

令和二年六月二十六日受領
答弁第二六八号

内閣衆質二〇一第二六八号

令和二年六月二十六日

内閣総理大臣 安倍 晋 三

衆議院議長 大島 理 森 殿

衆議院議員西村智奈美君提出二〇二〇年六月から施行されたハラスメント指針の地方公務への適用に関する質問に対し、別紙答弁書を送付する。

衆議院議員西村智奈美君提出二〇二〇年六月から施行されたハラスメント指針の地方公務への適用に
関する質問に対する答弁書

一について

お尋ねの「雇用措置義務」の意味するところが必ずしも明らかではないが、総務省においては、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和四十一年法律第三十二号。以下「労働施策総合推進法」という。）の規定は、労働施策総合推進法第三十八条の二の規定により地方公務員には適用しないこととされている規定を除き地方公務員にも適用されるものであることを踏まえ、地方公共団体に対し、労働施策総合推進法第三十条の二第三項の規定に基づく指針（以下「厚生労働大臣指針」という。）等は地方公務員にも適用されるので、職場におけるパワーハラスメント（職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることをいう。以下同じ。）を始めとする各種ハラスメントを防止するために雇用管理上講ずべき措置等の実施に遺漏のないようにすることについて、「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」（令和二年一月十七日付け総行女第一号総務省自治行政局公務員部公務員課女性活躍・人材活用推進室長通知。以下「一月通知」という。）及び「パワーハラスメントをはじめとする各種ハラスメントの防止に向けた対応について」（令和二年四月二十一日付け総行女第十七号総務省自治行政局公務員部長通知。以下「四月通知」という。）において技術的助言を行うとともに、各種会議等を通じて周知を行ったところである。

二から四までについて

お尋ねの趣旨が必ずしも明らかではないが、総務省においては、地方公共団体に対し、厚生労働大臣指針は地方公務員にも適用されるものであり、事業主たる地方公共団体の各任命権者は、職場におけるパワーハラスメントを行ってはならないことその他職場におけるパワーハラスメントに起因する問題に対して、自らも関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならないことについて、一月通知及び四月通知において技術的助言を行ったところであり、今後とも、これらの内容の地方公共団体への周知に努めてまいりたい。

五について

お尋ねの趣旨が必ずしも明らかではないが、人事院は、国家公務員法（昭和二十二年法律第二百十号）において一般職の国家公務員に関する人事行政の公正の確保及び一般職の国家公務員の利益の保護等に関する事務をつかさどることとされており、また、人事院規則は、同法第十六条の規定に基づき、人事院がその所掌事務について法律を実施するため又は法律の委任に基づいて制定することができることとされていることから、人事院規則一〇一―一六（パワー・ハラスメントの防止等）の適用を受ける「職員」は、国家公務員法の適用を受ける一般職に属する国家公務員（行政執行法人の職員を除く。）に限られるものである。

六及び八について

厚生労働大臣指針においては、事業主は、職場におけるパワーハラスメントに係る相談の申出があった場合において講じなければならない措置として、その事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること、職場におけるパワーハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては速やかに被害を受けた労働者に対する配慮のための措置を適正に行うこと等を掲げており、厚生労働大臣指針はこれらの事項も含め地方公務員にも適用されるものである。

七及び九について

お尋ねの「人事院規則の求める「迅速かつ適切な解決を図ること」」の意味するところが必ずしも明らかではないが、人事院においては、人事院規則一〇―一六第四条第一項において、各省各庁の長は、パワー・ハラスメントが行われた場合においては必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない旨を定め、かつ、同規則の運用について、「人事院規則一〇―一六（パワー・ハラスメントの防止等）の運用について（通知）」（令和二年四月一日付け職職一四一人事院事務総長通知。以下「人事院通知」という。）において、同条に規定する各省各庁の長の責務としてパワー・ハラスメントに関する苦情相談があった場合にはその内容に応じて迅速かつ適切な解決を図ること、パワー・ハラスメントが行われた場合には再発防止に向けた措置を講ずること等を定めるとともに、苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項についての指針（人事院通知の別紙第二の指針をいう。）として迅速な対応を心掛けること、事実関係の把握が極めて重要であること等を示しており、また、「国家公務員のハラスメント相談員用マニュアル」（令和二年五月人事院事務総局職員福祉局作成）において、事実関係が確定した時点で検討すべき具体的な措置として、行為者から被害者への謝罪、被害者の不利益回復、人事上の措置（配置換え等）等を例示していると

ころである。

いずれにせよ、総務省においては、厚生労働大臣指針は地方公務員にも適用されること及び人事院通知を地方公共団体における苦情相談への適切な対応に当たつての参考としていただきたいことについて、四月通知により技術的助言を行ったところであり、今後とも、これらの内容の地方公共団体への周知に努めてまいりたい。

十について

お尋ねの趣旨が必ずしも明らかではないが、総務省においては、厚生労働大臣指針は地方公務員にも適用されること等について、一月通知及び四月通知において技術的助言を行ったところであり、今後とも、これらの内容の地方公共団体への周知に努めてまいりたい。

十一について

平成三十年度に人事院が受けた苦情相談（ハラスメントに関するものに限る。）のうち申出内容を当局に伝え調査等の対応を求めたものに係るその後の対応には、配置転換、相談者への謝罪、仕事の割振りや配席の見直し及び行為者への指導が行われたものが含まれている。

十二について

お尋ねの趣旨が必ずしも明らかではないが、総務省としては、地方公共団体においては、労働施策総合推進法第三十条の二第一項及び第二項並びに厚生労働大臣指針等に基づき、職場におけるパワーハラスメントを始めとする各種ハラスメントを防止するために雇用管理上講ずべき措置等を適切に実施するとともに、人事院規則等の内容も踏まえ、各種ハラスメントが行われた場合には適正に対応していただきたいと考えている。なお、職場におけるパワーハラスメントが生じた事実が確認できた場合における被害を受けた労働者への配慮のための措置及びパワーハラスメントの行為者とされる者に対する措置を適正に行っていると認められる例については、厚生労働大臣指針において示されているところであり、重ねて明示すべき必要性はないと考えている。