

令和 7 年 / 月 16 日

多賀城市議会議長 殿

会派等名 自由民主党 多賀城市議団

代表者名 米沢 まさ子



研 修 等 報 告 書

このことについて、下記のとおり参加したので、概要を報告します。

記

1 報告者（参加者）

(1) 代表 米沢 まさ子

(4) 千葉 文昭

(2) 鈴木 新津男

(5) 本間 圭

(3) 佐藤 雅博

(6) 大場 和晃

(7) 大内 裕太

2 参加した研修会等の概要

□研修期間：令和 7 年 / 月 15 日（水）～令和 7 年 / 月 15 日（水）

□研修会等名称：ハラスメント研修会

□研修主催者：自由民主党 多賀城市議団

□研修場所：多賀城市役所 第3委員会室

□研修概要（講師、日程、内容等）：添付主催者資料のとおり

3 研修の概要

別紙のとおり

4 所感（今後の市政に資する点）

別紙のとおり



(3) ハラスメント防止研修会の概要

最近の動向を踏まえたハラスメント防止について、仙台あさひ法律事務所 弁護士 栗原さやか氏を招きお話を伺い、また、双方より実例を挙げ意見交換を図った。

(主な研修内容)

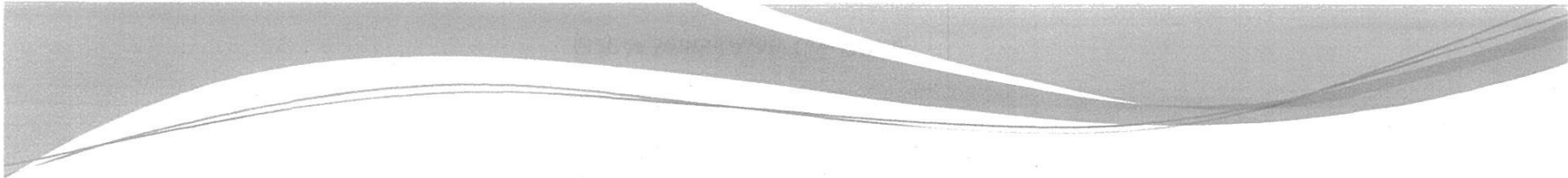
- 1 議員活動とハラスメント 2 最近の動向 3 パワハラの特徴
- 4 パワハラの定義 5 優越的な関係 6 議員と市職員との関係性
- 7 業務上必要かつ相当な範囲 8 労働者の就業環境への影響
- 9 パワハラのグレーゾーン 10 パワハラの類型 11 身体的な攻撃
- 12 精神的な攻撃 13 人間関係からの切り離し 14 過大な要求
- 15 過少な要求 16 個の攻撃 17 指導・育成とパワハラ
- 18 セクシャルハラスメント 19 セクハラが起こる場所
- 20 相手の意に反する 21 性的な言動

4 所 感

最近、全国各地で各種ハラスメント行為が発生し問題となっている。今回、各種ハラスメントの主な事例を学ぶ事により具体的なやり取りの内容を理解した。

多賀城市議会内においても、ハラスメントがない事を願うが、そのような保証はないため、防波堤としてのハラスメント防止条例の必要性を強く感じた。

議員と市民、議員と職員、議員と議員などの間では、特に発言や行動に最新の注意を払う事が、今後の市政に資する点と考えている。



ハラスメント防止研修

～最近の動向を踏まえたハラスメント防止について～

令和7年1月15日

仙台あさひ法律事務所 弁護士 栗原 さやか

ハラスメントとは

【harassment】 迷惑行為、嫌がらせ

問題になりやすいハラスメント

類 型

パワーハラスメント	相手よりも優越的な立場にあることを利用して行われるハラスメント
セクシュアルハラスメント	相手の意に反する性的な言動により行われるハラスメント
マタニティハラスメント	妊娠・出産等を理由として行われるハラスメント
カスタマーハラスメント	顧客や取引先等からの不当・悪質なクレームによるハラスメント

