墨田区議会ハラスメント防止指針

令和８年１１月１９日

８墨議第１５６２号

１　はじめに

令和元年６月の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（昭和４１年法律第１３２号）の改正により、職場におけるパワー・ハラスメント防止措置が事業主に義務付けられ、また、セクシュアル・ハラスメント等についても防止対策が強化された。その後、令和３年６月には、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律（平成３０年法律第２８号）が改正され、公職者等によるセクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等の防止のための研修の実施、相談体制の整備等が国及び自治体に義務付けられた。さらに、令和７年６月の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等の改正により、令和８年１０月１日から、カスタマー・ハラスメント防止措置及び求職者等へのセクシュアル・ハラスメント防止措置が事業主に義務付けられた。

墨田区議会（以下「議会」という。）は、国におけるハラスメント対策の強化を踏まえ、ハラスメントが個人の尊厳を不当に傷つける重大な人権侵害であるとの認識の下、墨田区議会議員の政治倫理に関する条例（令和４年墨田区条例第１４号。以下「条例」という。）にハラスメント禁止規定を設け、研修等を通じて議員の意識改革に努めてきた。しかし、昨今の議会を取り巻く状況や区議会議員（以下「議員」という。）から職員へのハラスメント実態調査の結果等を考慮すると、より迅速かつ効果的な対策が求められている。

この指針は、条例に定めるハラスメント禁止規定の実効性を高め、議会内の安全で健全な環境を確保するため、ハラスメントの定義、防止策、事案発生時の対応等の運用方法を定め、もって議会におけるハラスメントの根絶を目指すものである。

２　目的及び基本理念

この指針は、議員が関連するハラスメントを防止し、誰もが安心して職務を遂行することができる環境を確保するとともに、区民から信頼される議会の実現を目的

とする。

この目的を達成するため、議員は、公職者として自らの言動が相手に与える影響力を十分認識し、高い倫理観と人権意識をもって行動しなければならない。

3　ハラスメントの定義

ハラスメントの類型は多岐にわたるが、おおむねの分類として次のとおり定義する。

⑴　パワー・ハラスメント

「パワー・ハラスメント」とは、職務上の地位、業務知識、人間関係等の優位性を背景に、業務上必要かつ相当な範囲を超えて、個人の人格や尊厳を侵害する言動により、当該言動を受けた者及び周囲の者に精神的又は身体的苦痛を与えることで、職場の環境を悪化させ、及び職務の円滑な遂行を妨げる行為をいう。

⑵　セクシュアル・ハラスメント

「セクシュアル・ハラスメント」とは、性別や職制の上下を問わず、性的な事柄に係る言動（当該言動を受けた者の性的指向又は性自認は問わない。）により、当該言動を受けた者及び周囲の者に不快感を与えることで、職場の環境を悪化させ、及び職務の円滑な遂行を妨げる行為をいう。

⑶　妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」とは、職制の上下を問わず、次に掲げる事由に係る言動により、当該言動を受けた者の勤務環境を害することで、職場の環境を悪化させ、及び職務の円滑な遂行を妨げる行為をいう。

