

# 新任審判官研修

(ハラスメントの防止等)

令和元年7月29日

国税庁 人事課

## ハラスメントの防止

### ハラスメントとは

様々な場面での『嫌がらせ、いじめ』

他者に対する発言・行動等が本人の意図には関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与える言動

- ① セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)
- ② パワー・ハラスメント(パワハラ)
- ③ マタニティ・ハラスメント(マタハラ)
- ④ パタニティ・ハラスメント(パタハラ) 等

### セクハラの定義

- ◎ 職場において他の者を不快にさせる性的な言動

① ③

- ◎ 職場外において職員が他の職員を不快にさせる

② ③

性的な言動

① 常勤職員や非常勤職員のほか、納税者も含まれる。

② 勤務時間外も含まれる。

③ 受け手が不快に感じるか否かによって判断する。

\* LGBTに関する偏見に基づく言動も含まれる。

### セクハラの具体例

	性的な関心、欲求に基づくもの	性別により差別しようとする意図等に基づくもの
性的な内 容の発言	<ul style="list-style-type: none"> <li>○スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること</li> <li>○卑猥な冗談を交わすこと</li> <li>○性的な嘘を立てたり、性的なからかいの対象とすること</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「男のくせに粗鄙がない!」「女性には仕事を任せられないなどと見合すこと</li> <li>○「男の子、女の子」「おじさん、おばさん」などと人格を區別しないような呼び方をすること</li> <li>○性的指向や性自認をからかいやいじめの対象とすること</li> </ul>
性的な行 動	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ヌードポスター等を職場に貼ること</li> <li>○身体を執拗に眺め回すこと</li> <li>○食事やデートにしつこく囁うこと</li> <li>○性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・メールを送ること</li> <li>○身体に不必要に接触すること</li> <li>○性的な説教を強要すること</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○女性であるというだけで職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要すること</li> <li>○カラオケでデュエットを強要すること</li> <li>○お誘いやテークダンス等を強要すること</li> </ul>

### セクハラトラブルの特徴

- お酒の席など、業務時間外で起こりやすい
- 根底に恋愛感情があることも
- 男女間、世代間のギャップ
  - ・少しばし下ネタも混ぜた方が盛り上がるんだよ
  - ・これくらいの冗談は分かってくれるでしょ?
  - ・「彼氏いるの?」ぐらい普通聞くよね
  - ・女のくせに可愛げがないんだよなあ
- 噂話になりやすい
- 職場や同僚は事後的にしか知り得ない場合が多い

### セクハラ防止等に関する人事院規則等

#### 人事院規則10-10 (セクシュアル・ハラスメントの防止等)

- ・趣旨、用語の定義
- ・職員に対する指針
- ・人事院、各省各庁の長の責務
- ・研修等
- ・職員の責務
- ・苦情相談への対応

#### 人事院規則10-10の運用について(通知) (職福-442 平成10年11月13日人事院事務総長)

- ・セクシュアル・ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針
- ・セクシュアル・ハラスメントに関する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

## セクハラ防止等に関する国税庁における規定

平成11.2.16 国税庁訓令特第1号  
セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する訓令(訓令特)

- ・目的
- ・職員の注意すべき事項
- ・苦情相談
- ・用語の定義
- ・監督者の責務
- ・再発防止
- ・不利益取扱いの禁止
- ・研修等

(別紙1)セクシュアル・ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針

- ・セクハラをなくすために職員が認識すべき事項
- ・職場の構成員として良好な労働環境を確保するために認識すべき事項
- ・セクハラに起因する問題が生じた場合において職員に望まれる事項

