

職員からの苦情相談に関する規則（平成17年福岡県人事委員会規則第3号）

（趣旨）

第1条 この規則は、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第8条第1項第11号の規定に基づき、職員（離職した職員を含む。次条及び第4条第1項において同じ。）からの勤務条件その他の人事管理に関する苦情の申出及び相談（当該職員に係るものに限る。以下「苦情相談」という。）に関し、必要な事項を定めるものとする。

（人事委員会に対する苦情相談）

第2条 職員は、人事委員会に対し、文書又は口頭により苦情相談を行うことができる。ただし、離職した職員にあっては、次に掲げる苦情相談に限る。

- 一 離職に関する苦情相談
- 二 福岡県職員の定年等に関する条例（昭和五十九年福岡県条例第一号）第十三条の規定による採用に関する苦情相談

（職員相談員）

第3条 人事委員会は、前条に規定する苦情相談の迅速かつ適切な処理を行うため、人事委員会事務局に職員相談員を置く。

- 2 職員相談員は、人事委員会が人事委員会事務局職員のうちから指名する。

（事案の処理）

第4条 人事委員会は、苦情相談を行った職員（以下「申出人」という。）に対し、助言等を行うほか、関係当事者に対し、指導、あっせんその他の必要な措置を行うものとする。

- 2 人事委員会は、申出人が事案の処理の継続を求める場合において、当該事案に係る問題の解決の見込みがないと認めるときその他事案の処理を継続することが適当でないと認めるときは、当該事案の処理を打ち切るものとする。
- 3 事案に係る問題について、勤務条件に関する措置の要求に関する規則（平成16年福岡県人事委員会規則第25号）第9条第1項の規定による受理及び不利益処分についての審査請求に関する規則（平成16年福岡県人事委員会規則第26号）第6条第1項の規定による受理がされたときは、当該事案の処理は打ち切られたものとみなす。

（調査）

第5条 人事委員会は、申出人、任命権者その他の関係者に対し、必要に応じて、事情聴取、照会その他の調査を行うことができる。

（記録の作成）

第6条 人事委員会は、事案ごとにその概要及び処理状況について記録を作成するものとする。

(秘密の保持)

第7条 苦情相談に係る事務に従事する職員は、申出人の職及び氏名、苦情相談の内容その他の苦情相談に関し職務上知ることのできた秘密を保持しなければならない。

(不利益取扱いの禁止)

第8条 任命権者は、人事委員会に対して苦情相談を行ったこと、苦情相談に関し人事委員会が行う調査に協力したこと等に起因して、職員が職場において不利益を受けることがないよう配慮しなければならない。

(人事委員会及び任命権者の協力)

第9条 人事委員会及び任命権者は、苦情相談に係る事務に関し相互に連携を図りながら協力するものとする。

附 則

この規則は、平成17年4月1日から施行する。

附 則(平成28年人委規則第17号)

この規則は、公布の日から施行する。

附 則(令和5年人委規則第6号)

(施行期日)

1 この規則は、令和5年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 福岡県職員の定年等に関する条例等の一部を改正する等の条例(令和4年福岡県条例第40号)附則第3条第1項若しくは第2項又は第4条第1項若しくは第2項の規定による採用については、福岡県職員の定年等に関する条例(昭和59年福岡県条例第1号)第13条の規定による採用とみなして、この規則による改正後の職員からの苦情相談に関する規則第2条の規定を適用する。

職員からの苦情相談に関する規則の運用について

(平成17年3月2日 16人委給第501号 福岡県人事委員会委員長)

第1条関係

- (1) 「勤務時間その他の人事管理に関する苦情の申出及び相談」とは、職員の任用、給与、勤務時間その他の勤務条件、服務等人事管理の全般に関する苦情の申出及び相談をいい、職場の人間関係、職場におけるセクシャル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント及びパワー・ハラスメントに関する苦情の申出及び相談が含まれるものであること。
- (2) 「職員」とは、地方公務員法第3条第2項に規定する一般職に属する職員をいうものであるが、企業職員及び単純労務職員は、これに含まれないものであること（地方公営企業法第39条並びに地方公営企業等の労働関係に関する法律第17条及び附則第5号）。
また、県費負担教職員に係る苦情相談は、公平委員会を置く市町村にあっては、当該公平委員会が行うものであること。
- (3) 苦情相談は、職員本人によるものとし、代理人や職員団体を通じての苦情相談は認められないものであること。
- (4) 当該苦情相談によって、任命権者が、人事管理に関する職員からの苦情に応じ、これを処理することを妨げるものではないこと。

第2条関係

「文書又は口頭により」とは、電話や電子メールによる相談を含むものであること。

第4条関係

職員が人事委員会が行う事情聴取等に応じる場合は、職務に専念する義務の特例に関する条例及び職務に専念する義務の免除に関する規則の規定に基づき、任命権者の承認を得て、当該事情聴取に応じるために必要な時間、職務に専念する義務が免除されるものであること。

なお、公平委員会事務を当委員会に委託している地方公共団体においては、当該団体の条例又は規則の規定に基づいて取り扱われるものであること。

第7条関係

「苦情相談に係る事務に従事する職員」には、人事委員会が助言、指導、あっせんその他の措置又は照会その他の調査を行う場合において、当該措置等を通じて申出人等に関する秘密を職務上知ることのできた各任命権者の職員が含まれるものであること。

第8条関係

「不利益」には、職員が同僚等から受ける誹謗、中傷等が含まれる。

第9条関係

「協力する」とは、人事委員会が苦情相談の処理に当たり、情報の提供などを行うとともに各任命権者と連携をして当該苦情相談に係る問題の解決に努めること、そのための連絡体制の整備を図ること等をいうものであること。