもちろんのこと、働きやすい職場環境を確保するため、職員等に対しハラスメントに関する研修など、ハラスメントに対する関心と理解を深めるための周知と啓発を行う。

ハラスメントにより問題が発生した場合には、それに対し迅速かつ的確に対処するため、以下の苦情・相談窓口および苦情処理の機関を設置する。

①　苦情・相談窓口

ア　内部相談窓口

・区長室人権・ジェンダー平等推進課ジェンダー推進担当主査

・区長室人事課人事係長

・区長室人事課職員厚生係長

・教育委員会事務局庶務課庶務係長

イ　外部相談窓口

・区長の委嘱する弁護士

② 職員等からの苦情処理の機関

苦情処理委員会

③ 区長等からの苦情処理の機関

品川区ハラスメント問題調査委員会

⑵ 管理監督者が遵守すべき事項

管理監督者は、自らがハラスメントの行為者にならないのはもちろんのこと、働きやすい職場環境のため、自らの人権意識の向上に努めるとともに、日常の職務遂行を通じた助言、指導等により職員のハラスメントに対する関心と理解を深め、ハラスメントの防止および排除に努めなければならない。

職場においてハラスメントに関する相談やハラスメントに起因する問題が生じた場合には、職員等から事情を聴く等、事実関係の把握に努め、必要な助言・指導等を行うほか、職員等への精神面のケア等必要な措置を迅速かつ適切に講じるものとする。なお、当該措置を講じるにあたり、必要に応じて区長室に相談することも考えられる。

⑶ 職員が遵守すべき事項

職員は、自らがハラスメントの行為者にならないことはもちろんのこと、ハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の職員等に対する言動に必要な注意を払うとともに、職場においてハラスメントに関する相談やハラスメントに起因する問題が生じた場合には管理監督者とともに必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

５ 周知および啓発

区は、「ハラスメント防止のための心得」を作成し、全職員に対して周知を徹底するとともに、公務職場に勤務する全ての者に対しても必ず周知を行う。また、区は、職員への啓発として各職層の研修にハラスメント防止のための科目を組み入れて計画し、実施する。

６ ハラスメントへの対応

⑴ ハラスメントの苦情・相談の申出

① 職員等による申出

職員等は、自身が受けている言動がハラスメントと疑われる場合には、嫌なことまたは苦痛を感じることを行為者に対し可能な限りで明確に意思表示し、その被害を深刻にしないために、問題を一人で抱え込まず、職場の上司、同僚や知人等身近な信頼できる人になるべく早く相談すること。

職場内の解決が困難である場合、職場の上司や同僚等に相談しにくい場合、身近に相談できる相手がいない場合等には、苦情・相談窓口に申し出ることができる。

② 申出の受付

苦情・相談窓口は、ハラスメントの苦情・相談の申出を受け付け、申出者および関係者に対し助言、指導等を与え、管理監督者等に対し職場環境の改善に向けた対応を依頼することができる。

苦情・相談窓口は、職員等からのハラスメントに係る苦情・相談の申出があった場合で助言等により解決が図れないと判断したときまたは申出に係る事実関係の調査が必要と判

断したときは、速やかに苦情処理調査担当へ連絡し、調査を依頼しなければならない。

苦情・相談窓口は、区長等からのハラスメントに係る苦情・相談の申出があった場合で助言等により解決が図れないと判断したときまたは申出に係る事実関係の調査が必要と判断したときは、速やかに区長に報告しなければならない。

⑵　苦情・相談の申出の際の留意事項

①　ハラスメントの苦情・相談の申出は、ハラスメントの当事者だけでなく、職場において当該ハラスメントを目撃し、または当事者等から相談を受けたこと等によってその事情を具体的に把握した者も行うことができる。

②　職場においてハラスメントを受けたと思われる場合には、その言動等が行われた日時や場所、その内容等について可能な範囲で記録しておき、ハラスメントの苦情・相談の申出の際に、これを活用する。