(別紙2)セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談規程

- ・苦情相談体制の整備
- ・職員への周知
- ・相談員の任務
- ・相談員の指名
- ・苦情相談の方法
- ・関係者等への配慮 等

6

---

---

---

---

---

---

---

## セクハラに該当する場合の懲戒処分

人事院事務総長通知「懲戒処分の指針について」(概要)  
【標準例】一般服務関係 (13)セクシュアル・ハラスメント

- ① 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は職場における上司・部下等の関係に差づく影響力を用いることにより強いて性的関係を結び若しくはわいせつな行為をした職員 ⇒ 免職又は停職
- ② 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙、電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動を繰り返した職員 ⇒ 停職又は減給
- ③ ②の場合において、わいせつな言辞等の性的な言動を執拗に繰り返したことにより相手が過度の心的ストレスの影響による精神疾患に罹患したとき ⇒ 免職又は停職
- ④ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞等の性的な言動を行った職員 ⇒ 減給又は戒告

(注) 処分を行うに際しては、具体的な行為の想様、悪質性等も状況として考慮の上、判断するものとする。

---

---

---

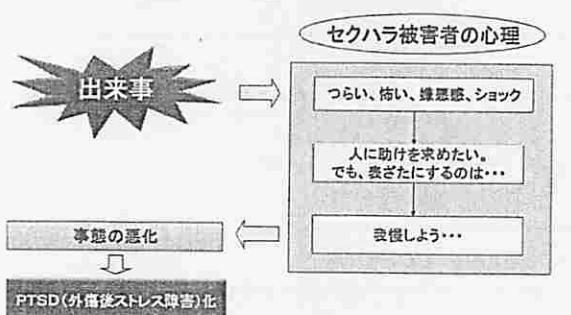
---

---

---

---

## セクハラを受けたとき



5

---

---

---

---

---

---

---

### ■ セクハラ被害者に望まれる心構え

- 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと  
セクハラを無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されないということを認識することが大切
- セクハラに対する行動をためらわないこと  
被害を深刻なものにしない、他に被害者をつくらない、セクハラをなくすことは良い職場環境の形成に重要なとの考え方立って、勇気を出して行動すること

### ■ セクハラ被害者に望まれる対応

- 嫌なことは相手に対して明確に意思表示すること  
相手に対して明確にセクハラだということを伝えることが大切
- 信頼できる人に相談すること  
職場の上司や同僚、知人等身近な信頼できる人に相談することが大切  
職場内において解決する事が困難な場合には、相談員等への相談も検討

9

---

---

---

---

---

---

---

### 同僚等がセクハラを受けたとき

- 職場内のセクハラについて問題提起する職員をいわゆる「トラブルメーカー」と見たり、セクハラに関する問題を当事者間の個人的な問題として片付けないこと
- セクハラが見受けられる場合は、職場の同僚として注意を促すこと
- 被害を受けていることを見聞きした場合には、声をかけて相談に乗ること
- 職場においてセクハラがある場合には、第三者として明るく風通しの良い職場づくりをする上で、上司等に相談するなどの方法をとることをためらわないこと

10

---

---

---

---

---

---

---

### セクハラをしないためには

- 性に関する言動に対する受け止め方には、個人差があり、セクハラに当たるか否かについては、相手の判断が重要であることを認識する
  - ・ 親しさを表すつもりの言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合がある
  - ・ 不快に感じるか否かには個人差がある
  - ・ この程度であれば相手も許容するだろうという勝手な憶測はない
  - ・ 相手との良好な人間関係ができていると勝手な思い込みをしない

11

---

---

---

---

---

---

---

- ④ 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さない
- ⑤ セクハラがあるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないことを認識する
- ⑥ 職場外におけるセクハラにも注意する必要があることを認識する
- ⑦ 職員以外の者(納税者等)に対するセクハラにも注意する必要があることを認識する

12

---



---



---



---



---



---

### パワハラの定義

同じ職場で働く者に対して、職場上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為

#### 職場内の優位性

「職務上の地位」に限らず、人間関係や専門知識、経験などの様々な優位性が含まれる。上司から部下だけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものもある。

#### 業務の適正な範囲

業務上の必要な指示や注意・指導を不適に感じたりする場合でも、業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワハラにはあたらない。

