

鹿嶋市議会ハラスメント等防止に関する指針

令和8年3月

鹿嶋市議会

鹿嶋市議会議員 ハラスメント事案対応等に関する確認事項

○鹿嶋市議会議員は、ハラスメントを起こさないため、に次のことに留意します。

- 1 ハラスメントを指摘され、「そんなつもりではなかった」とならないために、自己の言動を常に客観的に考えます。
- 2 「どのように言った」かにとどまらず、もう一步踏み込んで「どう伝わったか」まで考えます。
- 3 ハラスメントを指摘され、被害者との間で認識の違いがあると分かったときは、まずは被害者の気持ちになって、その理解に努めます。

○鹿嶋市議会議員は、ハラスメント事案の対応に当たっては、次のことに留意します。

- 1 ハラスメント事案は、相談者が何を求めているかを確認して対応します。
- 2 ハラスメント事案は、相談者の同意を得ずに、その内容を公にすることはもちろん、第三者に漏らしません。
- 3 ハラスメント事案は、相談者以外から聞き取りや調査を行うときは、その旨相談者の同意を得ます。
- 4 ハラスメント事案は、相談者の意思を確認せず、よかれと思いその同意を得ずに先走った対応をしません。

○鹿嶋市議会議員は、ハラスメント事案の解決に当たっては、次のことに留意します。

- 1 ハラスメント事案の解決に当たっては、被害者救済の視点で取り組みます。
- 2 ハラスメント事案の解決に当たっては、迅速な解決に努めます。

目 次

| | | |
|-----|--------------------------|----|
| I | 議会におけるハラスメントに対する取り組みについて | 1 |
| II | ハラスメントの種類と内容 | 2 |
| | 1 パワーハラスメント | 2 |
| | 2 セクシュアルハラスメント | 4 |
| | 3 妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメント | 6 |
| | 4 SOG I (ソジ)ハラスメント | 8 |
| | 5 その他のハラスメント | 8 |
| | (1) モラルハラスメント | 8 |
| | (2) その他ハラスメント | 9 |
| III | ハラスメントにならずとも | 9 |
| IV | ハラスメント等の防止のために | 10 |
| V | ハラスメントが起きてしまったら | 12 |
| VI | 制度に当たって (Q&A) | 13 |

I 議会におけるハラスメントに対する取り組みについて

近年、職場におけるハラスメントに関する問題が取り上げられることが多くなり、ハラスメントのない社会の実現に向けて、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法(※)が改正され(令和2年6月1日施行)、パワーハラスメント防止対策の法制化、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化がされました。

また、公選による公職等にある者及び公職の候補者について、性的な言動、妊娠又は出産に関する言動等に起因する問題の発生の防止を図り、その適切な解決を図るため、研修の実施や相談体制の整備など、必要な施策を講ずることを地方公共団体の責務とした「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が改正され、令和3年6月16日に公布施行されました。

本市では、平成29年12月に施行された「鹿嶋市議会政治倫理条例」により、議員の職務に係る倫理の確立と向上を図ってきたところです。

議員と市職員との間などは、厳密な意味で職場のような上下関係はないものの、議員の発言には影響力があり、又は尊重する関係にあり、その影響力を背景にハラスメントが発生するリスクが存在するといわざるを得ません。

鹿嶋市議会では、ハラスメント問題に関する社会認識の高まりを感じ取り、全国で頻発するハラスメント事案を教訓とし、ハラスメントを断じて許さず、率先してこれを防止し、職員等と議員が安心して市民の為職務を遂行できる環境を確保することによって、市民から信頼され続ける議会を実現することを強く決意し、「鹿嶋市議会ハラスメント防止条例」及び「鹿嶋市議会ハラスメント防止条例施行規程」を制定するとともに、実効性のあるものとするため、この行動指針を定めます。

この指針では、議員によるハラスメントを起こさないために、ハラスメントとは何かを記載し、その理解を深め、また、ハラスメント事案が発生した場合にはどのように対処していくか、ということを決めることにより、ハラスメントをなくし、議員、職員の誰もが働きやすい職場をつくり、誰もがその持てる能力を発揮し、議論のしやすい職場づくりを目指します。

※ 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(令和元年6月5日公布)により、次の法律が改正されている。

- ・雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
- ・育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律
- ・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

II ハラスメントの種類と内容

パワーハラスメントなどの代表的なハラスメントは、一般的に職場において、事業主と労働者、上司と部下などの間で問題となるものです。この点、議員間や議員と職員との間には上下関係や雇用関係はありません。

