

## 職場におけるパワー・ハラスメントの防止に関する基本方針

パワー・ハラスメントは、その対象となった人の尊厳や人格を不当に傷つけるものであり、人権上の問題である。

また、職場におけるパワー・ハラスメントは、職場の秩序を乱し、業務の遂行を阻害する行為であり、ひいては都民サービスの低下につながりかねないものである。

東京都は、パワー・ハラスメントが行われることのない勤務環境づくりを推進する。

### 第1 パワー・ハラスメントの定義

パワー・ハラスメントとは、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って、職員に精神的又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。

### 第2 任命権者の責務

任命権者は、パワー・ハラスメントの防止に関し、必要な措置を講ずるとともに、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。

また、任命権者は、パワー・ハラスメントに関する相談及び苦情の申出（以下「相談・苦情」という。）、相談・苦情に係る調査への協力その他パワー・ハラスメントに対する職員の対応に起因して、当該職員が職場において不利益を受けることがないようにしなければならない。

任命権者は、上記の責務を果たすため、次の対策を実施する。

- 1 職員服務規程にパワー・ハラスメントの禁止規定を設けるなど、文書で職員に明示する。
- 2 意識啓発のための研修等を実施する。
- 3 相談窓口及び相談員の設置等、相談・苦情に対する体制を整備する。
- 4 パワー・ハラスメントが生じた場合は、公正な調査を実施し、その結果に基づき、懲戒処分を含む適切な措置を講ずる。
- 5 職員が、任命権者の異なる組織に属する職員からパワー・ハラスメントを受けたとされる場合には、当該組織の任命権者に対し、必要な調査や必要に応じて指導等の対応を行うよう要請する。当該調査等を行うよう要請された任命権者は、これに応じて必要と認める協力を行う。
- 6 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。
- 7 パワー・ハラスメントの原因や背景となる要因の解消のため、業務体制の整備など、職

場や職員の実情に応じ、必要な措置を講ずる。

### 第3 職員の責務

1 職員は、パワー・ハラスメントをしてはならない。

また、次に掲げる事項を十分認識して行動するとともに、任命権者の講ずる第2の対策に協力するよう努めなければならない。

(1) パワー・ハラスメントは、職員に精神的又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ものであることを理解し、互いの人格を尊重し、パワー・ハラスメントを行ってはならないこと。

(2) 業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示、指導、調整等についてはパワー・ハラスメントに該当しないこと。一方、業務指示等の内容が適切であっても、その手段や態様等が適切でないものは、パワー・ハラスメントになり得ること。

(3) 部下の指導・育成は、上司の役割であること。また、指導に当たっては、相手の性格や能力を充分見極めた上で行うことが求められるとともに、言動の受け止め方は世代や個人によって異なる可能性があることに留意する必要があること。

(4) 自らの仕事への取組や日頃の振る舞いを顧みながら、他の職員と能動的にコミュニケーションをとることが求められること。

(5) 同一任命権者の組織に属する職員間におけるパワー・ハラスメントにだけ留意するのでは不十分であること。例えば、職員がその職務に従事する際に接することとなる他任命権者の組織に属する職員との関係にも十分留意しなければならない。

(6) 職員以外の者に対してもパワー・ハラスメントに類する言動を行ってはならないこと。

2 職員は、他の職員がパワー・ハラスメントと思われる言動を行った場合には、注意を促すことに努めなければならない。

3 管理監督者は、パワー・ハラスメントの防止のため、良好な勤務環境を確保するよう努めるとともに、パワー・ハラスメントに関する相談・苦情が職員からなされた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

### 第4 ハラスメント防止連絡会議の設置

ハラスメント（セクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント及びパワー・ハラスメント）対策について、各任命権者間の調整、意見交換等を行うため、各任命権者、関係局、一般財団法人東京都人材支援事業団の担当者及び職員の代表から成る「ハラスメント防止連絡会議」を設置する。

設置に当たり必要な事項は、総務局労務担当部長が定める。

附 則（令和2年5月29日 2総人職第208号）

この方針は、令和2年6月1日から適用する。

附 則（令和3年3月1日 2総人職第1055号）

この方針は、令和3年4月1日から適用する。