13

---



---



---



---



---



---

### 指導とパワハラの違いのポイント

#### 業務関連性

業務・職務に関係あると言えるか

#### 業務の適正な範囲の逸脱

適正な言動・行為と言えるか

#### 精神的負担

通常受け手が精神的負担を感じるか

#### 継続性

継続的に行われているか

受け止め方の個人差・ギャップがあることに注意！

14

---



---



---



---



---



---

**マタハラ等防止等に関する人事院規則等**

**人事院規則10-15  
(妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等)**

- ・趣旨、用語の定義
- ・職員に対する指針
- ・人事院、各省各庁の長の責務
- ・研修等
- ・職員の責務
- ・苦情相談への対応

**人事院規則10-15の運用について(通知)  
(職職-273 平成28年12月1日人事院事務総長)**

- ・妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針
- ・妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関する苦情相談に 対応するに当たり留意すべき事項についての指針

15

**マタハラ等防止等に関する国税庁における規定**

**平成28.12.19 国税庁訓令第24号  
妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等に関する訓令**

- ・目的、定義、不利益取扱いの禁止
- ・職員の注意すべき事項、監督者の責務
- ・研修等、苦情相談、再発防止

**(別紙1)妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針**

- ・ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項
- ・ハラスメントが生じた場合において職員に望まれる事項

**(別紙2)妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関する苦情相談規程**

- ・苦情相談体制の整備、相談員の指名、職員への周知
- ・苦情相談の方法、相談員の任務 等

16

**マタハラ等の定義**



**妊娠、出産、育児休業・介護休暇等の制度等の利用に関する言動により勤務環境が害されること**

対象となる範囲	例外
<ul style="list-style-type: none"> <li>○「上司又は同僚から行われるもの」が該当</li> <li>○「業務上の必要性に基づく言動によるもの」は該当しない</li> <li>○「職場におけるもの」が該当</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務上の必要性に基づく言動 【具体例】           <ul style="list-style-type: none"> <li>・上司が業務体制を見直す目的で、育児休業の利用の希望期間を確認すること</li> </ul> </li> </ul>

17

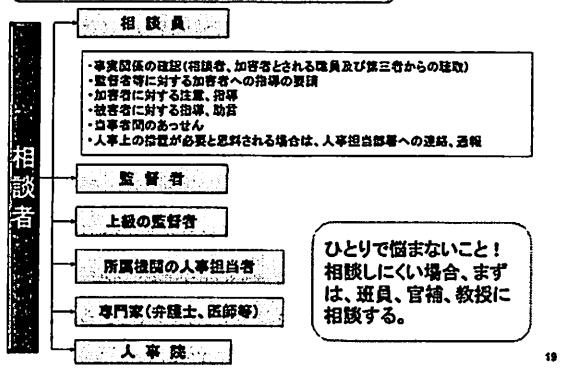
### 図 マタハラの例

- 妊娠や出産を機に、解雇、退職勧奨、降格、減給、望まない人事異動などが行われる
- 妊娠を告げても仕事の負担を軽減してもらえない、今までどおり残業・休日出勤・深夜勤務をさせられる
- 「こんな忙しい時期に妊娠なんて無責任だ」「子供のために仕事は辞めた方がいいんじゃないか」「周りに迷惑」など心ない言葉をかけられる

### 図 パタハラの例

- 子育てのための制度利用を認めてもらえなかった
- 育児休業を申請したら、上司に「育児は母親の役割」「育児休業を取ればキャリアに傷がつく」などと言われた
- 子育てのための制度を利用したら、同僚たちに嫌がらせをされた