議員活動とハラスメント

議員活動についても、様々な「ハラスメント」のニュースが増加している。

(例)

① 宮城県東松島市議会の副議長が、市職員にパワハラを行ったとして、議長から
嚴重注意を受ける(R5.4.6 NHKニュース他)

部内 体面へ

② 宮城県亘理町の議員が、市職員にパワハラを行ったとして、議会で辞職勧告決
議案が可決(R6.12.10宮城テレビ他)

町民の声 (8件) 〇あいつは町民の代表者だ(町民)
〇おめえ
〇議会でもうむ

③ 福岡県飯塚市議会の男性議員が、女性議員に対して不適切な発言(セクハラ)
をしたとして、議長から嚴重注意を受ける(R5.5.31 毎日新聞他)

セクハラで話せばいい

④ 大阪府豊中市議会の議員が、市職員に対してパワハラを行ったとして、市が議
会に調査を申入れ(R5.6.16 毎日新聞他)

〇全職員に平等に接するべき

⑤ 高松市議会の議員が、市職員に対してパワハラを行ったとして、議長から嚴重注意を受ける(R5.9.2 読売新聞他) *きよき説明をせられた。*

⑥ 会津美里町議会の議員が、町職員に対してパワハラを行ったとして、町議会の議会改革推進特別委員会がハラスメントの実態調査を実施。

その結果、結果、町職員と議員計128人のうち、3割近くに当たる35人が「過去10年間に議員(元職を含む)からパワハラやセクハラを受けた」と回答(R6.4.29 福島民友) *。大勢でいせをいれた* *。新入社員に*

⑦ 兵庫県姫路市議会の議員が、市職員に対してパワハラや不当要求行為を行ったとして、議会が辞職勧告決議を可決(R3.3.4 神戸新聞他) *。入社して* *。いびきつ*

(パワハラの内容が外部へ漏れぬよう)

。押しつ

(集団の中でかたがた)

。不愉快

⑧ 宮崎県議会の議員が、自身が雇用する女性事務員に対し、肩や腰のマッサージを求めて行わせた行為がセクハラに当たると認定(宮崎地裁R5.3.22)

最近の動向

① 令和4年に、「政治分野におけるハラスメント防止のための取組」として、内閣府男女共同参画局が研修教材(パンフレット・動画)を公表

(2-42-72-1342)

② 民間だけではなく、自治体においても、市長・町長から職員に対するハラスメントや、議員から職員に対するハラスメント問題が顕在化

③ 上記②を受けて、職員に対し、ハラスメントに関するアンケート(議員から受けたものを含む)を実施する自治体が増加

市ハラスメント申し入れ率アップ

④ 議員によるハラスメントが疑われる場合には、自治体から議会に対し、調査や是正など組織的な対応を申入れ

(例)東松島市、三重県四日市市、大阪府豊中市、滋賀県高島市・長浜市、埼玉県川越市、神奈川県秦野市、兵庫県朝来市、沖縄県糸満市、千葉県市川市等

- ⑤ 上記④等の場合、事案の内容によっては追加で以下の対応を実施
- ・ 自治体が専門家に対し、事実関係の調査などを依頼(第三者委員会)
 - ・ 議会において、特別委員会(百条委員会)を設置して事実関係を調査
- (例)福岡県宮若市長パワハラ問題、兵庫県知事パワハラ問題、姫路市議会議員の不当要求事案等