ア　妊娠したこと。

イ　出産したこと。

ウ　不妊治療を受けること。

エ　妊娠、出産、不妊治療、育児又は介護に関する制度又は措置の利用に関すること。

⑷　その他のハラスメント

「その他のハラスメント」とは、態度・身振り、言葉、文書、ＳＮＳ等の方法を問わず、職務に直接関連しない、いやがらせ、強要等、個人の尊厳を傷つける

不適切な言動により人間関係に悪影響を及ぼすことで、職場の環境を悪化させ、及び職務の円滑な遂行を妨げる行為（⑴から⑶までに掲げる行為を除く。）をいう。

4　適用範囲

この指針は、次に掲げるハラスメントを対象とする。

⑴　議員間におけるハラスメント

⑵　議員から職員に対するハラスメント

⑶　有権者、住民、職員等（以下「有権者等」という。）から議員に対するハラスメント

5　ハラスメントの防止策

議会は、ハラスメントの防止策として、次のことを行う。

⑴　自己研さん

議員一人ひとりがハラスメントに関する知識を習得すること。

⑵　研修

改選後の可能な限り早い時期にハラスメント防止研修を実施すること。

⑶　勉強会等

他の自治体等で発生したハラスメント事案を題材とした勉強会等を適宜実施すること。

⑷　相談体制の整備

議会は、外部相談員によるハラスメント相談窓口（以下「相談窓口」という。）を設置し、弁護士、臨床心理士、産業医その他の専門職による相談を行う体制を整備すること。

6　ハラスメント事案発生時の対応

⑴　議員間のハラスメント事案の場合

ア　相談

ハラスメントを受けたと主張する議員は、電話、電子メール等の方法により相談窓口への相談を行うことができる。この場合において、匿名による相談も認めるものとする。

イ　相談窓口による対応

㈠　相談窓口は、相談の受付、相談記録の作成及び報告並びに必要に応じた調査（当事者及び関係者からの聴取、法的見解を含む調査報告書の作成及び提出等）を行うものとする。

㈡　相談窓口は、内容に具体性があり、客観的資料等から事実確認が必要と認められる場合は調査を行うことができる。なお、調査に当たっては、プライバシーの保護及び関係議員の議会活動に不利益が生じないよう十分に配慮する。

ウ　調査への協力

関係者である議員は、イの調査に協力しなければならない。

エ　判断及び措置

㈠　議長は、イの調査の結果、必要があると認めるときは、追加の調査を行うことができる。

㈡　議長は、イ及び㈠の調査の結果、必要があると認めるときは、墨田区議会における不祥事発生時の情報共有等について（申し合わせ）（平成３０年８月３１日各派交渉会決定）の例により、各派代表者会を招集し、議会としての対応を協議するものとする。

㈢　議長は、次に掲げる措置を講ずることができる。

ａ　注意（口頭又は文書）

ｂ　謝罪勧告

ｃ　ハラスメント防止研修の受講勧告

ｄ　ａからｃまでに掲げるもののほか、議長が必要と認める措置

㈣　議長は、相談者に対し、調査結果及び措置内容を通知する。

㈤　議長は、関係議員の意向及びプライバシーの保護に十分配慮した上で、必要に応じて調査結果及び措置内容を公表することができる。

オ　その他

事案の当事者が議長である場合においては、エの記載中「議長」とあるのは「副議長」と読み替えるものとし、事案の当事者が議長及び副議長の場合にお

いては、同記載中「議長」とあるのは「議会運営委員会委員長その他議会が指定する職にある者」と読み替えるものとする。

⑵　議員から職員に対するハラスメント事案の場合

ア　職員が議員からハラスメントを受けたと主張する場合において、イの条件を満たすときは、当該職員も相談窓口を利用することができる。

イ　職員が相談窓口を利用することができるのは、当該職員が相談しようとしている事案と同一のものについて、総務部が設置するハラスメント相談窓口に事前に相談があり、かつ、当該相談に対して一定の結論が出されている場合に限る。

ウ　職員が相談窓口を利用する場合に係る調査、判断及び措置については、⑴に定める手続の例によるものとする。

⑶　有権者等から議員に対するハラスメント事案の場合

ア　議員が有権者等からハラスメントを受けたと主張する場合は、当該議員は、相談窓口を利用することができる。

イ　議長は、当該議員の意向並びに事案の内容及び緊急性を考慮した上で、当該議員への助言、支援その他の安全確保に必要な措置を講ずることができる。

7　再発防止

条例及びこの指針の定めがあるにもかかわらず、議員によるハラスメント事案が発生したときは、議会は、条例及びこの指針の趣旨の徹底、必要に応じた事案の共有化、個別研修の実施等の対策を講ずることにより、再発防止を図るものとする。