

(前文)

職場におけるハラスメントは、被害者の能力発揮を著しく制限するにとどまらず、当事者相互の信頼関係を破壊し、組織全体の円滑な業務遂行を阻害して、ひいては行政サービスの低下による市民への不利益をもたらしかねない重大な人権侵害行為である。

このような問題を発生させないためには、社会的規範に従い、ハラスメントに関する知識を深め、ハラスメントの防止に取り組むことで、良好な職場環境を確立しなければならない。

いずれも全体の奉仕者である市の職員、市長等及び議員は、本市の職場におけるハラスメントを防止し、健全で風通しの良い職場環境を確立することを決意し、この条例を制定する。

【解説】

- ・この条例を制定するにあたっての背景や意図を明確に示しています。
- ・職場におけるハラスメントは、被害者のみならず組織全体に影響を及ぼし、市の本分である行政サービスを低下させ、市民への不利益をもたらしかねません。
- ・そのような問題を未然に防ぐためには、本市に関わる全ての者がハラスメントに関する正しい知識を得て、その防止に取り組む必要があります。
- ・この条例に基づき、ハラスメントを防止することによって、健全で風通しの良い職場環境を確立することを目指しています。

(目的)

第1条 この条例は、職場におけるハラスメント防止のための措置及びハラスメントに起因する問題への被害者に配慮した適切な対応を行うことにより、職員、市長等及び議員が身分、職位及び職責にかかわらず、互いに信頼し、人権を尊重することで、もってそれぞれの能力を発揮することができる良好な職場環境を確立することを目的とする。

【解説】

- ・前文の趣旨に沿って、良好な職場環境を確立するために、ハラスメント行為を防止し、また、万が一発生してしまった場合であっても、適切に対応することで、職員、市長等及び議員が互いに信頼関係を構築し、人権を尊重し合っていくべきであることを示しています。

(定義)

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 職員 地方公務員法（昭和25年法律第261号）第3条第2項に規定する一般職に属する職員（同法第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員、同法第22条の3第4項に規定する臨時的任用職員及び地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成14年法律第48号）の規定に基づき任期を定めて採用された職員を含む。）で、本市に勤務するものをいう。
- (2) 管理監督者 地方公務員法第28条の2に規定する管理監督職にある職員をいう。
- (3) 市長等 市長、副市長及び教育長をいう。
- (4) 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、パワー・ハラスメントその他の誹謗、中傷、風評等により人権を侵害し、又は不快にさせる行為をいう。
- (5) 職場 職員がその職務を遂行する場所（出張先その他職員が通常業務を遂行する場所以外で実質的に職場と同視すべき場所等を含む。）をいう。

【解説】

- ・本条では、条例で使用する用語の定義を定めています。
- ・「職員」は、本市に勤務する一般職の職員を指しますが、臨時的任用職員及び任期付職員に加えて、非常勤である会計年度任用職員もその範囲に含むことを明確にしています。
- ・「管理監督者」は、管理職手当を支給される職員の職を指しており、本市では、部長職、課長職等がこれに当たります。また、これらに準ずる担当部長、参事、主幹等の職も管理監督者に該当します。
- ・「市長等」は、本市の常勤の特別職である市長、副市長及び教育長を指しています。
- ・「ハラスメント」には、「大和市職員のハラスメント防止等に関する指針」のほか、人事院規則10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）、人事院規則10-15（妊娠、出産、育児及び介護に関するハラスメントの防止等）及び人事院規則10-16（パワー・ハラスメントの防止等）に定めるハラスメントに加え、これらと同程度の誹謗、中傷、風評等により人権を侵害し、相手を不快にさせる行為も含んでいます。
- ・「職場」は、出張先や職場の宴会など、実質的に職場と同視すべき場所でのハラスメントもこの条例の対象になるよう定義しています。

(市長等の責務)

第3条 市長は、職員がその能力を十分に発揮できる職場環境を確保するため、職員に対しハラスメントの防止に関する研修等の周知啓発を行い、ハラスメントに対応する相談、調査、審議等に関する体制を整備するとともに、ハラスメントに起因して職員の職場環境が害され、又は職員に不利益が生じた場合は、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