⑥ これらの動向を受けて、「議会ハラスメント」(議員から職員に対するハラスメント)の禁止条例を制定する自治体が増加

👉 令和6年11月28日時点では、合計76を超える条例が確認されている

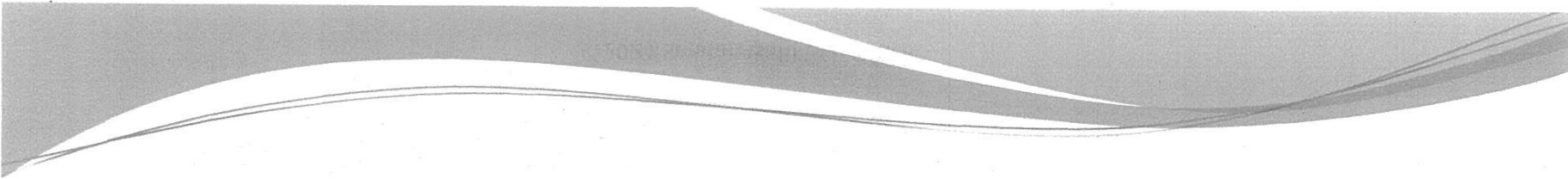
(例)東京都世田谷区、埼玉県川越市・東松島市、大阪府、大阪市、福岡県、長崎県、千葉県柏市、宮城県蔵王町、宮城県東松島市など

(出典:一般財団法人地方自治研究機構

http://www.rilg.or.jp/htdocs/img/reiki/066_harassment.htm)

パワハラの特徴

- ① 相手の人格や尊厳を傷つける発言によって、相手に著しい精神的な苦痛を与える
- ② パワハラは1回のみの行為ではなく、継続的に繰り返し行われる行為であることが多い
- ③ パワハラ的な言動が日常的に行われている職場では、所属メンバーの感覚が麻痺してハラスメントに気づきにくい
- ④ パワハラが発生している職場では、職場の雰囲気が悪化するため他の不祥事も起こりやすい



【留意点】

ハラスメントに対して厳しい目線が向けられる昨今では、「何がハラスメントに当たるのか」について、常にアンテナを高く保つ必要がある

☞ 「ハラスメント」の種類や内容は、時代の変化と共に変化する

(例) セクハラ、マタハラ、業務指導の方法など

☞ 以前は「この程度なら問題ない」「誰も目くじらを立てない」とされていたものでも、意識の高まりに伴い、厳しい非難の対象になる可能性がある

☞ 「ハラスメント」として問題化した場合には、マスコミやSNSで情報が拡散され、有権者から厳しい目を向けられるほか、ネット上に記録が残り続ける

パワハラ定義

【パワーハラスメントとは】

- ① 優越的な関係を背景とした言動のうち、
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものであって、(特に大声)
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

☞ 上記①～③の全てを満たす必要がある

☞ 実際のケースにおいて、最も問題になりやすいポイントは②

優越的な関係

Q パワハラは、職位が上の者から下の者に対する言動に限られるか？

A ×

先輩から後輩、同僚同士、さらには部下から上司に対して行われるケースもある

(例) 経験の長い先輩と新人の後輩、特定の分野に関する知識が豊富な人と未経験の人、ベテランの事務局と新人の上司など

☞ 人間関係や専門知識、経験など様々な面での「優位性」が含まれる



【厚労省指針】

「優越的な関係を背景とした」言動とは、当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が当該言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）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指し、例えば、以下のもの等が含まれる

- ・職務上の地位が上位の者による言動
- ・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や豊富な経験を有しており、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

議員と市職員との関係性

最近は、議員から自治体職員に対する「ハラスメント」が問題視されるケースが増加

一部の自治体では、弁護士や医師、臨床心理士、社会保険労務士などを構成員とする「第三者委員会」を組織し、事実関係の調査を実施している

☞ 北海道「恵庭市ハラスメント事案に関する第三者委員会」意見書

「議員と市職員は、形式上異なる機関に所属するものではあるが、共同で業務を行うことも多く「同じ職場で働く」と言える上、議員と市職員の関係は民主的基盤を有する議員を市職員は配慮する傾向が強く、議員が優位性を認められる状況に事実上あつたことが認められる」として、議員の優位性を肯定