### ハラスメントに係る苦情相談体制



# その言動はハラスメントですよ！

平成30年6月  
保存期間：1年未満  
(周知終了まで)  
長官官房人事課

## セクハラ編

事務年度末を迎え、飲酒の機会が増えるかと思いますが、過去の非行事例では懇親会等の場やその帰り道において、セクハラ行為が多く発生しています。

セクハラに該当するような言動には注意してください！！

### ポイント①

受け手が不快に感じる性的な言動はセクハラになります。  
※受け止め方には個人差があります。



彼氏いるの？



### ポイント④

職場外の言動もセクハラになります。

### ポイント②

「この程度は大丈夫だろう。」「この人なら大丈夫だろう。」  
勝手な思い込みはしないこと。

### ポイント③

女性から男性、同性同士、非常勤職員に対するものも含まれます。

### ポイント⑤

職員以外の者に対する職場における言動もセクハラになります。

### ポイント⑥

食事やデートにしつこく誘うことでもセクハラになります。



### ポイント⑦

性的な噂を立てたり、からかいの対象とすることもセクハラになります。

### ポイント⑧

身体に不必要に接触するのはセクハラになります。



あんなこと言われるなんて…  
耐えられない…



## パワハラ編

業務上の適正な範囲内の命令や指導はパワハラに該当しませんが、業務上必要な指導等であっても、人格の否定になるような叱り方はパワハラに該当します。

パワハラに該当するような言動には注意してください！！

### ポイント①

業務上の命令や指導を超えているものはパワハラになります。

こんな間違いをするやつは死んでしまえ！！

### ポイント②

業務上の命令や指導であっても、暴言や執拗な叱責、威圧的な行為はパワハラになります。

長時間立たせて、皆の前で叱責していませんか？



### ポイント③

上司から部下に対するものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、部下から上司、非常勤職員に対するものも含まれます。

### ポイント⑤

職場外や勤務時間外の言動もパワハラになります。



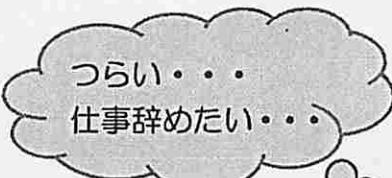
昼間も怒ったけど、あの仕事じゃダメだ！

### ポイント④

仕事を与えない・無視するなどはパワハラになります。

### ポイント⑥

実現不可能・無駄な業務の強要はパワハラになります。



酒席での叱責はエスカレートしやすくパワハラに発展しやすいため、厳に慎みましょう。



一人で悩まず、上司・同僚やハラスメント相談員等に相談してください！

## セクハラがある時は

### ■セクハラを受けたとき

- (1) セクハラを無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されないということを認識することが大切です。
- (2) 相手に対して明確にセクハラだということを伝えることが大切です。直接言いにくい時はメール等の方法もあります。
- (3) 身近な信頼できる人に相談するという方法もあります。



### ■同僚がセクハラを受けたとき

- (1) セクハラに関する問題を当事者間の個人的問題として片付けてはいけません。
- (2) 被害者は他の人に対する相談をためらうことがあります。被害を受けていることを見聞きした場合には、声をかけて相談しやすくすることも大切です。
- (3) 加害者に同僚として注意したり、セクハラについて上司に相談するという方法もあります。

### セクハラの相談機関

セクハラについては、次のところに相談できます。  
(秘密は厳守されます。)

#### (1) 各府省のセクハラ相談員

各府省にはセクハラに関する苦情相談を受ける相談員が置かれています(セクハラを受けている本人でなくとも相談できます。)。



#### (2) 各府省の人事当局

セクハラの相談は、各府省の人事当局(秘書課、人事課など)に対しても直接行うことができます。

#### (3) 人事院

セクハラの相談は、人事院に直接行うこともできます。

### ■人事院の連絡先は以下のとおりです。

苦情相談担当部署	直通電話番号
人事院公平審査局職員相談課	03-3581-3486
人事院北海道事務局第一課	011-241-1249
人事院東北事務局第一課	022-221-2002
人事院関東事務局第一課	048-740-2005
人事院中部事務局第一課	052-961-6839

