

通達甲（警．人 1．庶）第 7 号
平成 28 年 9 月 26 日
存 続 期 間

各 所 属 長 殿

警 務 部 長

警視庁におけるハラスメントの防止等に関する規程の運用について

〔沿革〕平成 29 年 2 月通達甲（警．人 1．庶）第 3 号改正

このたび、警視庁におけるハラスメントの防止等に関する規程（平成 28 年 9 月 26 日訓令甲第 25 号）が制定され、平成 28 年 10 月 1 日から施行されることとなったので、次の事項に留意し、運用上誤りのないようにされたい。

記

第 1 制定の趣旨

当庁では、これまで、警視庁におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に関する規程（平成 13 年 8 月 28 日訓令甲第 32 号）に基づきセクシュアル・ハラスメントの防止対策等を推進してきたところであるが、ハラスメントの多様化に伴い、ハラスメント全般を対象とした新たな規程を制定し、もってハラスメントの防止対策等を推進するものである。

第 2 運用解釈上の留意事項

1 第 1 条関係

「ハラスメントに起因する問題」とは、ハラスメントにより職員の勤務環境が害されること及びハラスメントへの対応に起因して職員がその勤務条件につき不利益を受けることをいう。

2 第 2 条関係

- (1) セクシュアル・ハラスメントとは、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。
- (2) パワー・ハラスメントとは、職務上の地位、人間関係等職場における優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的若しくは身体的な苦痛を与え、又は職場環境を悪化させる不適切な言動をいう。
- (3) 妊娠及び出産並びに育児休業、介護休業等に関するハラスメントとは、職場において、他の職員から行われる次の言動をいう。

ア 妊娠又は出産に関する言動で、女性職員の勤務環境を害するもの

イ 妊娠、出産、子の養育又は介護に関する制度又は措置の利用を阻害する言動で、職員の勤務環境を害するもの

3 第3条関係

(1) 職員は、自らセクシュアル・ハラスメントを行うことがないように、次に掲げる事項に留意しなければならない。

ア 性に関する言動の受け止め方には、個人間又は男女間で差があり、セクシュアル・ハラスメントの成否については、受け手の主観により異なること。

イ 表面上の意思表示がなくても、受け手の主観によりセクシュアル・ハラスメントになり得ること。

ウ 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合は、同じ言動を繰り返してはならないこと。

エ 勤務時間外の職員間における言動についても、セクシュアル・ハラスメントの対象となること。

オ 職員が職務において接する職員以外の者に対する言動についても、セクシュアル・ハラスメントの対象となること。

(2) 職員は、自らパワー・ハラスメントを行うことがないように、次に掲げる事項に留意しなければならない。

ア パワー・ハラスメントは、コミュニケーションの行き違いに起因する場合が多いことから、職員同士がお互いの人格を尊重するとともに、適切なコミュニケーションを形成するよう努めること。

イ 指導、監督及び教養を行う場合であっても、その態様等から客観的に判断して業務の適正な範囲を超えていると認められる場合は、パワー・ハラスメントに該当する場合があること。

ウ 階級、役職等の上位職の者による言動だけでなく、専門技術又は能力の差等の職務上の優位性が認められ、相手に対する実質的な影響力のある者による言動もパワー・ハラスメントに該当する場合があること。

エ 仕事の延長と認められる場合は、勤務時間外又は職場外においてもパワー・ハラスメントが成立すること。

(3) 職員は、自ら妊娠及び出産並びに育児休業、介護休業等に関するハラスメントを行うことがないように、次に掲げる事項に留意しなければならない。

ア 妊娠及び出産並びに育児休業、介護休業等に関する否定的な言動が、ハラスメントになり得ること。

イ 妊娠、出産、子の養育又は介護に関する制度又は措置の適用対象となる職員は、業務上の必要性がある場合を除いて、その利用を妨げられることはないこと。

ウ 妊娠及び出産並びに育児休業、介護休業等への理解を深めること。

エ 妊娠又は出産をした職員及び育児休業、介護休業等の制度又は措置の適用対象となる職員は、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら、自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと。

オ 言動の受け止め方に関する個人差及び男女差への認識を深めること。

カ ハラスメントを受けた者から拒否等の明確な意思表示があるとは限らないこと。

キ 職場の人間関係が持続する勤務時間外の会合等においても言動に注意する必要があること。

- (4) 職員は、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント又は妊娠及び出産並びに育児休業、介護休業等に関するハラスメントに該当しないものであっても、他の者の人格若しくは尊厳を著しく害し、精神的若しくは身体的な苦痛を与え、又は職員に不利益若しくは勤務意欲の低下をもたらす不適切な言動がその他のハラスメントに当たることを十分認識し、自ら行うことがないよう、次に掲げる事項に留意しなければならない。

ア ハラスメントに関する考え方は、時代の流れとともに変化し得る可能性があり、かつては看過されていた言動であっても、ハラスメントの対象となり得ること。

イ ハラスメントに関する言動の受け止め方には、個人差及び男女差があり、コミュニケーションの行き違いに起因する場合も多いことから、職員同士がお互いの人格を尊重するとともに、適切なコミュニケーションを形成するように努めること。

ウ 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合は、同じ言動を繰り返してはならないこと。

エ 受け手に表面上の意思表示がなくても、ハラスメントの対象となり得ること。

オ 勤務時間外における職員間の言動及び職員が職務において接する職員以外の者に対する言動についても、ハラスメントの対象となり得ること。

- (5) 職員は、ハラスメントを防止し、及び排除するために、次に掲げる事項に留意の上、ハラスメントをさせない職場環境の醸成に努めなければならない。

ア ハラスメントについて問題提起をする職員を、問題視したり、ハラスメントに起因する問題を当事者間の個人的な問題として片付けたりしないこと。

イ 職場においてハラスメントに起因する問題を生じさせないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。

ウ ハラスメントの発生を認めたときは所属責任者等に報告するなど、必要な行動をためらわないこと。

- (6) 職員は、自己がハラスメントの被害を受けた場合には、組織的な解決を図るため、次の事項に留意の上、適切に対応するものとする。

ア 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと。

イ ハラスメント相談員又はハラスメントホットラインへの相談をし難い場合は、まずは信頼できる人に相談することから始めること。

ウ 拒否をする際は、相手に対して明確に意思表示をすること。

4 第8条関係

ハラスメントホットラインへの相談は、電話、ファクシミリ、電子メールその他適当な方法により行うことができる。