2 副市長は、市長を補佐して、前項に規定する措置等をともに実施しなければならない。

3 教育長は、教育行政の運営において、この条例の目的を実現するよう、その職務を遂行しなければならない。

【解説】

- ・第1項は市長の責務を定めています。地方公務員法やこの条例、市の指針等に基づき、職員に対し、ハラスメントに関する研修等、ハラスメントの知識を深めるための周知啓発を行うこと、また、職員による相談、ハラスメント事案に対する調査、審議等の体制を整備すること、さらに、ハラスメント事案が起こった場合に事実確認等の調査や職場環境の改善、被害者のケア、加害者への指導や処分等、必要な措置を行います。
- ・第2項の副市長は、市長を補佐する立場として、第1項の措置や体制整備を実施します。
- ・第3項の教育長は、学校現場を含む教育行政の運営において、この条例の目的に沿って職務を遂行する立場にあり、市長と同様に市の規定や指針等に基づき、ハラスメント研修、各種体制の整備、必要な措置を行います。

(議長の責務)

第4条 議長は、議員がその能力を十分に発揮して活動できる環境を確保するため、議員に対するハラスメントの防止に努めるとともに、ハラスメントに起因して議員が活動できる環境を害され、又は議員に不利益が生じた場合は、ハラスメントを受けた議員に配慮しつつ、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

【解説】

- ・大和市議会基本条例第13条では「議長は、議会を代表し、公正な職務の執行に努めるとともに、民主的かつ活発な議論が行われるよう議会を運営するもの」とされています。議長は、ハラスメント行為によって議会における民主的かつ活発な議論が阻害される恐れがあることに留意し、議会の機能が害されないよう、必要な研修等を実施するなど議会内でのハラスメント防止に努めるほか、議員に対するハラスメントが発生した際には適切に対応しなければなりません。

(議員の責務)

第5条 議員は、市民の代表者として、市政に携わる権能及び責務を自覚するとともに、常に高い倫理観を持ち、ハラスメントの防止に努めなければならない。

【解説】

- ・議員の責務を定めています。議員は、市民の代表者であり、市長等や職員とともに市政に携わることから、(自らの支持者の利益のみならず) 全体の奉仕者として、大所高所から物事を捉える高い倫理観を持ち、相手の人権を尊重し、信頼関係を築くことで、ハラスメントの防止に繋がることを示しています。
- ・なお、大和市議会基本条例第5条においても、「議員は、選挙で選ばれた者として、重大な使命を有しており、高い倫理的義務が課せられていることを深く認識し、品位の保持及び政治倫理の向上に努めなければならない。」と規定されています。

(管理監督者の責務)

第6条 管理監督者は、職員の育成及び能力開発が責務であることに留意するとともに、職場におけるハラスメントの防止に努めなければならない。

- 2 管理監督者は、ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。
- 3 管理監督者は、苦情等の申出、調査への協力その他のハラスメントに対する当該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配慮しなければならない。

【解説】

- ・管理監督者は、職場におけるハラスメント行為が、職員の育成や能力開発の阻害要因となり得ることに留意して、その防止や排除に努めなければなりません。
- ・また、ハラスメントに起因する問題が発生した場合は、法令等の規定や市の指針に基づき事実確認等の調査や当事者や周囲の職員への精神面でのケア等、管理監督者として必要な措置を講じます。
- ・第3項では、ハラスメント事案に関連した職員が苦情を申し出たり、市及び第11条に規定するハラスメント対策委員会が行う調査に職員が協力したりすることで、勤務条件に関する不利益(任用や給与上の取扱い等に関する不利益)や、同僚等他の職員から誹謗や中傷などを受けることがないように配慮することを注意的に定めています。

(職員の責務)

第7条 職員は、他の職員に対し、職務遂行上の対等なパートナーとして互いの人権を尊重しなければならない。

2 職員のうち、係長職その他の職員を監督する立場にある者は、職場におけるハラスメントの防止に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、管理監督者とともに必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

