

その22

# 地方公共団体でのハラスメントへの対応について



松永 邦男

## 1 地方公共団体とハラスメント対策の責任者

パワハラ、セクハラなど「〇〇ハラスメント」という言葉を報道等で見掛けることが多くなっています。地方公共団体の職場での出来事が取り上げられていることも珍しくはありません。最近では、地方公共団体の長や議会の議員といった枢要な地位にある者が、各種のハラスメントを行った当事者として報じられている例も見受けられます。

もっとも「〇〇ハラスメント」の発生の件数が、最近になって急に増えたというわけではないでしょう。同じような行為は昔から行われていたと考えられます。行為の悪質性と引き起こされる被害の深刻さが広く認識されるようになった結果、ハラスメントとして報道される件数が増えただけではないかと思われま

す。各種のハラスメントの防止については、近年、関係法律の整備が急速に進んできています。例えば、令和元年に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」により改正された「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（以下「労働施策総合推進法」といいます。）には、第9章の規定が新設されています。同章の章名は「職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して事業主の講ずべき措置等」であり、パワーハラスメントの問題（労働施策総合推進法では、「優越的言動問題」という略称が使用されています。）について事業主が実施しなければならない措置等が規定されています。

各種のハラスメント対策関係の法律の規定

は、基本的に地方公共団体にも適用されます。例えばパワーハラスメントに関しては、市町村長等の任命権者には、「事業主」として、労働施策総合推進法第30条の2（雇用管理上の措置等）及び第30条の3（国、事業主及び労働者の責務）の規定が適用されます。このような法律の適用関係について、もし地方公共団体関係者の中に誤解をしている方がいるようであれば、早急に、その認識を改めていただく必要があります。

この点については、総務省公務員部も心配をしているようです。最近では毎年、地方公共団体における各種のハラスメント対策の取組状況に関する調査結果の公表を行うとともに、地方公共団体における各種ハラスメント対策の徹底についての通知を発出しています。本年6月にも公務員部長名で「地方公共団体における各種ハラスメント対策の徹底について」という通知が出されていますが、その冒頭でも「地方公共団体における各種ハラスメントの防止については、関係法律及びこれらの法律に基づく各厚生労働省指針に基づき、防止に係る措置義務及び責務が課されて」いることについて、注意喚起がなされています。

## 2 各種のハラスメントについての「第三者による紛争解決援助」について

繰り返しとなりますが、各種のハラスメントについては、関係法律やそれらの法律に基づく厚生労働省指針により、事業主に対して、つまり地方公共団体では各任命権者に対して、その防止に係る措置義務及び責務が課されています。これにより、第一次的には事業主（任命権者）において各種ハラスメントを防止することが求められています。また、労働者（職

員)が各種ハラスメントに関して事業主に相談等を行ったことを理由として、当該労働者(職員)に対して不利益な取扱いをしてはならないことも定められています。ここまでは、民間企業も地方公共団体も違いはありません。

違いがあるのは、民間企業の労働者の場合には、各種ハラスメントに関する労働者と事業主との間の紛争について、第三者による紛争解決援助として、都道府県労働局長による助言、指導、勧告と紛争調停委員会による調停が定められていることです(例えばパワーハラスメントについては、労働施策総合推進法第30条の4から第30条の8までの規定を参照)。この第三者による紛争解決援助及び調停に関する規定は、地方公務員には適用されないこととなっています。

このような取扱いとなっている理由としては、民間企業と異なる地方公共団体の特殊性が挙げられると思いますが、より実質的な理由としては、中立的で専門的な人事機関として地方公務員法に基づき設置されている人事委員会や公平委員会への苦情相談が可能である(地方公務員法第8条第1項第11号及び第2項第3号)ということが挙げられているようです。つまり、人事委員会や公平委員会による苦情相談が、地方公共団体における「第三者による紛争解決援助」に相当するものと位置づけられているわけです。

確かに地方公務員法の解釈運用としては、一応、このように考えることはできるように思われます。しかし『法令用語辞典』の「苦情」という項目を見てみると「不平、不満をいう」「個々の被用者の雇用関係についての不平、不満について多く用いられている」といった解説がされています。「苦情」の意味がこのようなものであるとすると、「苦情を処理する」という言葉で、果たして各種のハラスメントに関する紛争の深刻さといったものを十分に反映できているのか、いささか心もとなく感じられます。

言葉のイメージだけを問題としているわけではありません。各種のハラスメントについては、近年、急速に労働法制の整備が進められてきているところです。そのような労働法制の進展の状況も踏まえて、条文の文言上の

表現だけでなく、現時点で法律により定められている人事委員会や公平委員会の権限が十分なものであるのかということについて、検討を行う必要があるのではないかと思うところです。

また、権限の問題だけでなく、人事委員会や公平委員会の人的な体制についても、問題があるように思われます。人事委員会や公平委員会の委員や担当者は、「事業主」という立場ではなく、「第三者による紛争解決援助の担当者」という立場で各種のハラスメントの問題に臨むこととなります。このためには専門的な知見を有していることが必要と考えられます。そのような者を確保することは、事務局が設置されている人事委員会においても簡単なことではないでしょうが、事務局が設置されない公平委員会においては、更に難しい課題なのではないでしょうか。人事委員会や公平委員会の体制の強化やその職員を対象とした「第三者による紛争解決援助の担当者」として必要な研修の実施などが必要ではないかと思えます。

さらに、多くの市町村では、地方公務員法第7条第4項の規定により、公平委員会の共同設置を行ったり、人事委員会に公平委員会の事務を委託したりしています。外部性・第三者性が高いという利点がないわけではありませんが、このような体制を採用している市町村において、共同設置をされている公平委員会や事務の委託を受けている人事委員会に対して、職員が各種ハラスメントに関する苦情相談を行う際に支障がないようにする工夫も必要ではないかと考えるところです。

#### 著者略歴

松永 邦男 (まつなが・くにお)

東京大学法学部卒。1979年4月旧自治省入省。旧自治省のほか、北海道庁、旧国土庁、横浜市役所、旧労働省、静岡県庁、内閣法制局、司法制度改革推進本部事務局勤務等を経て、2005年1月より総務省自治行政局公務員部公務員課長及び同公務員部長を務める。2009年7月全国市町村国際文化研修所学長。2010年7月内閣法制局総務主幹。その後、内閣法制局第四部長、第三部長及び第一部長を務め、2017年3月退官。