

豊中市議会ハラスメントの防止に関する指針

令和5年12月

豊中市議会

1. 基本的な考え方

豊中市議会は、全て議員及び職員の人格が尊重され、相互に信頼し合い、議員及び議会がその役割を十分に発揮するため、議員間のハラスメント及び議員と職員間のハラスメントを防止し、根絶するための措置を講じることにより、全ての議員及び職員が個人としての尊厳を尊重され、良好な職場環境を確保することで、市政の効率的運用に寄与し、もって信頼される議会の実現をめざします。

そのため、この指針においてハラスメントの定義をはじめ、防止策や相談窓口の設置などについて定め、これを周知することにより議員一人ひとりのハラスメントに対する意識の向上を図り、ハラスメントの未然防止とともに、ハラスメントが発生した場合には、迅速・効果的な解決に向けて全力をあげて取り組みます。

2. ハラスメントの定義

1) セクシュアル・ハラスメントとは

職場において行われる他の者を不快にさせる性的な言動への対応によって、職員が職務を遂行するうえで一定の不利益を受けるものと、その性的な言動により職員の就業環境が悪化するものとがあります。

「職場」とは、職員が職務に従事する場所・時間をいい、出張先などその職員が通常勤務している場所以外や勤務時間外で、職場の人間関係が実質的に存続する場合を含みます。

「他の者を不快にさせる」とは、職員が他の職員を不快にさせること、職員がその職務に従事する際に接する職員以外の者を不快にさせることおよび職員以外の者が職員を不快にさせることをいいます。

「性的な言動」とは、性的な内容の発言および行動をさし、性別により役割を分担すべきとする意識または性的志向もしくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれます。

この「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布することなどがあり、「性的な行動」には、職務上の地位を利用して交際または性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布することなどがあります。

「対応によって」とは「性的な言動」に対する拒否、抗議、苦情の申し出などの行為をいいます。

2) 妊娠・出産および育児休業等に関するハラスメントとは

妊娠・出産に関するハラスメントには、妊娠・出産・不妊治療などについて、否定的な言動によって就業環境が悪化するものと、職員に対する妊娠・出産などに関する制度の利用について、否定的な言動により就業環境が悪化するものがあります。

一方、育児休業等に関するハラスメントとは、性別を問わず、職員が育児休業や介護休暇、時間外労働の制限等の制度を利用することに関する否定的な言動により就業環境が悪化することをいいます。

「否定的な言動」とは、退職の強要や不利益な評価を行うことを示唆するほか、継続的に嫌がらせをすることや業務に従事させない、専ら雑務に従事させることなどをいいます。

3) パワー・ハラスメントとは

職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより職員の就業環境を悪化させるもので、これらの要素をすべて満たすものをいいます。

なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、パワー・ハラスメントに該当しません。

「職場」とは、職員が職務に従事する場所・時間をいい、出張先などその職員が通常勤務している場所以外や勤務時間外で、職場の人間関係が実質的に存続する場合を含みます。

「優越的な関係を背景とした」言動とは、当該言動を受ける職員が当該言動の行為者とされる者（以下「行為者」といいます。）に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを言い、職務上の地位が上位の者による言動だけでなく、同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの、同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるものなどがあります。

「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは、社会通念に照らし、当該言動が明らかに業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを言い、業務上明らかに必要性のない言動、業務の目的を大きく逸脱した言動、業務の目的を達成するための手段として不適當な言動、当該行為の回数、行為者の数など、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動などがあります。

なお、このような言動に該当するか否かは、具体的な状況（言動の目的、当該言動を受けた職員の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、職員の属性や心身

の状況、行為者との関係性等)を踏まえて総合的に判断し、個別の事案の職員の行動が問題となる場合は、その内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素となります。

「就業環境を悪化させる」とは、当該言動により職員が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等職員が就業するうえで、一般的に看過できない程度の支障が生じることを言います。

職場におけるパワー・ハラスメントの状況は多様ですが、代表的な言動の類型としては、優越的な関係を背景として行われたもので、「身体的な攻撃(暴行・傷害)」「精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)」「人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)」「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)」「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が仕事を与えないこと)」「個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)」などがあります。具体的な言動がパワー・ハラスメントに該当するか否かは、個別の事案の状況などによって判断しますが、これらの6類型に該当しないからといってパワー・ハラスメントにあたらぬというものではありません。

4) その他のハラスメントとは

前各号のハラスメントのほか、個人の人格もしくは尊厳を害し、精神的もしくは身体的な苦痛を与え、又は個人の職務環境を害する行為をいいます。

3. 議会におけるハラスメントの防止と救済

1) 議員の責務

議員は、他の議員及び職員の人権を尊重し、議員活動遂行上対等な立場にあることを自覚し、ハラスメントをしてはなりません。

また、議員は、ハラスメントの事実があると疑われたときは、自ら誠実な態度を持って疑惑の解明に当たるとともに、その責任を明確にするよう努めなければなりません。

なお、議員は、議員間又は議員と職員間において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時は、当該言動を行っている者に対し厳に慎むべき旨を指摘し、解決するよう努めなければなりません。

2) 議長の責務

議長は、ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合は、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければなりません。

3) 相談及び苦情の窓口

ハラスメントを受けた若しくは目撃した議員又は職員は、ハラスメントに関する相談及び苦情を申し出ることができ、ハラスメントを未然に防止する観点から、ハラスメントの発生の恐れがある場合にも行うことができることとします。

そのため、議員又は職員からの相談及び苦情の申出を受け、事実関係を調査するために議会ハラスメント相談窓口を設置し、ハラスメント相談窓口にかかる相談員は、議長が指名するものとします。

また、これらの申出は、大阪府内の地方議会における府民の政治参画の推進に関する条例（令和5年大阪府条例第1号）に基づき、大阪府が委嘱する弁護士その他のハラスメント事案に関する専門的な知識又は経験を有する相談員をはじめ、外部相談窓口にも行うことができることとします。

4) 事実関係への対応と措置

議長は、ハラスメントに関する相談及び苦情の申出があったときは、速やかに当該申出に係る事実関係の把握に努めます。

当該ハラスメントに係る事実関係の調査及び確認を行うために、議長の指名する者から構成する協議会を設置することができるようにするとともに、必要があると認めるときは、ハラスメントの被害者及びハラスメントを行った者並びに各々の関係者に対して協議会への出席を要請し、事実関係の調査及び確認を行うことができるようにします。

また、議長は、ハラスメントが確認された場合は、ハラスメントを行った者に対して、指導、助言、注意その他必要な措置を講ずるものとします。

5) プライバシーの保護

議員及び職員は、ハラスメントの当事者及び関係者のプライバシーの保護に十分配慮し、職務上知り得た秘密を漏らしてはなりません。その職を退いた後も、同様とします。

6) 研修等の実施

議長は、ハラスメントの防止根絶を図るため、議員に対し必要な研修等を実施し、議員の意識の向上を図ります。