

# 品川区における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  
(平成11年 4月 1日適用)

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

## 1 趣旨

ハラスメントは、職場の環境を悪化させる「働く権利」への侵害であり、職員の意欲を低下させ不快にさせる「人としての尊厳」への侵害である。このような行為は区政の効率的な運営にも重大な影響を及ぼすものであり、品川区はハラスメントを決して容認しない。

この基本方針は、区の常勤・非常勤職員、委託契約により公務職場に勤務する者およびその求職者のほか、行政サービスの利用者等、品川区政に関わる全ての者に対してハラスメントを防止し、ハラスメントにより発生する問題へ適切な対処をするためのものであり、全ての者がハラスメント行為の被害者にも行為者にもならないことを目的とするものである。

## 2 定義

品川区では、「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」を「ハラスメント」として定義する。

ただし、これらに該当しない場合であっても、職務に直接関連しない「いじめ・いやがらせ」、「強要」、「個人の尊厳を傷つける言動」等、言葉や態度、身振りや文書等による社会人として不適切な言動によって人間関係に悪影響を及ぼす行為も、個人の尊厳や人格の侵害、職場環境の悪化等を招く可能性がある。

### (1) 「セクシュアル・ハラスメント」

他の者を不快にさせる職場における性的な言動および職員が他の職員を不快にさせる職場外の性的な言動をいう。

これらの性的な言動には、同性に対するものや、性的指向や性自認に関する偏見に基づく言動も含めるものとする。

### (2) 「パワー・ハラスメント」

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、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させる言動をいう。

この場合、上司一部下といった職務上の意味の上下関係に限定せず、同僚間や部下一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。

### (3) 「妊娠、出産、育児または介護に関するハラスメント」

妊娠、出産、育児もしくは介護に関する制度等を利用することまたは妊娠し、もしくは出産したことを理由に、精神的苦痛もしくは身体的苦痛を与える言動または職場環境を悪化させる言動をいう。

※ 日常見受けられる行為であっても、具体的な行為の態様、悪質性等により「ハラスメント」とされる場合がある。

### 3 区の責務

区は、円滑な職場環境を維持するために、ハラスメントの防止に努め、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。ハラスメントの防止のためには、ハラスメントに対する周知と啓発を行う。問題の対処のためには、相談・苦情窓口および苦情処理の機関を設置する。

### 4 監督者の責務

職場の監督者は、ハラスメントの防止、排除に努めるとともに、良好な職場環境の維持に努めなければならない。また、ハラスメントによる問題が発生した場合、関係者に指導・助言を行う等、迅速かつ的確に対処しなければならない。

職員が担当する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、当該言動を受ける職員の属する組織の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は、組織として対応する態勢を整えるよう努めなければならない。

### 5 職員の責務

品川区職員は、当基本方針の内容を十分に認識してハラスメントを行わないように留意し、職場においてハラスメントが起こらないよう努力しなければならない。また、別に定める「ハラスメント防止のための心得」を遵守しなければならない。

### 6 周知と啓発

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。

### 7 相談・苦情窓口

ハラスメントに対する相談および苦情の申出を受け付けるために相談・苦情窓口を設置する。ハラスメントの被害を受けていると思う職員は、相談あるいは苦情を相談・苦情窓口に出すことができる。相談・苦情窓口は、申出に対し苦情を受け付け、指導・助言等を与えることができる。

相談・苦情窓口担当は、ハラスメントの発生を認めたり、職員からその旨の相談・苦情の申出があった場合で助言等のみにより解決が図れないと判断した場合には、速やかに苦情処理調査担当へ連絡しなければならない。また、申出を受けた内容については、苦情処理委員会へ報告しなければならない。

## 8 苦情処理調査担当

ハラスメントに関する事実関係の調査を行う苦情処理調査担当を設置する。

苦情処理調査担当は、上記の連絡があった場合、速やかに調査を開始しなければならない。この調査において必要な場合には、当事者および関係者に対して事情を聴取し調整を行うことができる。また、調査等の結果については苦情処理委員会へ報告しなければならない。

## 9 苦情処理委員会

ハラスメントの苦情を処理するために苦情処理委員会を設置する。苦情処理委員会は、問題に対し、委員長が決定し、または相談・苦情窓口担当と苦情処理調査担当が協議し、苦情処理委員会の開催を求めた時に開催され、問題の解決にあたる。

苦情処理委員会は、相談・苦情窓口および苦情処理調査担当より報告を受けた内容、審議した案件について区長に報告しなければならない。

## 10 制裁

ハラスメントの行為者とされた者について、公正な調査によりその事実が確認された場合、信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行があった場合と同様に、適正な手続きに従い、必要かつ適切な範囲で懲戒処分に付すこととする。

### 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。