

第13号議案 品川区職員等のハラスメントの防止等に関する条例

1. 制定理由

昨今、他自治体で職員のみならず首長等によるハラスメント事案の発生が散見され、より透明性や実効性のある条例を制定する動きが見られる。

区では、これまで基本方針の策定や研修等の実施のほか、外部相談窓口の設置など進めてきたが、依然として苦情相談は続いている。こうした背景の下、品川区コンプライアンス推進委員会でハラスメント防止等に向けた更なる取組みの必要性が提言された。

今後、職員一人ひとりが能力を存分に発揮できる働きやすい職場環境の実現に向けより一層邁進していくため、ハラスメントの苦情相談に係る体制を強化し、その取組み姿勢を内外に発信していくため条例を制定する。

2. 主な内容 ※別紙2「ハラスメント苦情相談に係る対応フロー」参照

- (1) 区長等および職員等は、ハラスメントが「働く権利」・「人としての尊厳」への侵害に当たることを理解し、ハラスメントを行ってはならない。(条例3条関係)
- (2) 職員等に対するハラスメントの事実があると疑われたときは、自ら誠実な態度をもって事実関係の調査に協力する。(条例4条関係)
- (3) ハラスメントに係る苦情相談（区長等からのハラスメントに係る苦情相談を除く。）について、相談窓口による助言等で解決が図れないとき等は、苦情処理担当による調査および苦情処理委員会による審議を行う。(条例8～11条関係)
- (4) 苦情処理委員会は、上記審議に基づき申出者へ報告、関係者等へ助言等を行ったうえ、その結果を区長へ報告する。(条例11条関係)
- (5) 区長等からのハラスメントに係る苦情相談について、外部専門家で構成する「ハラスメント問題調査委員会（附属機関）」を設置し、調査審議する。(条例12条関係)
- (6) ハラスメントの事実があった場合は、区長等にあつては当該事実が確認された旨の公表、職員にあつては懲戒処分等の措置を講じる。(条例14条関係)

3. 具体的な内容

別紙1「品川区職員等のハラスメントの防止等に関する条例（案）」のとおり

4. 施行期日

令和8年7月1日（施行期日以後に苦情相談窓口に出された苦情相談について適用）

5. その他

上記附属機関の設置に伴い委員報酬額を定めるため、本条例付則にて「品川区附属機関の構成員の報酬および費用弁償に関する条例」を一部改正する。

品川区職員等のハラスメントの防止等に関する条例（案）

（目的）

第1条 この条例は、いかなる理由であっても職員等に対するハラスメントを決して容認しないとの考えの下、ハラスメントの防止および排除のための措置、ハラスメントを受けた者への配慮ならびにハラスメントに起因する問題への適切な対応を行うことにより、職員等および区長等が職務、職層等にかかわらず、互いに人格および尊厳を尊重し、職員等がその能力を十分に発揮することができる働きやすい職場環境を実現す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、それぞれ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に属する職員（品川区立の小学校、中学校および義務教育学校に勤務する者であって、市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号）第1条第1号に規定する職員を除く。）をいう。
- (2) 職員等 職員、職員であった者であって退職した日から起算して1年を経過する日までの間にあるもの、品川区（以下「区」という。）の各機関を役務の提供先とする労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第2条第2号に規定する派遣労働者ならびに区の業務を受託すること等により職員および区長等と同一の職場で勤務する者をいう。
- (3) 区長等 区長、副区長および教育長をいう。
- (4) 管理監督者 部長、課長およびこれらに相当する職にある職員をいう。
- (5) ハラスメント 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、育児または介護に関するハラスメントその他の誹謗、中傷、風評等により人権を侵害し、または不快にさせる行為をいう。
- (6) ハラスメントに起因する問題 職員等がハラスメントに起因して、職務に専念することができなくなる等により、その職務の遂行に著しい支障が生ずることをいう。
- (7) 職場 職員等がその職務を遂行する場所（出張先その他職員等が通常業務を遂行する場所以外で実質的に職場と同視すべき場所等を含む。）をいう。