しかし、職員からみた議員は、公務を担う立場から尊重すべき関係にあり、その発言には影響力があります。また、議員間の関係は、それぞれ主義主張は違ってもお互い市民の福祉向上のため議論しあうものですが、場合によっては年齢や期数による上下関係が生じる懸念もあります。

ここではハラスメントとは何かを理解するためにその内容を掲載していますが、一般的な職場を前提とした表現になっているところについては、「議員としての活動を行う環境」と理解してください。

なお、「職場」とは、通常仕事をしている場所以外でも、出張先や宴会なども含みます。また、「労働者」「職員」とは、正社員・正規職員だけではなく、パートタイム労働者、会計年度任用職員、派遣労働者等を含みます。

各ハラスメントの定義や類型、その他の資料については、厚生労働省や他自治体資料から転記している部分もあります。そのため、「労働者」「社員」等の表現がありますが、適宜「職員」「議員」と読み替えた上で、理解してください。

1 パワーハラスメント（条例第2条（1））

職場のパワーハラスメント（パワハラ）とは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優越的な関係を背景に、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をいいます。

○ポイント

セクシュアルハラスメントの場合は、性的な言動に対し、受け手が不快に感じるか否かによって判断することとしています（4頁参照）が、パワーハラスメントの場合は、受け手が不快かどうかで判断できるものではありません。業務上の命令や指導に対して受け手が不快と感じた場合でも、業務の適正な範囲で行われた場合には、パワーハラスメントに該当しません。一方、業務上正しいことを命令し、指導する場合であっても感情的、高圧的、攻撃的に行われた場合など、社会通念上許容される限度を超える場合には、パワーハラスメントに該当する可能性があります。

また、パワーハラスメントを受けている本人が、パワーハラスメントを受けていると感じていなくても、周囲の者がその行為を見て不快に感じることによって、職場環境を害することがあることにも留意が必要です。

○パワーハラスメントの類型の例

| 行為類型 | 例 |
|--------------------|--|
| ①身体的な攻撃 （暴行・傷害） | ・物を投げ付けられ、身体に当たった。 ・蹴られたり、殴られたりした。 ・いきなり胸ぐらをつかまれて、説教された。 |

| | |
|---|---|
| <p>②精神的な攻撃 (脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言)</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・ 同僚の前で、上司から無能扱いする言葉を受けた。 ・ 皆の前で、ささいなミスを大きな声で叱責された。 ・ 必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱られた。 |
| <p>③人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・ 理由もなく他の社員との接触や協力依頼を禁じられた。 ・ 先輩・上司に挨拶しても、無視され、挨拶してくれない。 ・ 根拠のない悪いうわさを流され、会話してくれない。 |
| <p>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)</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・ 終業間際なのに、過大な仕事を毎回押し付けられる。 ・ 一人ではできない量の仕事を押し付けられる。 ・ 達成不可能な営業ノルマを常に与えられる。 |
| <p>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。)</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・ 営業職なのに、倉庫の掃除を必要以上に強要される。 ・ 事務職で採用されたのに、仕事は草むしりだけ。 ・ 他の部署に異動させられ、仕事を何も与えられない。 |
| <p>⑥個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること。)</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・ 個人所有のスマホを勝手にのぞかれる。 ・ 不在時に、机の中を勝手に物色される。 ・ 休みの理由を根掘り葉掘りしつこく聞かれる。 |

○パワーハラスメント防止のために
今一度、自身を振り返ってみましょう。

| |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 人の心の痛みを感じ取れますか。 <input type="checkbox"/> 他人に対して厳しく、あるいは自己主張を抑えていませんか。 <input type="checkbox"/> セルフコントロールできますか。 <input type="checkbox"/> 他人に対する好き嫌いが激しくありませんか。 <input type="checkbox"/> 他人の成功にねたみを感じませんか。 <input type="checkbox"/> 他人の功績に対して素直に褒めることができますか。 <input type="checkbox"/> 厳しく叱ることはいわゆる親心であると考えていませんか。 <input type="checkbox"/> 他人が迷っているときに方向性を示すなどの助言ができますか。 <input type="checkbox"/> 自分の考えだけにこだわりすぎませんか。 <input type="checkbox"/> 仕事以外のことで他人をコントロールしようとしませんか。 |
|--|

2 セクシュアルハラスメント（条例第2条（2））

セクシュアルハラスメントとは、「職場」において行われる「労働者」の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応により、その労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されることです。