【解説】

- ・職員同士では、職位職責にかかわらず、職務遂行上の対等なパートナーであることを自覚し、互いの人権を尊重しなければなりません。
- ・係長職又は名称を問わずこれに準ずる立場にある者は、係内を統括する立場にあることから、係内におけるハラスメントの防止や排除に努めるとともに、ハラスメント事案が発生した場合には、管理監督者による措置と調整しつつ、係内の職員で必要な場合に調査の協力や係員の精神的なケアを始めとする措置を行うことが求められます。

(ハラスメントの禁止)

第8条 市長等、議員、職員その他本市に勤務する全ての者は、ハラスメントが個人の尊厳を不当に傷つけ、人権侵害に当たることを理解し、他者に対しハラスメントを行ってはならない。

2 前項の規定は、市の各機関を役務の提供先とする労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第2条第2号に掲げる派遣労働者、市の各機関と業務委託契約その他の契約を締結している事業等に従事する労働者及び企業、団体等から派遣されている行政実務研修員に対する関係においても、同様とする。

【解説】

- ・第1条に掲げる条例の目的を達成するために、本市に勤務する全ての者に対し、ハラスメント行為を禁止します。
- ・禁止の対象となる者は、一般職、特別職を問わず本市の職員である者をはじめ、指定管理者や委託業務などで、本市の行政サービスを担う民間企業や、本市と契約関係にあり市内で工事を請け負う企業等の労働者を含みます。本市職員でない者には、いわゆる労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等がハラスメント防止について定めており、関連する指針等が適用されますが、これらの者との関係においてもハラスメント行為が行われないよう、本条で明確に禁止を定めるものです。

(相談等の申出等の手続)

第9条 職場におけるハラスメントを受けた又は目撃し、若しくは把握した職員は、人事主管課又は人事主管課が設置する相談員若しくは次条に規定する第三者相談窓口に対し、ハラスメントの相談及び苦情を書面、口頭又はこれに準じた手段により申し出ること（以下「申出」という。）ができる。

2 申出は、現実にはハラスメント事案が発生した場合に限らず、その発生のおそれがある場合にも行うことができる。

3 ハラスメントを受けた職員が心身の故障等により入院していることその他特別の事情により申し出ることができない場合は、当該職員の同僚又は上司等で当該ハラスメントの事実関係を認識している者が申出をすることができる。

4 市長は、申出に対し、当事者、関係職員等への聴き取り等、事実確認等の調査を行い、適正に対処しなければならない。この場合において、申出に係る事案の当事者が市長等又は議員とされているときは、当該調査の結果について、第11条に規定する委員会の意見を聴いた上で、必要な措置を行わなければならない。

5 前項の場合において、申出に係る事案の当事者が議員とされているときは、当該申出について議長に報告し、協力して調査を行わなければならない。

6 申出に係る事案の当事者が市長とされている場合、この条例の規定による権限の行使は、地方自治法（昭和22年法律第67号）第152条の規定に準じて副市長等がその職務を代理する。

7 市長は、地方公務員法第58条の2第3項及び大和市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例（平成17年大和市条例第4号）の規定による公表と併せて、ハラスメントに関する当該年度の前年度の申出の件数を公表するものとする。

【解説】

- ・第1項では、ハラスメントを受けた職員、その現場を目撃した職員、またハラスメントの情報を把握した職員は、市の人事主管課（人財課）、人事主管課が設置するハラスメント相談員又は本条例第10条の規定により設置される第三者相談窓口に対し、その相談や苦情を、書面や電話、直接口頭のほか、これらに準じた当事者が利用しやすい手段（電子メールなどが想定されます）を用いて行うことができることを定めています。
- ・第2項の「その発生のおそれがある場合」とは、厚生労働省の「職場におけるハラスメント関係指針」に基づき、「放置すれば就業環境を害するおそれがある場合」などを想定しており、ハラスメントを未然に防止する観点から、広く相談を受け付ける体制の措置を講じることとしてい