③　ハラスメントに係る申出者、行為者等から得られた情報は、当該申出者、関係者等の人権やプライバシーに属するものであるから、ハラスメントに係る対応にあたり慎重に取り扱う。ただし、ハラスメントに係る対応にあたり、苦情処理委員会および品川区ハラスメント問題調査委員会による調査審議の結果、申出者や行為者等に対し助言、指導等や問題解決のため措置等を要する場合には、これに必要な限度で用いるものとする。

④　申出者は、虚偽の事実に基づく苦情・相談の申出はもちろんのこと、明らかにハラスメントに該当しない事実を案件として申し出てはならない。

⑶　苦情処理調査担当

苦情処理調査担当は、苦情・相談窓口から調査依頼のあったハラスメントの苦情・相談の申出（区長等からのハラスメントに係る苦情・相談の申出を除く。）について、申出者の了承を得たうえで、速やかに調査を開始する。

⑷　苦情処理委員会

苦情処理委員会は、ハラスメントの苦情・相談の申出（区長等からのハラスメントに係る苦情・相談の申出を除く。）に係る事実の認定、ハラスメントの該当性、適切な解決や対応の方向性等について審議を行う。

その審議に基づき、申出者に報告するとともに、行為者や関係者に対し助言、指導等を行ったうえ、当該審議の結果を区長に報告する。

⑸　品川区ハラスメント問題調査委員会

職員等が区長等からハラスメントを受けたと疑われる場合やそれ以外のハラスメントに関して区長が必要と認める場合には、第三者機関である品川区ハラスメント問題調査委員会において、当該ハラスメントに係る事実関係の調査を行い、事実の認定、ハラスメントの該当性、適切な解決や対応の方向性等について審議を行う。

⑹　ハラスメント認定後の措置

①　区長等によるハラスメント

ハラスメントの行為者とされた区長等について、公正な調査によりその事実が確認された場合、条例第14条第１号の規定によりその事実があった旨を公表しなければならない。

②　職員によるハラスメント

ハラスメントの行為者とされた職員について、公正な調査によりその事実が確認された場合、条例第14条第２号の規定により必要かつ適切な範囲で懲戒処分に付すこととする。

⑺　対応の流れ

⑴から⑹までを踏まえたハラスメント事案への対応の流れを別紙２のとおり示す。

7　不利益取扱いの禁止

条例第15条に規定する「不利益な取扱い」とは、勤務条件に関する不利益（昇任、配置換等の任用上の取扱い、昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関する不利益をいうほか、同僚等から受ける誹謗や中傷など職員が受ける不利益が含まれる。

附　則

この基本方針は平成11年４月１日より適用する。

附　則

この基本方針は平成26年10月15日より適用する。

附　則

この基本方針は平成 30 年 4 月 1 日より適用する。

附　則

この基本方針は令和２年６月１日より適用する。

附　則

この基本方針は令和５年６月 15 日より適用する。

付　則

この基本方針は令和８年７月１日より適用する。

別紙１

ハラスメントの典型例

１　セクシュアル・ハラスメント

①　性的な関心、欲求に基づくもの

【発言】

・容姿、年齢、結婚などについて話題にすること（最近太った、プロポーションの評価、色気がない、結婚はまだか、などの発言。また、相手をほめる内容であっても不快に感じられる場合もある。）。
・卑猥な話題、冗談を交わすこと。
・性的な経験や性生活について質問し、または無理矢理言わせる、もしくは聞かせること。
・性的な噂や中傷をしたり、性的なからかいの対象とすること（～とできている、性的関係が乱れている、などの中傷やひやかし）。
・性的な関係を要求する、または要求するかのような発言、表現、意思表示をすること。