○ポイント

セクシュアルハラスメントの状況は多様であり、判断に当たり個別の状況を考慮する必要があります。また、「職員の意に反する性的な言動」と「職場環境が害される」の判断に当たっては、職員の主観を重視しつつも、一定の客観性が必要です。

一般的には、意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を被る場合には、1回でも就業環境を害することとなり得ます。継続的又は繰り返しが要件となるものであっても、「明確に抗議しているにもかかわらず放置された状態」又は「心身に重大な影響を受けていることが明らかな場合」には、就業環境が害されていると判断し得るものです。

判断に当たっては、被害を受けた職員と同姓の「平均的な感じ方」を基準とすることが適当です。

なお、「性的な言動」とは、①性的な関心や欲求に基づくものをいい、②性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動、③性的指向や性自認に関する偏見に基づく言動も含まれます。

また、対象者は、男性から女性に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になります。例えば、身体への不必要な接触は、性別にかかわらずセクハラになり得ます。激励、慰労のつもりでも、相手は不快に感じる場合があります。

○セクシュアルハラスメントの類型

| | 内 容 | 例 |
|-----|--|---|
| 対価型 | 労働者の意に反する性的な言動に対して拒否や抵抗をしたことにより、その労働者が解雇、降格、減給される、労働契約の更新が拒否される、昇進・昇格の対象から除外される、客観的に見て不利益な配置転換をされるなどの不利益を受けることをいいます。 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 経営者から性的な関係を要求されたが、拒否したら、解雇された。 ・ 出張中の車中で上司から腰、胸などを触られたが、抵抗したため、通勤に2時間もかかる事業所に配置転換された。 |
| 環境型 | 労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなり、労働者の能力発揮に重大な悪影響が生じるなど、その労働者が就業する上で見過ごせない程度の支障が生じることをいいます。 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 事務所内で上司が腰や胸などを度々触るので、また触られるかもしれないと思うと仕事が手に付かず就業意欲が低下している。 ・ 同僚が取引先でプライベートな交友関係の性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流したため、そのことが苦痛に感じられて仕事が手に付かない。 |

○セクシュアルハラスメント防止のために

- 1 性に関する言動に対する受け止め方には個人間で差があり、セクシュアルハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要です。
 - (1) 親しさを表すつもりの言動であっても、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ります。
 - (2) 不快に感じるかどうかは個人差があります。
 - (3) この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないようにしましょう。
 - (4) 相手との良好な人間関係ができているという勝手な思い込みをしないようにしましょう。
- 2 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してはいけません。
- 3 セクシュアルハラスメントであるかどうかについて、相手からいつも意思表示があるとは限りません（セクシュアルハラスメントを受けた者が、職場の人間関係等を考え、拒否することができないこともあります。）。
- 4 場所が職場外でも、職場の人間関係がそのまま持続する歓迎会の酒席のような場で、セクシュアルハラスメントは起こる可能性があります。
- 5 職員間のセクシュアルハラスメントだけに注意するのではなく、取引先などの人に対する言動にも注意しましょう。

3 妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメント（条例第2条（3））

妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントとは、「職場」において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと，育児休業等の利用に関する言動）により，妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業等を申出・取得した「男女労働者」等の就業環境が害されることです。

○ポイント（「業務上の必要性の判断」について）

部下が休業するとなると，上司としては，業務の調整を行う必要があります。妊娠中に医師から休業指示が出た場合のように，職員の体調を考慮してすぐに対応しなければならない休業についてまで「業務が回らないから」といった理由で上司が休業を妨げる場合は，ハラスメントに該当します。

しかし，ある程度調整が可能な休業等（例えば，定期的な妊婦健診の日時）について，その時期をずらすことが可能か職員の意向を確認することはハラスメントには該当しません。

○妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントの類型



○妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントの例

- ・上司に妊娠を報告したところ、「次回の契約更新はないと思え」と言われた。
- ・産休の取得について上司に相談したところ、「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。
- ・育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。
- ・妊婦健診のために休暇を取得したいと上司に相談したら、「病院は休みの日に行くものだ」と相手にしてもらえなかった。
- ・上司から「妊婦はいつ休むか分からないから、仕事は任せられない」と雑用ばかりさせられている。
- ・同僚から「こんな忙しい時期に妊娠するなんて信じられない」と繰り返し言われ、精神的に落ち込み業務に支障が出ている。

○妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメント防止のために

- ・妊娠・出産等についての知識や制度について理解しましょう。
- ・「子どもが小さいうちは家にいた方がいいのではないかなど、自分の価値観を押し付けないようにしましょう。
- ・特定の人に向けた言動でなくても、妊娠・出産や育児休業・介護休業制度の利用について否定的な発言をすることは、ハラスメントの発生の原因や背景になり得ますので、注意しましょう。
- ・自分の行為がハラスメントになっていないか注意しましょう。

4 SOGI（ソジ）ハラスメント（条例第2条（4））

性的指向、性自認等に関して、侮辱的、差別的な言動により、相手方に精神的もしくは身体的な苦痛を与え就業環境が害されることです。

○ポイント

性的指向や性自認に関する侮辱的、差別的な言動や望まぬ暴露は、パワーハラスメントの側面もあります。職場で相手方に対し行われた場合は、性的指向や性自認にかかわらずセクシャルハラスメントにもなり得ます。

SOGI（ソジ）ハラスメントは、性的指向や性自認等、最低限度の知識がないと無意識に行ってしまう可能性が高いものです。加えて、特定の誰かに向けたものでない言動でも、カミングアウトを行っていない人等周囲の誰かを傷つける恐れがあります。「自分の周りには性的マイノリティの人はいないから関係ない」という認識は誤りです。「存在しない」ではなく、根強い偏見や差別意識により隠さざるを得ず「見えていない」だけだという認識を持つことが大切です。

○SOGI（ソジ）ハラスメントの例

- ・性的指向によりいじめ・無視等をされた。
- ・性的指向につき、差別的な言動や嘲笑、差別的な呼称で呼ばれた。
- ・許可なく、性的指向や、性自認について公表された（アウティング）。
- ・望まない性別での生活を強要された（女性ならば女性用の服を着なさい など）。
- ・不当な異動や解雇にあった（男なのに女性用の服を着ていて困る、異動してほしい など）。

5 その他のハラスメント（条例第2条（5））

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントは「労働施策総合推進法」「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」などに具体的対応が規定されていますが、ハラスメントにはこのほかにも様々なものがあります。これらの中には、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントから派生しているものや複数のハラスメントが複合的に行われる場合もあります。

(1) モラルハラスメント

モラルハラスメントとは、職務上の地位に関係なく、職場における言動、文書等によって、相手の人格又は尊厳を侵害し、当該職員や周囲の者に身体的・精神的な苦痛を与え、就業環境を悪化させることをいいます。

身体的暴力だけでなく、無視などの態度や人格を傷つけるような言葉など、精神的な嫌がらせ・迷惑行為を含みます。

言動や文書等によって特定のターゲットを攻撃し、相手の人格又は尊厳を傷つける嫌がらせのことでありますが、大抵の場合、周りの人には分からないように、陰湿かつ巧妙に行われます。「精神的な暴力や虐待」ともいわれています。

モラルハラスメントとパワー・ハラスメントの違い
 パワーハラスメントは、「職場内の優越的な関係」をふりかざし、部下等に身体的あるいは精神的苦痛を与える行為のことで、周囲の目にも分かりやすく、表面化しやすい傾向にあります。
 一方のモラルハラスメントは、職務上の立場や性別に関係なくなされる行為です。例えば、部下が上司の命令に対してわざわざ聞こえるように皮肉を言ったり、舌打ちしたりして上司に精神的苦痛を負わせたという事例もあります。

(2) その他のハラスメント

| | |
|-------------------------------|---|
| アルコール・ハラスメント (略称：アルハラ) | 酒席などでの酔った状態における迷惑行為、本人の意に反した飲酒の強要、意図的な酔いつぶしなど、飲酒（アルコール）に関わる迷惑な発言や行動 |
| エイジ・ハラスメント (略称：エイハラ) | 年齢による差別や偏見、嫌がらせなどの行為・言動。特に、女性に対して行われるケースが多く見られる。 |
| カラオケ・ハラスメント (略称：カラハラ) | カラオケが苦手な社員に対して、本人の意に反して歌うことを無理強いすること。上司が優位性のある立場を利用して行わせた場合は、パワハラと判断されることもある。 |
| ジェンダー・ハラスメント (略称：ジェンハラ) | 女性、男性という理由のみで、性格や能力の評価を決め付けるなど、性に関する固定観念や差別意識に基づいた嫌がらせ行為 |
| スモーク・ハラスメント (略称：スモハラ) | 共有する空間で、本人の意思に反して煙草などの煙を吸わなければならない状況に追い込むなど、喫煙者が非喫煙者に与える害や煙草にまつわる不適當な行為 |
| ソーシャルメディア・ハラスメント (略称：ソーハラ) | フェイスブックなどソーシャルメディアに職場の人間関係を持ち込み、「いいね」や「コメント」などを無理強いし、ストレスや負荷を与える行為 |
| テクノロジー・ハラスメント (略称：テクハラ) | ITなど技術的な専門分野に秀でた人が、知識のない人に対して終始専門用語で話したり、回りくどい言い方をしたりするなど、相手を見下した言動を取ること。 |