業務上必要かつ相当な範囲

Q 言われた本人が「パワハラだ」と思えば、パワハラに該当するか？

A ×

言われた側が「パワハラだ」と受け止めても、「業務上必要かつ相当な範囲」内で行われている場合には、パワハラに当たらない

- ☞ 「業務上必要かつ相当な範囲」の基準は、個別の事情によって異なる
- ☞ 一律の基準を設けることが難しいため、グレーゾーン(具体的な状況を見なければパワハラか判断できない場面)が多いのが特徴

【厚労省指針】

「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当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指し、例えば、以下のもの等が含まれる。

- ・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
- ・業務を遂行するための手段として不適當な言動
- ・当該行為の回数、行為者の数等、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

☞ もはや「業務」とはいえないもの、業務上の必要はあるが「やり過ぎ」に当たるもの

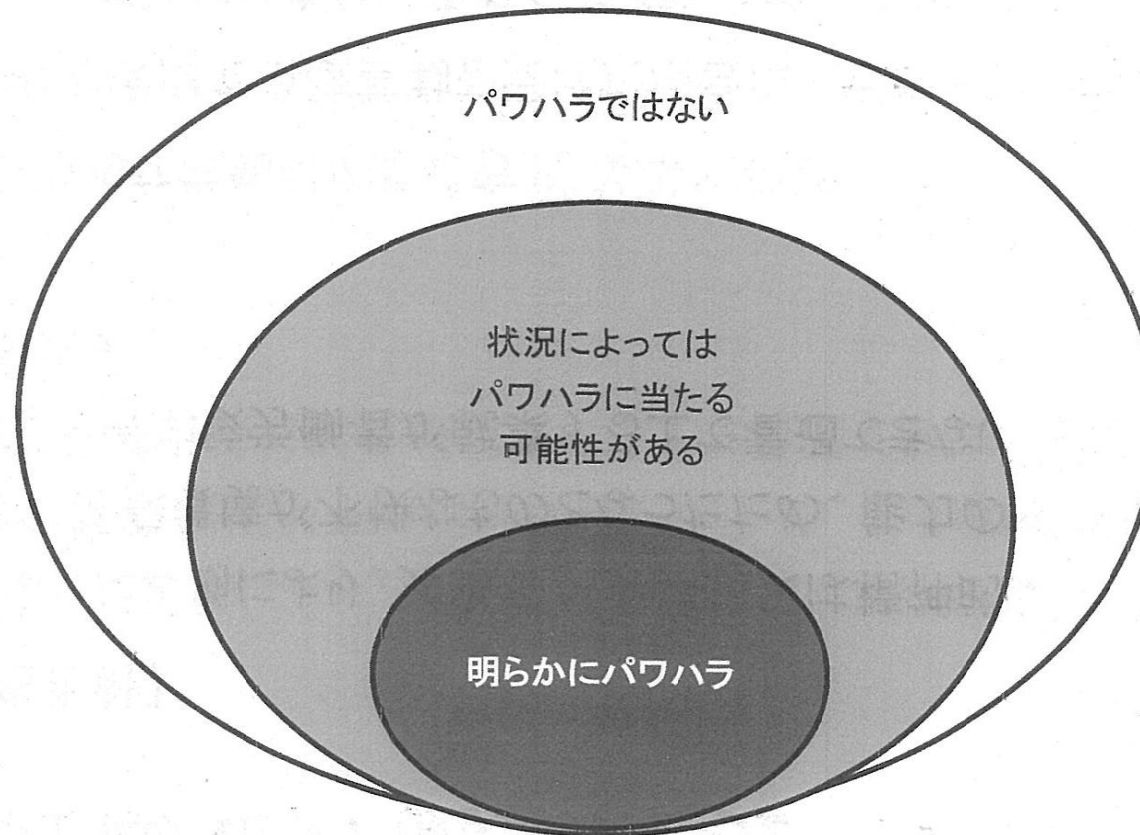
労働者の就業環境への影響

【厚労省指針】

問題となった言動により、労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の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当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指す