ます。なお、相談者は、虚偽の事実に基づく相談や苦情の申出はもちろん、明らかにハラスメントに該当しない事象を案件として申し出ることなどが無いよう、正当に行使することが求められます。

- ・第3項では、被害者となる職員が心身の故障等何らかの理由により、相談窓口を利用できない場合、当該被害者の意思に基づき、その同僚や上司など、事情をよく知る者が、被害者に代わって申出をすることができます。
- ・第4項では、申出があった場合、市長が人事主管課を通じて、被害者、加害者、関係職員等への聴き取りなどの事実確認等の調査を行い、申出者の希望に沿って、適正に対処することを規定しています。当該申出の当事者に市長、副市長、教育長又は議員が含まれる場合は、この調査結果について、第11条の規定により設置されるハラスメント対策委員会の意見を聞いた上で、必要な措置を行います。
- ・第5項では、申出の当事者が議員である場合、市長は申出について議長に報告し、協力して調査を行わなければならないことを定めています。
- ・第6項では、当事者が市長の場合、この条例で定めている市長の職務権限（調査、処分等の措置に係る決裁権限が想定されます）を、市長の職務代理を定めた地方自治法（昭和22年法律第67号）第152条の規定に準じて、副市長等が代行します。なお、職務代理の順位は、大和市長の職務代理者の順位に関する規則（昭和48年大和市規則第10号）の規定により、副市長、総務部長、事務分掌条例第1条に掲げる部等の部長の順となっています。
- ・第7項では、ハラスメントに関する当該年度の前年度の申出の件数を、大和市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例（平成17年大和市条例第4号）による公表と併せて公表するとともに、市議会への文書による報告が想定されます。

（第三者相談窓口）

第10条 市長は、申出に対応し、その円滑かつ公正な解決を図るため、第三者によるハラスメント相談窓口（以下「第三者相談窓口」という。）を開設する。

- 2 第三者相談窓口の相談員は、弁護士、臨床心理士等のハラスメント事案に係る専門的知識を有する者から、必要な者を選任するものとする。
- 3 第三者相談窓口は、次の業務を担当するものとする。
 - (1) 申出を受けること。
 - (2) 申出があった案件について、専門的見地から適切な助言等を行うこと。
 - (3) 申出者の了承を得た上で、事実確認のための調査等、問題解決のための必要な措置を人事主管課長に要請すること。

【解説】

- ・ハラスメントに関する申出に対応し、円滑かつ公正な解決を図るため、第三者によるハラスメント相談窓口を外部に開設します。
- ・第三者相談窓口の相談員は、弁護士、臨床心理士等の専門家から選任します。法律的な観点、精神的ケア等のカウンセリングの観点からの両面で相談が可能な体制とします。
- ・第三者相談窓口は、市の人事主管課や人事主管課の設置する相談員に対して相談することに抵抗感がある人にとっても利用しやすいようにするために設置するものであり、相談者は、それぞれの専門的な見地からの助言が受けられ、相談内容等の秘密は守られます。また、相談員から、調査等の必要な措置を行うよう人事主管課長に要請することもできますが、相談者の了承なく行われることはありません。
- ・職員が第三者相談窓口を利用したことや、その後の助言や要請により、不利益を被ることはありません。

(ハラスメント対策委員会)

第11条 第9条第4項後段に規定する申出及び市長が必要と認める申出に関し、適切な処理及び解決について審議するため、大和市ハラスメント対策委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

- 2 委員会は、市長の諮問に応じ、前項の申出に関する事実認定について調査審議し、答申するものとする。
- 3 委員会は、職員2名、議員1名及び有識者2名で構成する。
- 4 委員会の委員は、公平かつ公正にその職務を遂行しなければならない。
- 5 委員会は、調査審議に当たり、必要に応じて申出に係る者に対して聴取することができる。
- 6 委員会は、申出に係るハラスメントが悪質又は緊急を要すると判断した場合は、原因究明及び再発防止のための措置に関し、市長に意見を述べることができる。
- 7 前各項に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、規則で定める。