III ハラスメントにならずとも

議員活動の一環や一個人として市職員に何かを求めたり、尋ねたりする場合は、議員の発言には影響力があることから、議員本人に強く求めるつもりがなくても、職員は事実上従い、又は尊重せざるを得ない場合があります。

何気ない発言や軽はずみな行為が、職員に対してプレッシャーをかけてしまうことがあります。ハラスメントとはいえないことであっても、いきすぎると、ハラスメントとなったりする場合もあるため配慮が必要です。

IV ハラスメント等の防止のために

1 議員は、市職員のみならず、議員を含む何人に対してもハラスメントをしてはならないことはいうまでもありません。また、ハラスメントとはいえないまでも相手にとって圧力と受け取られてしまうことしないため、次のことに留意し、ハラスメント等の防止に努めてください。

- (1) ハラスメントについて正しい理解を身に付ける。
- (2) 自身の周囲でハラスメントを見かけたときは、注意を促すよう心掛けてください。
- (3) ハラスメントに該当しない場合でも、発言や行動に当たっては、その相手方や影響を受ける者の気持ち、第三者がどう受け止めるかなどを考えるよう心掛けてください。
- (4) 公の場での発言やSNSでの情報の発信に際しても、モラルを重んじ、また(3)の事項にも留意して発信してください。

＜参考：「自治体議員のコンプライアンス」第一法規＞

・議員は「強い存在」、だからこそ謙虚さを忘れずに

議員と執行機関との間には、パワハラ「種」が眠っています

暴力はもちろん、上司や部下の前で職員を叱る、議員控室に呼び出して職員を長時間拘束する、あるいは膨大な資料の提出を短期間に求める、といった行為はパワハラの典型例です。

議員の資料要求に応えるのは執行機関の任意の協力によるものです

法律上、個々の議員には執行機関に対する調査権は認められておらず、要求に対する資料の提出はあくまでも任意です。必要以上の要求は不当な圧力ととられかねません。

パワハラを避けるには、まずお互いの立場を意識しましょう

理不尽な対応や要求だと思っても、議会事務局を含め、職員が議員に対してノーとはなかなか言えないものです。「強い存在」である議員の側が意識して、相手を慮るぐらいがちょうどよいのです。

「実るほど頭を垂れる」稲穂が理想です

相手に対して謙虚さを貫くことが、議員としての信頼と尊敬を醸成します。「選挙の時にはあれほど頭を下げていた人が、議員になった途端に…」と陰口を叩かれぬようにしましょう。

議員同士で気をつける意識を持ちましょう

議会で起こるパワハラはその議会全体の風土に起因するものといえます。新人、若手、ベテランを問わず、議員一人ひとりが自覚をもって行動することで、パワハラに甘い風潮を議会から一掃しましょう。

・「蟻の一穴」にご注意！ 不用意な発信が思わぬ事態に

誹謗中傷や差別的な書き込みは当然「アウト」です

「つい感情的になって…」では済まされません。投稿者の良識を疑われるだけでなく、議会に抗議文が届いたり、法的責任を問われたりするなど、大きな事件となる可能性があります。

発信の前に、落ち着いてもう一度確認しましょう

ひとたび発信されれば、後で他人の権利侵害や情報漏えいに気づいても取り返しがつきません。必ず、相手や見る人の立場で「もう一度読み返して」から発信するクセをつけましょう。

・「ギイン風」吹かしていると見られていませんか？

職員に対して情報提供を求めるときは、行き過ぎに注意しましょう

執行機関に対して情報提供を求めることは議員の仕事には不可欠ですが、個人情報など職務上知り得た秘密を無理に聞き出すことは、地方公務員法に抵触します(地公法 34 条 1 項・60 条 2 号・62 条)。

入札に関する設計金額などを担当職員らから事前に聞き出すことは犯罪です

聞き出した入札関係情報を悪意の業者に漏らす行為は公契約関係競売等妨害罪(刑法 96 条の 6 第 1 項)に、これに関して金品等を受け取ればあっせん収賄罪(同 197 条の 4)に問われます。

