

1 改正概要

すべての事業主に対して、パワハラ防止等のために雇用管理上の必要な措置を講じることを義務づける「改正労働施策総合推進法」（いわゆる「パワハラ防止法」）が6月1日に施行されました。

本市では、「新潟市職員のハラスメント防止に関する要綱」において、以前より対応を行っていますが、国の通知等に基づき、パワー・ハラスメントの定義などを見直しましたので、貴所属職員への周知をお願いいたします。

【施行日：令和2年6月1日（令和2年6月1日 職員ポータル掲示板掲載）】

2 改正内容

(1) 「パワー・ハラスメント」の定義を人事院規則を参考に見直し

定義

- ①職務に関する優越的な関係を背景として行われる、
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、
職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、
又は職員の勤務環境を害することとなるようなもの

※①の例 ・職務上の地位が上位の職員による言動
・同僚又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いる場合 など

②の例 ・明らかに業務上必要性がない言動、業務の目的を大きく逸脱した言動
・業務の目的を達成するための手段として不適當な言動
・当該行為の回数・時間など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 など

(2) 職員の責務として、「職員は、ハラスメント等をしてはならない。」ことを明記

(3) 職員の責務として、「職員は、職務を遂行するにあたり、職員以外の者に対してもハラスメントに類する言動を行ってはならない。」ことを明記

(4) 所属長の責務として、「所属長は、職員が担当する行政サービスの利用者等からの言動で、当該行政サービス等をめぐるそれまでの経緯やその場の状況により、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所属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らなければならない。」ことを明記