【解説】

- ・ハラスメントの申出に関し、適切な処理及び解決について審議するため、大和市ハラスメント対策委員会を設置します。
- ・同委員会は、市職員から2名、市民代表として議員から1名、専門的な識見を有する有識者2名の5名で構成される、地方自治法第138条の4及び第202条の3の規定に基づく執行機関

(市長)の「附属機関」です。市長の諮問に応じて、ハラスメント事案を調査審議し、答申を行います。同委員会の委員は、公平かつ公正に職務を遂行することが求められます。

- ・第9条第4項後段に規定する市長、副市長、教育長又は議員が当事者である申出の場合、その申出に対応する措置を行うに当たり、同委員会へ諮問することとなります。また、同項後段の申出に該当しない場合でも、「市長が必要と認める申出」として、直接的な証拠が乏しい、当事者の供述が食い違う等により事実認定が困難な事案等についても諮問することができます。
- ・同委員会は、必要に応じて、関係者に対し、調査のための聴取を行うことができます。さらに、諮問された事案(申出)が緊急・重大と判断される場合は、市長に意見を述べることができます。
- ・同委員会の運営についての細目は、規則で定めるものとしています。

(プライバシーの保護及び秘密の保持)

第12条 第三者相談窓口の相談員、委員会の委員その他申出に関する業務に携わる職員は、ハラスメントの当事者及び関係者のプライバシーに十分配慮し、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

【解説】

- ・ハラスメント事案は、当事者や関係者にとって非常にデリケートな問題であり、その秘密は守られなければなりません。そのため、第三者相談窓口の相談員、ハラスメント対策委員会の委員その他申出に関わる全ての職員に対し、いわゆる守秘義務を課しています。当然ながら、その職から離れた後も同様の義務が課されます。

(不利益取扱いの禁止)

第13条 市長等、職員又は議員は、ハラスメントに関する相談等を申し出たことを理由として、当該職員に対し不利益な取扱いをしてはならない。

【解説】

- ・職員が、安心してハラスメントに関する相談や苦情を申し出るためには、その申出により、勤務条件に関する不利益(任用や給与上の取扱い等に関する不利益)や、同僚等他の職員や議員から誹謗や中傷などを受けないことが不可欠です。そのため、当該職員に対する不利益な取扱いを禁止しています。

(対応措置)

第14条 市長及び議長は、事実関係の公正な調査によりハラスメントの事実が確認された場合は、次の各号に掲げる行為者に対し、それぞれ必要に応じて当該各号に定める措置を行うことができる。

(1) 市長等及び議員 公表

(2) 職員 地方公務員法第29条の規定による懲戒処分等

【解説】

- ・市長及び議長は、申出に係る事案を公正に調査した結果、ハラスメントの事実が確認された場合は、その行為者によって、必要な措置を行うことができます。
- ・行為者が特別職（市長等及び議員）の場合、一般職職員と同様の懲戒処分は課されないことから、その行為の事実を公表することができます。
- ・行為者が職員の場合は、地方公務員法第29条及び大和市職員の懲戒処分に関する指針に基づく懲戒処分（免職、停職、減給又は戒告）、処分にまで至らない場合は訓告や嚴重注意などが想定されます。なお、各行政委員会の事務局職員に対しては、各任命権者がこれらを行います。

(研修等)

第15条 市長は、ハラスメントの防止等を図るため、市長等及び職員（執行機関等の職員を含む。）に対し必要な研修等を実施しなければならない。

2 議長は、ハラスメントの防止等を図るため、議員に対し必要な研修等を実施しなければならない。

【解説】

- ・ハラスメントに関する知識を深め、その未然防止につなげるため、職員のみならず、市長、副市長及び教育長といった常勤の特別職に対しても、研修等を実施することを定めるものです。
- ・同様に、議長は、議員に対して研修等を実施します。

(委任)

第16条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

【解説】

- ・本条例を施行するために必要な細目を規則で定めることとしています。