苦情相談担当部署	直通電話番号
人事院近畿事務局第一課	06-4796-2181
人事院中国事務局第一課	082-228-1182
人事院四国事務局第一課	087-831-4869
人事院九州事務局第一課	092-431-7732
人事院沖縄事務所調査課	098-834-8401

### 確認クイズの解答

- ①～⑥はすべてセクシュアル・ハラスメントの観点から問題があるものです。
- ①～⑤はすべて誤りです。

※詳しくは、人事院のホームページ(<http://www.jinji.go.jp>)をご覧ください。

セクハラ防止制度については、人事院職員福祉局職員福祉課  
(直通電話03-3581-5336)までご照会ください。

リサイクル情報  
この回収箱は、資源的有效利用と循環型社会の実現に貢献します。

セクシユアル・ハラスメントの  
ない職場にするために

人事院  
National Personnel Authority



## セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)とは

- 職場において他の者(職員以外も含む)を不快にさせる性的な言動
- 職場外において職員が他の職員を不快にさせる性的な言動

### 性的な言動の内容

「性的な言動」は、性的な内容の発言及び行動からなり、それぞれ性的な内容や欲求に基づくものをいい、性別により差別しようとする意識等も含まれます。

### 対象者の範囲

職場においては、常勤職員や非常勤職員のほか、行政サービスの相手方や委託契約業者等により公務職場に勤務する者も対象となります。また、セクハラの対象は女性に限らず女性から男性、男性から男性もあります。

### 場所的・時間的な範囲

職員間においては、職場内や勤務時間内に限定されるものではありません。

### 不快であるか否かの判断

不快であるか否かは、基本的には受け手が不快に感じるか否かによって判断します。

## セクハラの具体例

### 発言 ● 性的な关心、欲求に基づくもの

- ①スリーサイズなど身体的な特徴を話題にする。
- ②卑猥な冗談を交わす。
- ③性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とする。



### 言葉 ● 性別による差別意識等に基づくもの

- ①「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」などと発言する。
- ②「お坊ちゃん」、「お嬢ちゃん」、「おじさん」、「おばさん」などと人格を認めないような呼び方をする。



### 行動 ● 性的な关心、欲求に基づくもの

- ①ヌードカレンダー等を職場に貼る。
- ②雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりする。
- ③身体を執拗に眺め回す。
- ④食事やデートにしつこく誘う。
- ⑤性的な内容の電話をかけたり、メールを送る。
- ⑥身体に不必要的に接触する。
- ⑦浴室や更衣室等をのぞき見る。
- ⑧性的な関係を強要する。

### 行動 ● 性別による差別意識等に基づくもの

- ①女性であるというだけで職場でお茶くみ、掃除等を強要する。
- ②酒席で、上司の側に座席を指定したりお酌等を強要する。

## セクハラが職員や職場に及ぼす影響

### ■職員に対する影響

- (1) 名誉、プライバシーなど個人の尊厳を害します。
- (2) 職務の能率が低下します。
- (3) 精神や身体の健康を害します。
- (4) セクハラに耐えきれずに退職せざるを得なくなることもあります。



### ■職場に対する影響

- (1) 職場の人間関係を悪化させます。
- (2) 職場の士気を低下させます。
- (3) 職場の秩序を乱します。
- (4) 公務の信頼性を失墜させます。



## セクハラをしないためには

- 相手の人格を尊重することが重要です。
- 相手の嫌がること、不快に感じることをしてはいけません。
- 性に関する言動に対する受け止め方には個人差があることに注意しなければなりません。

- (1)親しさを表すつもりの言動であったり、自分の物差しでは問題と思わない言動であったとしても、相手を不快にさせてしまう場合があります。
- (2)セクハラを受けた者が、職場の人間関係等を考えて我慢することもあり、不快であることを必ず意思表示するとは限りません。