職員人事に関与することも、地位を利用した不正な働きかけに当たることがあります

執行機関の上層部にとっても、議員は配慮すべき存在と映るものです。特定の人の職員採用や昇任、異動などに自分の意向を反映するよう求めることは慎みましょう。

職員に「忖度」を求めることは自治体全体の信用を失墜させる行為です

補助金の交付や税の徴収などで特定の人や団体につき担当職員に便宜を求めることは、行政事務の公平・公正を害し、ひいては議会を含む自治体全体の信用失墜につながります。

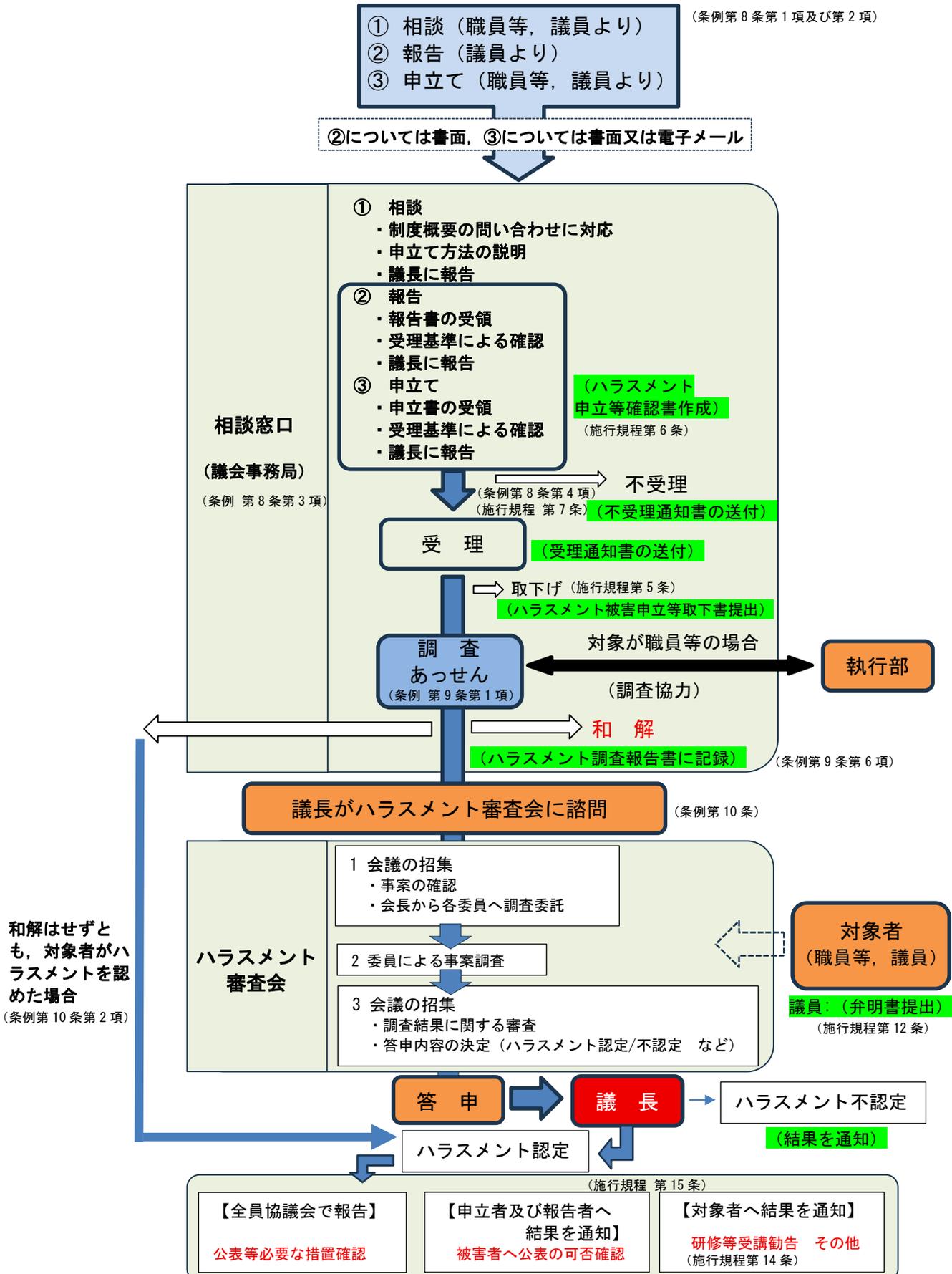
自分の想像以上に、周囲は「議員の言葉」に敏感に反応するものです

軽い気持ちで言ったことでも、周囲は議員の発言に気を遣うものです。過剰に反応する側にも問題はありますが、自分の言葉を相手がどう受け取るかを意識するよう心がけましょう。