（ハラスメントの禁止）

第3条 区長等および職員等は、ハラスメントが職場の環境を悪化させる「働く権利」への侵害であり、職員等の意欲を低下させ不快にさせる「人としての尊厳」への侵害に当たることを理解し、他者に対しハラスメントを行ってはならない。

（区長等の責務）

第4条 区長は、職員等がその能力を十分に発揮することができる働きやすい職場環境を確保するため、ハラスメントの防止および排除ならびにハラスメントを受けた者への配慮に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合は、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

- 2 区長等は、職員等に対するハラスメントの事実があると疑われたときは、自ら誠実な態度をもって当該ハラスメントの事実関係の確認に係る調査に協力しなければならない。

（職員および管理監督者の責務）

第5条 職員は、次条の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めなければならない。

- 2 職員のうち、係長職その他の職員を監督する立場にある者は、職場におけるハラスメントの防止に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、管理監督者とともに必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。
- 3 職員は、ハラスメントに関する事実関係の調査等に協力しなければならない。
- 4 管理監督者は、職員の育成、指導等が責務であることに留意するとともに、職場におけるハラスメントの防止に努めなければならない。
- 5 管理監督者は、ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、助言、指導その他必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

(基本方針の策定)

第6条 区長は、ハラスメントをなくすために職員等が認識し、および遵守すべき事項ならびにハラスメントに起因する問題が生じた場合における職員に行うべき対応等について、基本方針を策定し、周知徹底を図るものとする。

(研修等の実施)

第7条 区長は、ハラスメントの防止を図るため、区長等および職員に対し必要な研修等を実施しなければならない。

(相談窓口)

第8条 区長は、第1条の目的を実現するため、ハラスメントに係る苦情および相談（以下「苦情相談」という。）の申出を受け、当該申出に係るハラスメントに関する苦情相談を円滑かつ適切に解決するための職員による内部の苦情・相談窓口（以下「内部相談窓口」という。）および第三者による外部の苦情・相談窓口（以下「外部相談窓口」という。）を置く。

- 2 内部相談窓口および外部相談窓口は、ハラスメントに係る苦情相談を申し出た者（以下「申出者」という。）および関係者に対し、助言等を行うものとする。
- 3 内部相談窓口および外部相談窓口は、ハラスメントに係る苦情相談（区長等からのハラスメントに係る苦情相談を除く。第10条第1項および第2項ならびに第11条第1項において同じ。）について、前項の助言等による解決を図ることができないと判断したときまたは事実関係の調査が必要と判断したときは、速やかに第10条第1項の苦情処理調査担当に対し、当該事実関係の調査を依頼しなければならない。
- 4 内部相談窓口および外部相談窓口は、区長等からのハラスメントに係る苦情相談について、第2項の助言等による解決を図ることができないと判断したときまたは事実関係の調査が必要と判断したときは、速やかに区長に報告しなければならない。

(苦情および相談の申出)

第9条 職員等は、職場においてハラスメントを受け、もしくは把握し、またはその発生のおそれがあると認めるときは、内部相談窓口または外部相談窓口に対し、ハラスメントに係る苦情相談を申し出ることができる。

- 2 ハラスメントを受けた職員等が心身の故障等により入院していることその他特別の事情によりハラスメントに係る苦情相談を申し出ることができない場合は、当該職員等の同僚または上司等で当該ハラスメントの事実関係を把握している者が申し出ることができる。

(苦情処理調査担当)

