

登別市ハラスメント等調査委員会設置要綱

(設置)

第1条 この要綱は、登別市ハラスメント等通報等窓口（以下「通報等窓口」という。）に通報を受けた事案のうち、窓口管理者等が通報内容を踏まえ、事案について更に調査する必要があると認める事案について調査を行うため、登別市ハラスメント等調査委員会（以下「委員会」という。）を置く。

(定義)

第2条 この要綱において、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項に規定する一般職の職員、同法第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員、及び同法第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項に規定する再任用の職員をいう。
- (2) 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及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動をいう。
- (3) パワー・ハラスメント 職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であつて、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をいう。
- (4) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント
 - ア 職員に対する次に掲げる事由に関する言動により当該職員の勤務環境が害されること。
 - (ア) 妊娠したこと。
 - (イ) 出産したこと。
 - (ウ) 妊娠又は出産に起因する症状により勤務することができないこと若しくはできなかつたこと又は能率が低下したこと。
 - イ 職員に対する次に掲げる妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用に関する言動により当該職員の勤務環境が害されること。
 - (ア) 労働基準法（昭和22年法律第49号）第64条の3第1項の規定により妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせないこと。
 - (イ) 労働基準法第66条の規定により深夜業務又は正規の勤務時間等以外の時間における勤務をさせないこと。
 - (ウ) 母子保健法（昭和40年法律第141号）に規定する保健指導又は健康診査を受けるため勤務しないこと。
 - (エ) 登別市職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則（平成7年規則第13号。以下「勤務時間規則」という。）別表3第11項の規定による女子職員の分べんの休暇を取得すること。

(オ) 勤務時間規則別表 3 第 1 2 項の規定による妻の出産に伴う休暇を取得すること。

(カ) (ア) から (オ) までに掲げるもののほか、任命権者の定める妊娠又は出産に関する制度又は措置を利用すること。

ウ 職員に対する次に掲げる育児に関する制度又は措置の利用に関する言動により当該職員の勤務環境が害されること。

(ア) 地方公務員の育児休業等に関する法律（平成 3 年法律第 1 1 0 号。以下「育児休業法」という。）第 2 条第 1 項に規定する育児休業制度を利用すること。

(イ) 育児休業法第 1 0 条第 1 項に規定する育児短時間勤務制度を利用すること。

(ウ) 育児休業法第 1 9 条第 1 項に規定する部分休業制度を利用すること。

(エ) 登別市職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成 7 年条例第 1 号。以下「勤務時間条例」という。）第 3 条第 1 項の規定により週休日を設けること。

(オ) 勤務時間条例第 8 条の 2 第 1 項の規定により深夜業務をさせないこと。

(カ) 勤務時間条例第 8 条の 2 第 2 項又は第 3 項の規定により正規の勤務時間以外の時間における勤務をさせないこと。

(キ) 勤務時間規則別表 3 第 7 項の規定による生後満 1 年に達しない子を育てる職員で、その子を育てる場合の休暇を取得すること。

(ク) 勤務時間規則別表 3 第 1 3 項の規定による子の養育のための休暇を取得すること。

(ケ) 勤務時間規則別表 3 第 1 4 項の規定による子の看護のための休暇を取得すること。

(コ) (ア) から (ケ) までに掲げるもののほか、任命権者の定める育児に関する制度又は措置を利用すること。

エ 職員に対する次に掲げる介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により当該職員の勤務環境が害されること。

(ア) 勤務時間条例第 8 条の 2 第 4 項の規定により深夜業務をさせないこと又は正規の勤務時間以外の時間における勤務をさせないこと。

(イ) 勤務時間条例第 1 5 条の規定による介護休暇を取得すること。

(ウ) 勤務時間条例第 1 5 条の 2 第 1 項の規定による介護時間を取得すること。

(エ) 勤務時間規則別表 3 第 1 5 項の規定による要介護者の世話をを行うための休暇を取得すること。

(オ) (ア) から (エ) までに掲げるもののほか、任命権者の定める介護に関する制度又は措置を利用すること。

(5) モラル・ハラスメント 言葉や態度、身振りや文書などによって、働く人の人格や尊厳を傷つけたり、肉体的、精神的に傷を負わせて、その人間が、職場を辞めざるを得ない状況に追い込んだり、職場の雰囲気悪くさせることをいう。

(所掌事務)

第 3 条 委員会は、次の各号に掲げる事務を所掌する。

- (1) 市におけるセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント及びモラル・ハラスメント等（以下「ハラスメント等」という。）に係る事実関係の調査
- (2) 市長への第1条に掲げる調査結果の報告
- (3) 通報等窓口との連絡調整
- (4) その他ハラスメント等の事案の調査に関する活動
(組織)

第4条 委員会は、委員長及び委員3人以内で組織する。

- 2 委員長は、総務部次長をもって充てる。ただし、総務部次長が前条第1号に規定する調査の対象であるときは、総務部長をもって充てるものとする。
- 3 委員は、委員長が総務部の職員のうちから任命する。
- 4 委員は、委員長が特に必要と認めるときは、前項に規定する職員以外の者を委嘱することができる。

(会議)

第5条 委員会は、委員長が招集する。

- 2 委員会は、ハラスメント等に関する事実関係の調査を行うため、関係者への聴取を行うことができる。
- 3 委員長は、委員の一部を調査員に任命し、前項の調査を行わせるとともに、その結果の報告を求めることができる。
- 4 委員長は、前2項の調査を実施する場合において、特に必要と認める場合は、オブザーバーとして委員以外の職員を調査に加えることができる。

(報告)

第6条 委員会は、通報案件ごとに事実関係を調査した上で、その結果を取りまとめ、市長に報告するものとする。

(委員会の活動に関する協力)

第7条 委員会は、必要に応じて、職員及び通報等窓口に対し、その業務について協力を求めることができる。

(委員等の義務)

第8条 委員長、委員及び第5条第4項に規定するオブザーバー（以下「委員等」という。）は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。委員等の職を退いた後も、また、同様とする。

- 2 委員等は、関係者の名誉、プライバシーその他の人格権を侵害することのないよう、慎重に行動しなければならない。

(庶務)

第9条 委員会に関する庶務は、総務部人事グループにおいて処理する。

(補則)

第10条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が定める。

附 則（令和2年訓令第30号）
この訓令は、令和3年1月1日から施行する。