2 議会はハラスメントに関する研修を適宜に実施し、ハラスメントに対する認識を深め、ハラスメントの発生を防止します(条例第 7 条)。

V ハラスメントが起きてしまったら

【ハラスメント事案への対応の流れ】



VI 制度に当たって (Q&A)

1 報告、相談及び申立てについて

Q1 誰がこの制度を利用できますか？

- 鹿嶋市職員等（条例第2条第2項）
- 鹿嶋市議会議員

Q2 条例の適用範囲は？

- 次の2つの関係において生じたハラスメントです（条例第3条）。
- ① 議員から職員等に対するハラスメント
 - ② 議員から議員に対するハラスメント

Q3 相談や申立て等をした場合、どのようにすればいいですか？

○職員等又は議員は、ハラスメントによる被害を受けたと感じる、又はその事実があると思われる時、議長に対し、ハラスメントに関する相談及び内容を申し立てることができる（相談は議会事務局が窓口、申立てはハラスメント被害申立書を議会事務局へ書面又は電子メールで提出）。

（条例第8条第1項及び施行規程第3条）

※ハラスメントが発生した日の翌日から起算して1年を経過した日後は申立てできません。ただし、議長が相当の理由があると認める場合にこの限りではありません。

○議員は、他の議員がハラスメントに当たる言動を行っていると思われる事態に遭遇したときは、議長に当該事態について報告しなければならない（ハラスメント発生報告書を議会事務局へ書面で提出）。

（条例第8条第2項 施行規程第4条）

※報告については、ハラスメントに当たる言動を行っていると思われる事態に遭遇した日の翌日から起算して14日以内に報告するものとします。ただし、議長が相当の理由があると認める場合にこの限りではありません。

Q4 どこに相談や申立て等を行えばいいですか？

○鹿嶋市議会 議会事務局内に窓口を設置していますので、こちらで具体的な相談等を行うことができます（条例第8条第3項）。

（相談窓口）鹿嶋市 議会事務局
Tel : 0299-82-2911（市役所代表）
Mail : gikai1@city.ibaraki-kashima.lg.jp

Q5 申立て等の後、どのような処理をするのですか？

○申立て等の書類が提出されたら、受理基準に該当しているか確認します。相談窓口で申立て等がされた場合、速やかに議会事務局は議長に報告し、当該申立て等が受理基準に該当しているのか確認し「ハラスメント申立等確認書」を作成します（施行規程第7条）。

(受理基準)

次の項目のいずれかに該当しない場合は受理となる。

- (1) 条例の適用範囲に該当しない申立て等
- (2) 審査会がハラスメントの認定をし、又は認定しない旨の答申をした事案と同一の事案に関する申立て等
- (3) 条例の施行日前に行われたハラスメントに係る申立て等
- (4) 施行規程第5条第1項の規定により取り下げられた申立て等
- (5) 施行規程第7条第3項に規定するハラスメント申立等不受理通知書の事案と同一の事案に関する申立て等
- (6) 内容に具体性や客観性を欠き、十分な調査を行うために必要な事実の摘示がなされていない申立て等
- (7) 権利の濫用に該当する申立て等
- (8) 誹謗・中傷に該当する申立て等
- (9) その他議長が不受理相当と認める申立て等

