

大和市ハラスメント防止条例（案）

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。

（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。

（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、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。

(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。

(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。

(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。

(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。

(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。

(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。

(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。

（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。

（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。

（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。

(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。

(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

(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。

(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。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、公布の日から起算して6月を超えない範囲において規則で定める日から施行する。

(制度の検討)

2 この条例は、施行の日から3年以内に、この条例の運用の実績等を勘案して、必要な見直しを行い、その結果に基づき必要な措置を講ずるものとする。