

国立国会図書館職員のパワー・ハラスメントの防止等に関する件

(令和二年五月二十九日館長決定第二号)

(趣旨)

1 本件は、国立国会図書館職員（以下「職員」という。）がその能力を十分発揮できるような勤務環境を確保することを目的として、パワー・ハラスメントの防止のための措置及びパワー・ハラスメントが行われた場合に適切に対応するための措置に関し、必要な事項を定めるものとする。

(定義)

2 本件において「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つて、職員に精神的若しく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。

(不利益取扱いの禁止)

3 職員は、パワー・ハラスメントに関する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他パワー・ハラスメントが行われた場合の当該職員の対応に起因していかなる不利益も受けない。

(職員の責務)

4 職員は、パワー・ハラスメントをしてはならない。

(管理監督者の責務)

5 管理又は監督の地位にある職員（以下「管理監督者」という。）は、良好な勤務環境を確保するため、次に掲げる事項に注意してパワー・ハラスメントの防止に努めなければならない。

一 日常の執務を通じた指導等により、パワー・ハラスメントに関し、管理又は監督する職員の注意を喚起し、パワー・ハラスメントに関する認識を深めさせること。

二 パワー・ハラスメントが職場で行われていないか、又は行われるおそれがないか、管理又は監督する職員の言動に十分な注意を払い、勤務環境を害する言動を見逃さないようにすること。

三 パワー・ハラスメントに関する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他パワー・ハラスメントが行われた場合の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ていないか、又はそのおそれがないか、管理又は監督する職員の言動に十分な注意を払い、勤務環境を害する言動を見逃さないようにすること。

四 パワー・ハラスメントに関する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他パワー・ハラスメントが行われた場合の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こと。

五 職員からパワー・ハラスメントに関する苦情の申出及び相談があつた場合には、真摯かつ迅速に対応すること。

6 管理監督者は、パワー・ハラスメントが行われた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

(研修等)

7 パワー・ハラスメントの防止等のため、職員の意識の啓発及び知識の向上を図る。

8 パワー・ハラスメントの防止等のため、職員に対し、研修を実施する。この場合において、特に、新たに職員となった者にパワー・ハラスメントに関する基本的な事項について理解させること並びに昇任した職員にパワー・ハラスメントの防止等に関し昇任後の役職段階ごとに求められる役割及び技能について理解させることに留意するものとする。

(再発防止)

9 パワー・ハラスメントが行われた場合には、再発防止に向けて、職員の意識啓発、研修その他の必要な措置を講ずるものとする。

(雑則)

10 本件の実施に関し必要な事項は、総務部長が定める。

附 則

本件は、令和二年六月一日から施行する。