第10条 区長は、ハラスメントに係る苦情相談に関する事実関係を調査するため、苦情処理調査担当（以下「調査担当」という。）を置く。

- 2 調査担当は、第8条第3項の規定による依頼があった場合には、速やかに前項のハラ

メントに係る苦情相談に関する事実関係の調査をするものとする。

- 3 調査担当は、前項の調査に当たり、必要があると認めるときは、ハラスメントの当事者および関係者に対し、事情を聴取し、または書類、物件その他の資料の提出等を求めることができる。
- 4 調査担当は、第2項の調査の結果を次条第1項の苦情処理委員会に報告しなければならない。

(苦情処理委員会)

第11条 区長は、ハラスメントに係る苦情相談の適切な処理および解決について審議し、公正に処理するため、苦情処理委員会（以下「処理委員会」という。）を置く。

- 2 処理委員会は、前条第4項の規定による報告を受け、ハラスメントの事実の認定を行い、問題解決のための必要な措置について審議する。
- 3 処理委員会は、職員5名以内をもって組織する。
- 4 処理委員会は、第2項の規定による審議に基づき、当該審議結果を申出者に報告するとともに、関係者に対し助言、指導等を行い、当該審議結果を区長に報告する。

(品川区ハラスメント問題調査委員会)

第12条 区長は、区長等からのハラスメントに係る苦情相談その他区長が必要と認めるハラスメントに係る苦情相談に関する事実関係を調査審議し、当該苦情相談の適切な処理および解決を図るため、区長の附属機関として、品川区ハラスメント問題調査委員会（以下「調査委員会」という。）を置く。

- 2 調査委員会は、区長の諮問に応じ、前項のハラスメントに係る苦情相談に関する事実関係の調査およびハラスメントの事実の認定を行い、問題解決のための必要な措置について審議し、答申する。
- 3 調査委員会は、ハラスメントに関し識見を有する者のうちから、区長が委嘱する委員3人以内をもって組織する。
- 4 委員は、公平かつ公正にその職務を遂行しなければならない。
- 5 委員の任期は2年とし、委員が欠けた場合における後任の委員の任期は、前任者の残任期間とする。ただし、再任を妨げない。
- 6 調査委員会は、第1項のハラスメントに係る苦情相談に関する事実確認の調査に当たり、必要があると認めるときは、ハラスメントの当事者および関係者に対し、事情を聴取し、または書類、物件その他の資料の提出等を求めることができる。
- 7 前各項に定めるもののほか、調査委員会の組織および運営に関し必要な事項は、規則で定める。

(プライバシーの保護および秘密保持)

第13条 内部相談窓口、外部相談窓口、調査担当、処理委員会、調査委員会その他ハラスメントに係る苦情相談の申出に関する業務に携わる者は、ハラスメントの当事者および関係者のプライバシーに十分配慮し、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

- 2 ハラスメントに関する事実関係の調査等に協力した職員等は、当該協力により知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

(ハラスメントの事実が認定された場合の措置)

第14条 区長は、第11条第2項の規定による審議の結果または第12条第2項の規定による答申を受け、次の各号に掲げる者によるハラスメントの事実があると認めるときは、それぞれ当該各号に定める措置を講じなければならない。

- (1) 区長等 当該事実があった旨の公表

(2) 職員 当該職員に対する懲戒処分等

(不利益取扱いの禁止)

第15条 区長等および職員等は、ハラスメントに係る苦情相談を申し出たことおよび当該ハラスメントに係る苦情相談に関する事実関係の調査等に協力したことを理由として、その者に対し不利益な取扱いをしてはならない。

(職務の代理)

第16条 区長からのハラスメントに係る苦情相談において、この条例の規定による権限の行使は、副区長にその職務を代理させるものとする。

2 区長および副区長からのハラスメントに係る苦情相談において、この条例の規定による権限の行使は、副区長（当該ハラスメントの当事者の副区長を除く。）または区長が指定する職員にその職務を代理させるものとする。

(委任)

第17条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

付 則

(施行期日)

1 この条例は、令和8年7月1日から施行する。

(経過措置)