※セクハラは国家公務員としてふさわしくない非行などに該当し、セクハラをした職員が懲戒処分(免職、停職、減給、戒告)されることがあります。



## 確認クイズ

「確認クイズ」の解答は裏面にあります。

### 1. 次のうち、セクシュアル・ハラスメントの観点から問題があると思われるものを選んでください。

- ①上司が女性の部下には「いつも綺麗だね。」と褒めている。
- ②男性職員が育児のために休暇を取得するのは好ましくないと思う。
- ③お茶くみや掃除は女性職員にやってもらった方がよいと思う。
- ④男性の上司に「男なんだからしっかりしろ」と言われた。
- ⑤昼休みに自席でヌード写真集を見るのは、休憩時間なのだから個人の自由だと思う。
- ⑥男性職員がやっている困難な仕事は、女性職員にはまかせられないと思う。

### 2. 次のうち、正しいと思うものを選んでください。

- ①セクハラ相談員へは、被害を受けた本人しか相談できない。
- ②セクハラの被害に遭うのは女性のみである。
- ③セクハラを受けた時は、人間関係を壊さないためにも我慢した方がよい。
- ④セクハラ相談員に相談した内容は必ず上司にも伝わる。
- ⑤職場の仲間内での懇親会はプライベートな時間なので、セクハラ防止の対象にはならない。



# セクシュアル・ハラスメントのない職場にするために

## 監督者の役割



人事院

National Personnel Authority

## セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)とは

- 職場において他の者(職員以外も含む)を不快にさせる性的な言動
- 職場外において職員が他の職員を不快にさせる性的な言動

### 「性的な言動」とは?

「性的な言動」は、性的な内容の発言や行動からなり、それぞれ性的な関心や欲求に基づくものをいい、性別により差別しようとする意識等に基づくものも含まれます。

### 対象者の範囲

職場においては、常勤職員や非常勤職員のほか、行政サービスの相手方や委託契約業者等により公務職場に勤務する者も対象となります。

また、セクハラは男性から女性に対して行われるものに限らず、女性から女性、女性から男性、男性から男性に対して行われるものも対象となります。

### 場所的・時間的な範囲

職員間においては、職場内や勤務時間内に限定されるものではありません。

### 不快であるか否かの判断

不快であるか否かは、基本的には受け手が不快に感じるか否かによって判断します。

## セクハラの具体例

### 発言

#### ● 性的な関心、欲求に基づくもの

- ①スリーサイズなど身体的な特徴を話題にする。
- ②卑猥な冗談を交わす。
- ③性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とする。

#### ● 性別による差別意識等に基づくもの

- ①「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」などと発言する。
- ②「坊や」、「お嬢さん」、「おじさん」、「おばさん」などと人格を認めないような呼び方をする。

### 行動

#### ● 性的な関心、欲求に基づくもの

- ①ヌードカレンダー等を職場に貼る。
- ②雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりする。
- ③身体を執拗に眺め回す。
- ④食事やデートにしつこく誘う。
- ⑤性的な内容の電話をかけたり、メールを送る。
- ⑥身体に不必要に接触する。
- ⑦浴室や更衣室等をのぞき見する。
- ⑧性的な関係を強要する。

#### ● 性別による差別意識等に基づくもの

- ①女性であるというだけで職場でお茶くみ、掃除等を強要する。
- ②酒席で、上司の側に座席を指定したりお酌等を強要する。



## 監督者の役割

「監督者」とは、職員を監督する地位にある者で、「他の職員を事実上監督していると認められる地位にある者を含む」とされており、係長以上の職員を指します。

監督者は職場の良好な勤務環境を確保する立場にいます

- (1) 日頃からの指導などにより、職場内のセクハラ防止に努めなければなりません。
- (2) 職場でセクハラが起きた場合には、迅速かつ適切に対処しなければなりません。  
(セクハラを見つけた場合は、直ちにやめさせます。)



