

南関町告示第32号

南関町職員のハラスメント防止に関する条例をここに公布する。

令和6年3月11日

南関町長

南関町条例第号

南関町職員のハラスメント防止に関する条例

(目的)

第1条 この条例は、職場におけるハラスメント及びその他の人権侵害を徹底して排除するとともに、それらに起因する問題の防止のほか、問題が生じた場合の被害からの救済及び職場環境の保全等の措置並びにハラスメントを行う者に対する厳正な処分を行うことにより、全ての職員が個人として尊重され、お互いに信頼して働くことができる健全な職場環境を確保し、もって職員の十分な勤務能率の発揮と公務の円滑な運営を図ることを目的とする。

(定義)

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

(1) 職員 地方公務員法（昭和25年法律第261号）第3条第2項に規定する職員、町長、副町長、教育長及び南関町報酬、費用弁償等に関する条例（昭和35年条例第13号）別表第1に規定する職員をいう。ただし、選挙管理委員会、監査委員、固定資産評価審査委員会、教育委員会及び議会に属する特別職の非常勤の職員を除く。

(2) 職場 所属部署のみならず、職員が業務を遂行する全ての場所をいう。この場合において、業務時間内に限らず、実質的に職場の延長とみなされる業務時間外の時間を含むものとする。

(3) ハラスメント 次に掲げるものをいう。

ア パワーハラスメント 優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、業務環境を害することをいう。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、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。

イ セクシュアルハラスメント 職場における性的な言動に対する他の職員の対応等により当該職員の勤務条件に関して不利益を与えること、又は性的な言動により他の職員の業務環境を害することをいう。この場合において、相手の性的指向又は性自認の状況にかかわらないほか、異性に対する言動だけでなく、同性に対する言動も該当し、他の職員とは直接的に性的な言動の相手方となった被害者に限らず、性的な言動により業務環境を害された全ての職員を含むものとする。

ウ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント 職場において、上司や同僚が、職員の妊娠・出産及び育児等に関する制度又は措置の利用に関する言動により職員の業務環境を害すること並びに妊娠・出産等に関する言動により女性職員の業務環境を害することをいう。ただし、業務

分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントには該当しない。

エ その他のハラスメント アからウまでに掲げるもののほか、職場において、他者に対する言動等が、本人の意図には関係なく、相手を不快にさせ、尊厳を傷つけ、不利益を与え、又は脅威を与えるものをいう。

(町長の責務)

第3条 町長は、ハラスメントの防止等のため必要な措置を講ずるとともに、職員がハラスメントの防止等のために実施する措置に関する調整、指導及び助言を行うものとする。

2 町長は、ハラスメントの防止及び排除を図るため、職員に対し必要な研修等を実施するものとする。

(職員の責務)

第4条 職員は、他の職員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序及び協力関係を保持する義務を負うとともに、その言動に注意を払い、職場内において第2条第3号に掲げるハラスメントをしてはならない。この場合において、所属部署の職員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはならない。

(相談等の申出等の手続)

第5条 ハラスメントを受けた職員等は、次条に規定するハラスメント相談窓口に対し、ハラスメントの相談及び苦情等を書面又は口頭により申し出ることができる。

2 前項の申出は、現実に発生した場合だけでなく、発生のおそれがある又はハラスメントに該当するか明確でない事案についても、申し出ることができる。

3 ハラスメントを受けた職員が心身の故障等により入院している場合その他特別の事情により申し出ることができない場合は、当該職員の同僚又は上司等で当該ハラスメントの事実関係を認識している者が申し出ることができる。

(ハラスメント相談窓口)

第6条 町長は、相談及び苦情等を受け付け、事実関係の調査及び必要な措置を行うため、ハラスメント相談窓口（以下「相談窓口」という。）を置く。

2 相談窓口は、相談及び苦情等を行った職員（以下「相談者」という。）の同意を得て速やかに総務課長に報告するとともに、総務課長と連携して相談者から事情の聴取を行う等の必要な調査を行い、当該問題の事実関係の確認並びに当該相談及び苦情等に係る当事者に対する助言等により、当該問題を迅速かつ適切に解決するよう努めるものとする。

3 総務課長は、事案の内容、状況等から適切かつ効果的な対応が必要であると判断したときは、次条に規定するハラスメント対策委員会にその処理を依頼するものとする。

(ハラスメント対策委員会)

第7条 町長は、相談及び苦情等に対し適切かつ効果的に対応するため、ハラスメント対策委員会（以下「委員会」という。）を置く。

2 委員会は、前条第3項の規定によりその処理を依頼された事案について、当該問題の事実関係を確認し、その対応を審議し、当該相談及び苦情等に係る当事者に対する助言等により、当該問題を適切かつ効果的に解決するよう努めるとともに、その結果について、町長に報告を行うものとする。

（遵守事項）

第8条 相談及び苦情等に関係した者は、当該相談及び苦情等への対応を通じて知り得た内容を他に漏らしてはならない。

（懲戒処分）

第9条 町長は、委員会の報告を受け、懲戒処分の必要があると認めた場合は、必要な措置を講ずるものとする。

（不利益な取扱いの禁止）

第10条 町長は、職員がハラスメントに対する相談及び苦情等の申出、調査への協力その他ハラスメントに対する当該職員の対応に起因して、職場において不利益な取扱いを受けることのないよう留意しなければならない。

2 職員は、前項に掲げる不利益な取扱いを受けた場合は、相談窓口又は委員会にその旨を申し立てることができる。

（再発防止の義務）

第11条 町長は、職場におけるハラスメント事案が生じたときは、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析と再発防止等、業務体制の整備等、適切な再発防止策を講じなければならない。

（委任）

第12条 この条例に定めるもののほか、この条例の実施に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

この条例は、公布の日から施行する。