【行動】

・ヌードや水着のポスターなどを職場に貼ること。
・雑誌等（媒体を問わない）の卑猥な写真・記事をわざと見せたり、読んだりすること。
・身体などをじろじろ見ること。
・酒席、食事やデートなどにしつこく誘うこと。
・性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の文書等を送ること（媒体を問わない）。
・身体（部位を問わない）への不必要な接触をすること。
・不必要な接近をすること。
・衣服の中や更衣室等を覗き見たりすること。
・性的な関係や接触を強要すること。
・不必要に後をつけたり自宅を訪問したり、上がりこんだりすること。
・本人に同意なく撮影等をすること。
・酒席などで身体に触ること。

②　性別による役割の強制や「性的指向」や「ジェンダーアイデンティティ」を否定する意識に基づくもの

【発言】

・「男のくせに～だ」、「女のくせに～だ」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でなければならない、花でありさえすればいい」などの発言をすること。
・「男の子、女の子」、「坊や、僕、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をすること。
・いつも笑顔で異性にサービスをするように命令するような発言。
※「ホモ」、「オカマ」、「レズ」などは差別的な意味合いを含む言葉であり、それらを含む発言や嘲笑、ネガティブなメッセージへの同調は、ハラスメントの背景になり得る。

【行動】
・女性であるというだけで職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。
・デュエットやダンスを強要すること。
・酒席で上司の側に座席を指定したり、お酌等を強要すること。

2　パワー・ハラスメント

①　パワー・ハラスメントの類型

類型	概要
ア　身体的な攻撃	暴行・傷害
イ　精神的な攻撃	脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言
ウ　人間関係からの切り離し	隔離・仲間はずし・無視
エ　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
オ　過小な要求	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
カ　個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること

②　具体例

類型	具体的内容
ア　身体的な攻撃	・蹴る。 ・胸ぐらをつかむ。髪を引っ張る。 ・頭をこづく。
イ　精神的な攻撃	・他者の前で大声で叱責する。 ・人格を否定されるような発言をする。 ・退職すれば、会社のメリットになると言う。
ウ　人間関係からの切り離し	・挨拶をしても無視する。 ・会話をしなくなる。 ・業務報告に対する返答をしない。 ・他者に対して、手伝いをしないように言う。
エ　過大な要求	・終業間際に過大な業務を押し付ける。 ・一人では無理な仕事を命じる。 ・休日出勤をしても終わらない業務を強要する。
オ　過小な要求	・他者に聞こえるように、程度の低い仕事を命じる。 ・担当職務以外の雑用を必要以上に強要する。
カ　個の侵害	・業務に関連しないプライベートな事項について、立ち入ったことを聞く。 ・業務に関連しない個人の信条等に関することを言う。