2 受理・不受理の決定をし、必要に応じてあつせんをします。

申立て等を受理したとき

○受理の決定は、「ハラスメント申立等受理通知書」により、議会事務局から申立者等に通知します（施行規程第7条第2項）。

○受理の判断等に資するべく、議長は議会事務局の職員に調査を行わせます（条例第9条第4項）。

○議長は、申出に基づいてあつせんを行います。

申立て受理後、当事者からの申出があった場合、議長はあつせんを行います（条例第9条第1項）。

あつせんの結果、和解が成立した際は、「ハラスメント調査報告書」に記録します（条例第9条第6項）。

○あつせんの申出がなかった、又は和解が成立しなかった際はハラスメント審査会に事実関係の調査等を依頼します。

申立てを不受理としたとき

○不受理の決定は、「ハラスメント申立等不受理通知書」により、議会事務局から申立者等に通知します（施行規程第7条第3項）。※調査は行いません。

Q6 ハラスメント審査会はどのような組織ですか？役割は？

○ハラスメント審査会は、ハラスメントが行われた場合、適切に対応するための措置に関し、附属機関として議長が設置します（条例第11条）。

ハラスメント審査会が調査対象とするもの

・議長による事実関係の調査の段階であつせんの申し立てがなかった、又は申出に基づきあつせんを行ったが、和解が成立しなかった事案

○ハラスメント審査会は、議長が委嘱する5人以内の委員で組織します。審査会の委員は、性別に偏りがないように配置した構成に努めるものとします（施行規程第9条）。

審査会には会長及び副会長を置き、議長から諮問があった場合、会長は会議を招集します。

また、審査会は弁護士や学識経験者等の専門的知識を有する者から意見を求めることができます（施行規程第11条第5項）。

○会議は非公開です（施行規程第11条第2項）。

○会長は、委員に個別の申立て等に係る調査を行わせ、事実関係の調査について委任を受けた委員は、調査結果を審査会に報告します（施行規程第11条第6項及び第7項）。
○審査会は諮問を受けた申立てに関する審査結果を議長に答申します（施行規程第11条第8項）。

Q7 対象者として申し立てられたものに弁明の機会がありますか？

○対象者として申し立てられた議員は、ハラスメント弁明書を審査会に提出し、弁明することができます（施行規程第12条）。

Q8 ハラスメント審査会からの答申とはどのような内容ですか？

○答申には、ハラスメント行為の事実の有無の判断結果が記載されるほか、その判断に至った調査の経緯や理由などについて、審査会の意見が記載されます（施行規程第11条第8項）。

Q9 答申を受けた議長はどのような処理をするのですか？

○議長は、答申を受け、ハラスメントの認定又は不認定の決定をしたときは、申立者、報告者及び対象者へ通知します（施行規程第15条第1項）。

○議長は、答申を受け、ハラスメントを認定したときは、全員協議会において当該ハラスメントの概要及び当該ハラスメントを行った議員の氏名等を報告し、必要な措置を講ずるものとします（条例第12条第1項）。

※ハラスメントの被害者が全員協議会での報告を望まない場合は、報告をせずに必要な措置を講ずるものとします。

○議長は、全員協議会にて報告したときは、当該ハラスメントの概要、当該ハラスメントを行った議員の氏名及び必要な措置について公表することができます（条例第12条第2項）。

※ハラスメントの被害者が公表により、特定される恐れがある場合又はハラスメントの被害者が公表を望まない場合は、その全部又は一部を公表しないものとします。

必要な措置とは（施行規程第14条）

- ・ハラスメントを行った議員への研修又は講座の受講勧告
- ・その他議長が必要と認める措置

Q10 全ての事案がハラスメント審査会に諮問されるのですか？

○ハラスメントを行ったとされる事案の対象者が申立等のハラスメントを行ったと認められている場合は、ハラスメント審査会には諮問しません。この場合、議長は事実関係の調査の結果によりハラスメントの認定又は不認定の決定をします（条例第10条第2項）。

Q11 ハラスメントを行った議員の氏名の公表方法は？

○議会広報紙「とびら」、鹿嶋市議会ホームページで公表します。

※申立て等の関係者が、正当な理由がなく調査を拒み、妨げ、又は忌避したときも公表することができます（条例第12条第3項）。

- ・ 芦屋市議会ハラスメント防止に関する指針
- ・ 三田市議会のハラスメント根絶に向けた行動指針
- ・ 鹿嶋市ハラスメント防止に関する指針
- ・ ハラスメントの防止等に関する指針(狛江市・平成30年11月)
- ・ 職場のセクシュアルハラスメント 妊娠・出産等ハラスメント防止のためのハンドブック(厚生労働省・平成30年9月)
- ・ パワー・ハラスメント防止ハンドブック(人事院・平成27年7月)
- ・ 職場でのハラスメントの防止に向けて(厚生労働省・社内研修用資料・平成30年8月)
- ・ 田布施町職員のハラスメント防止等に関する指針
(山口県田布施町・平成30年9月(令和3年3月改訂))
- ・ 「日本の人事部」Web (<https://jinjibu.jp/keyword/detail/1035/>)から
- ・ 「自治体議員のコンプライアンス」第一法規株式会社
(令和元年8月芦屋市議会議員研修資料)
- ・ 議員・議会関係者のためのセクハラ防止マニュアル
(国政情報センター・平成31年1月発行)