監督者は部下からセクハラに関する苦情相談を受ける立場にいます

- 相談をしっかりと受け止めるため、次のこと留意します。
- (1) 相談者の話に真摯に耳を傾け丁寧に聞き、相談者の意向などを的確に把握すること。  
(被害者の場合、セクハラを受けた心理的影響から理路整然と話すとは限らないので、忍耐強く聞くよう努めること。)
  - (2) 被害者を含む当事者にとって適切な対応は何かという視点を持つこと。  
(加害者等には、厳正に対応すること。)
  - (3) 事態を悪化させないために、迅速な対応を心がけること。
  - (4) 関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、秘密を厳守すること。

秘密を洩らすなどの不適当な対応をすると、被害者を更に傷つけることになります。

### セクハラの相談先

#### 各府省に置かれている相談員

各府省にはセクハラに関する苦情相談を受ける相談員が置かれています。

#### 人事院への相談

苦情相談は、人事院に直接行うこともできます。

#### 人事当局への相談

苦情相談は、各府省の人事当局に対して直接行うことができます。



監督者だけでは十分な対応ができない時は、監督者としても上記のところに相談できるほか、健康管理医等に協力を要請することができます。ただし、監督者が相談内容等を人事当局などの他の者に話す場合は、必ず本人の了解を得てから行ってください。

人事院への相談先は以下のとおりです。

苦情相談担当部署	直通電話番号	苦情相談担当部署	直通電話番号
人事院公平審査局職員相談課	03-3581-3486	人事院近畿事務局第一課	06-4796-2181
人事院北海道事務局第一課	011-241-1249	人事院中国事務局第一課	082-228-1182
人事院東北事務局第一課	022-221-2002	人事院四国事務局第一課	087-831-4869
人事院関東事務局第一課	048-740-2005	人事院九州事務局第一課	092-431-7732
人事院中部事務局第一課	052-961-6839	人事院沖縄事務所調査課	098-834-8401

## 監督者として特に認識すること

### セクハラが職員や職場に及ぼす影響

#### ● 職員に対する影響

- (1) 名誉、プライバシーなど個人の尊厳を害します。
- (2) 職務の能率が低下します。
- (3) 精神や身体の健康を害します。
- (4) セクハラに耐えきれずに退職せざるを得なくなることもあります。



#### ● 職場に対する影響

- (1) 職場の人間関係を悪化させます。
- (2) 職場の士気を低下させます。
- (3) 職場の秩序を乱します。
- (4) 公務の信頼性を失墜させます。

監督者として、セクハラを放置し良好な勤務環境を確保できなかった場合は、管理・監督責任を問われることもあります。

### 上司などによるセクハラが多い

● 監督者は部下などに対して強い立場にあり、セクハラを行う職員は、上司など被害者より地位が上の者が特に多くなっています。

● 監督者は、セクハラを行わないよう次のことに留意し、十分に注意をする必要があります。

- 性に関する言動に対する受け止め方には個人差があります。
- 親しさを表すつもりの言動であっても、相手を不快にさせてしまう場合があります。
- セクハラを受けた者が、職場の人間関係等を考えて我慢することもあり、不快であることを必ず意思表示するとは限りません。



酒席や酒席からの帰り道など、気持ちが緩みがちな場面では特に注意する必要があります。



### 監督者によるセクハラには厳しい処分

セクハラは国家公務員としてふさわしくない非行などに該当し、セクハラをした職員は、懲戒処分(免職、停職、減給、戒告)を受けることがあります。

強い立場にある監督者によるセクハラは、それだけ問題が大きく、厳しい処分が行われます。

※詳しくは、人事院のホームページ(<http://www.jinji.go.jp>)をご覧ください。

監督者は、セクハラと同様に、いわゆる「パワーハラスメント」についても留意する必要があります。このため、日頃から相手の人格を尊重したコミュニケーションを通じて相互理解に努めることが大切です。

セクハラ防止制度については、人事院職員福祉局職員福祉課  
(直通電話03-3581-5336)までご照会ください。

リサイクル選択(A)  
この印刷物は、回収箱へ  
リサイクルできます。