３　妊娠、出産、育児または介護に関するハラスメント

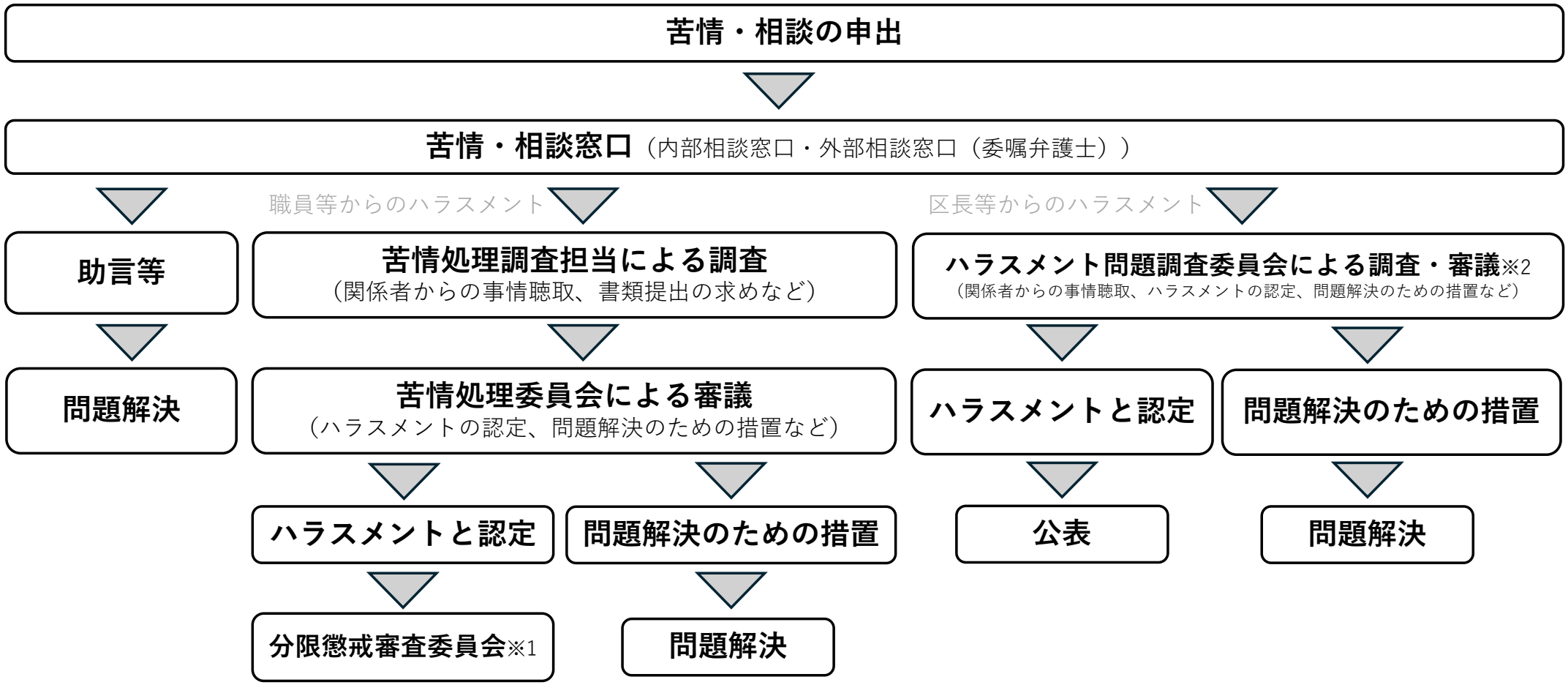
①　制度等の利用への嫌がらせ

類型	典型的な例
ア　解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの	・育児休業の取得を上司に相談したところ、「休みをとるなら辞めてもらう」と言われた。 ・育児のための時間外労働の免除について上司に相談したところ、「次の昇任はないと思え」と言われた。
イ　制度等の利用の請求または利用を阻害するもの	・育児休業の取得を上司に相談したところ、「男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になった。 ・介護休暇を取得する旨を同僚に伝えたところ、「取得するべきでない」と言われた。「でも自分は取得したい」と再度伝えたが、再度同様の発言をされ、取得をあきらめざるを得ない状況に追い込まれた。 ※上司がこのような言動を行った場合、１回でも該当するが、同僚の場合は継続的なものが該当する。
ウ　制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの	・上司または同僚から「所定外労働の制限をしている人はたいした仕事をさせられない」と繰り返しまたは継続的に言われ、雑務のみさせられる状況となり、就業するうえで看過できない程度の支障が生じる状況となっている。 ・上司または同僚から「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ。」と繰り返しまたは継続的に言われ、就業するうえで看過できない程度の支障が生じる状況となっている。

②　状態への嫌がらせ

類型	典型的な例
ア　解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの	・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。
イ　妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの	・上司または同僚から「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と繰返しまたは継続的に言われ、仕事をさせてもらえない状況となっており、就業するうえで看過できない程度の支障が生じる状況となっている。 ・上司または同僚から「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返しまたは継続的に言われ、就業するうえで看過できない程度の支障が生じる状況となっている。

別紙２



※1　職員に対する分限および懲戒に関する処分の実施について審議が行われる。
※2　弁護士など外部有識者で構成される附属機関で、区長の諮問に応じて苦情相談の申出に係る事実関係を調査審議する。