

内部統制制度の導入とパワーハラスメント対策の法制化について

1 内部統制制度の導入について

(1) 背景

内部統制制度の導入を政令指定都市市長等に義務付ける改正地方自治法が、令和2年度から施行される。

(2) 概要

地方公共団体における内部統制は、住民の福祉の増進を図ることを基本とする組織目的が達成されるよう、行政サービスの提供等の事務を執行する主体である長自らが、その達成を阻害する事務上の要因をリスクとして識別（洗い出し）・評価し、対応策を講じることで、事務の適正な執行を確保することとされる。

政令指定都市の市長は、内部統制についての組織的な取り組みの方向性等を示す「内部統制に関する方針」の策定及び公表をしなければならない。

また、制度の運用過程で発生した「重大な不備」は評価報告書に記載し、監査委員による審査意見を付した上で、議会へ報告することとされている。

(3) 本市における取り組みの状況及び今後の対応

現在、内部統制制度における事務上のリスクの識別（洗い出し）と対応策の策定の仕組みであるリスクチェックシートによるリスク管理の試行を行っており、今後は、市長の「内部統制に関する方針」について監査委員の意見を踏まえて令和2年3月中に策定し、公表する予定。

令和2年4月の法施行後は、リスクチェックシートを用いたPDCAサイクルによるリスク管理を本格実施する。

【スケジュール（見通し）】

令和元年11月	新リスクチェックシートの試行開始
令和2年1月下旬	新リスクチェックシート（試行）による対応策整備
令和2年3月	内部統制に関する方針の策定・公表
令和2年4月	令和2年度分リスクチェックシート作成 →自己評価を実施
令和3年7月	監査委員へ令和2年度分の評価報告書を提出
令和3年9月	仙台市議会第3回定例会において報告

2 パワーハラスメント対策の法制化について

(1) 背景

職場におけるパワーハラスメントの定義規定や、事業主が雇用管理上必要な措置を講じる義務などを盛り込んだ改正労働施策総合推進法が令和2年6月から施行される。

(2) 概要 (厚生労働省 労働政策審議会 (雇用環境・均等分科会)資料「事業主が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雇用管理上講ずべき措置等についての指針案要綱 (諮問)」より抜粋 (カギカッコ部分)。一部補記・修正)

- 「職場におけるパワーハラスメントは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすもの」をいう。
- 「職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の種類【*】」について6類型を具体的な例とともに提示。

【*】職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の種類

- ①身体的な攻撃 (暴行・傷害) ②精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)
- ③人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)
- ④過大な要求 (業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)
- ⑤過小な要求 (業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)
- ⑥個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)

- 事業主の責務として、「職場におけるパワーハラスメントを行ってはならないこと、その他職場におけるパワーハラスメントに起因する問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めること、当該労働者が他の労働者 (他の事業主が雇用する労働者等を含む。) に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をすること」などを規定。
- 事業主が、職場におけるパワーハラスメントを防止するため講じなければならない雇用管理上の措置として、「事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発、相談 (苦情を含む。以下同じ。) に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応」などを示した。

また、それら措置を講ずるに際し、併せて講じなければならない措置として、相談への対応又は事後の対応に当たり「相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずる」ことを挙げ、「相談者・行為者等のプライバシーには、性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含まれるものであること」なども示した。

(3) 本市における取り組みの状況及び今後の対応

令和元年6月の改正法の公布を受け、要綱を改正し、パワーハラスメントの定義や管理監督者の責務を新たに規定するとともに、相談窓口の拡充を図っている。

今後、国の指針も踏まえながら、周知啓発等必要な取り組みを進めていく。

【参考】パワーハラスメントではないかとの相談・通報の受付件数 (仙台市職員相談・通報制
度によるもの) ※パワーハラスメントと認められたケースはない。

(平成28年度)	(平成29年度)	(平成30年度)
13件	7件	20件