2 第8条から第16条までの規定は、この条例の施行の日以後に内部相談窓口または外部相談窓口にあったハラスメントに係る苦情相談について適用する。

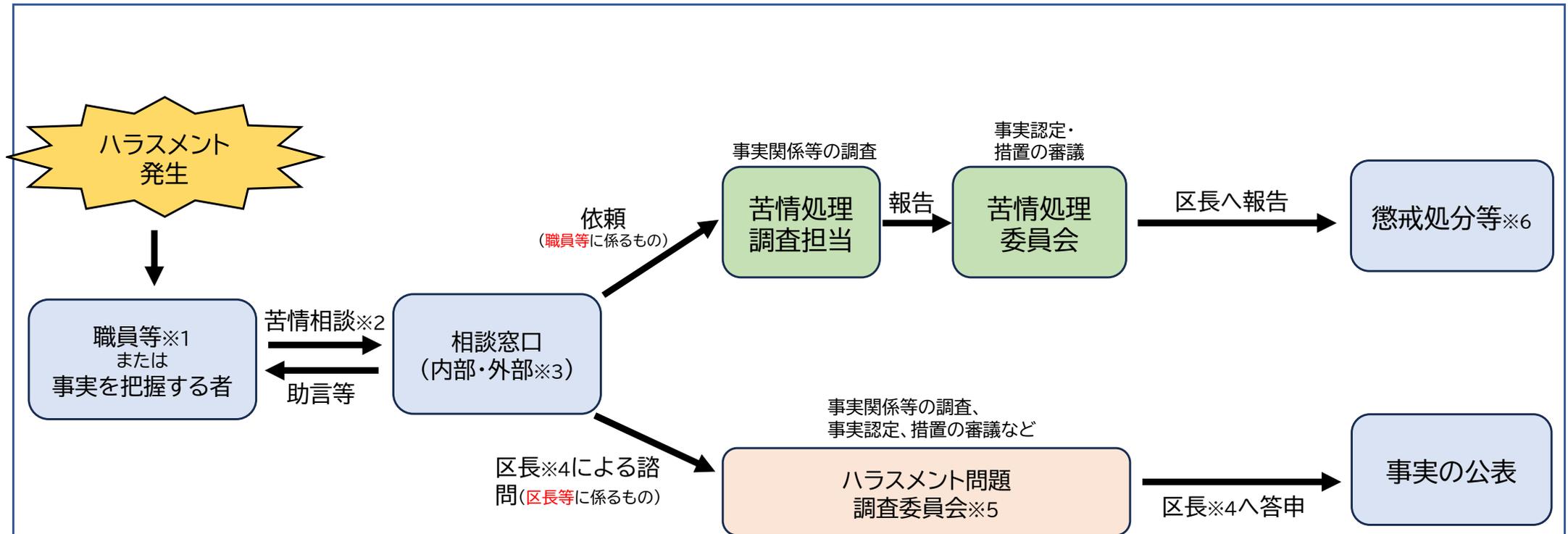
(品川区附属機関の構成員の報酬および費用弁償に関する条例の一部改正)

3 品川区附属機関の構成員の報酬および費用弁償に関する条例（昭和29年品川区条例第7号）の一部を次のように改正する。

別表品川区いじめ問題調査委員会の項の次に次のように加える。

品川区ハラスメント問題調査委員会	委員長	30,000円
	委員	26,000円

ハラスメント苦情相談に係る対応フロー



- ※1・・・一般職、派遣職員、委託職員等
- ※2・・・職員等または区長等(区長・副区長・教育長)からのハラスメントに係る苦情相談
- ※3・・・弁護士
- ※4・・・区長からのハラスメントに係る苦情相談にあっては、副区長がその職務を代理する。
- ※5・・・識見を有する者(弁護士2名・学識経験者)3名で構成。報酬日額(委員長30,000円、委員26,000円)
- ※6・・・「品川区職員の懲戒処分に関する指針」による。

注 該当条文:本条例案8条～16条