- ☞ 「平均的な労働者の感じ方」を基準に判断
- ☞ 同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかの問題になる

パワハラグレーゾーン



「グレーゾーン」とは

- ☞ 個別の事情に応じて、パワハラに当たるかどうかの判断が分かれるケース
具体的には、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動かが問題になる

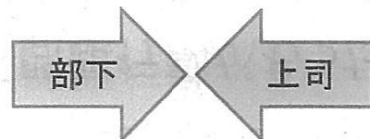
【例】 上司が部下に注意をしたら、部下から「パワハラだ」と訴えられた場合

- ① 上司がどのような目的で注意をしたか
 - ② 部下に問題行動があったか、あった場合にはその内容や程度
 - ③ 上記②を含む言動が行われた経緯や状況
 - ④ 業務の種類や性質、内容など
 - ⑤ 上司が行った注意の内容・方法、その回数や継続性の有無
 - ⑥ 部下の属性や心身の状況
 - ⑦ 上司と部下の関係性など
- ☞ これらを総合的に考慮して「パワハラ」(指導の範囲を超えた不適切な言動)に当たるかを判断

【ポイント】

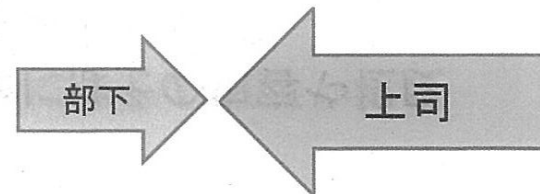
① 部下に問題行動(ミス等)があった場合であっても、人格を否定するような言動や過度な叱責など、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動を行えばパワハラに該当する。

② この場合には、部下の問題行動の内容・程度と、それに対する指導の態様等を比較し、問題行動の内容・程度に釣り合った言動かどうかポイントになる。



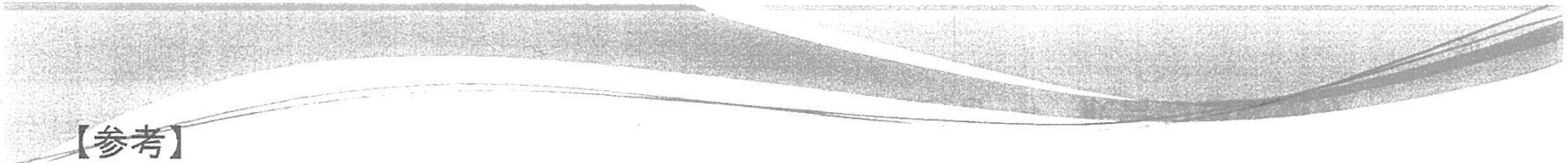
問題行動の内容・程度 = 指導の態様

パワハラではない



問題行動の内容・程度 < 指導の態様

パワハラに当たる



【参考】

「指導」と「パワハラ」の境界は、時代により変化する

(例) 学校や家庭での「厳しい指導」「しつけ」から、「体罰の禁止」へ

(例) 「察する」「背中を見て学ぶ」ことを求める指導から、コミュニケーション重視へ

(例) 画一的な対応から、相手の性格や能力に合わせた個別の指導へ

☞ 厳しい言動を「指導」として受け入れる時代から、個人の人格やプライバシーを重視する時代へ変化

福岡地裁令和6年7月5日判決

「お前」や「A」と呼び捨てにし、同僚等の面前で叱責したり、「気合いが足りない」などの指導を行っていたことが「前時代的な体育会系の指導」に当たり、不相当かつ適切性を欠くものであったと判断された。

【参考】

「いじり」や「からかい」も、度を超すとハラスメントに該当する。

① 神奈川県警

大勢の隊員の前で、「仕事は遅いのに、飯を食うのだけは早いやつだ」などと再三にわたって部下をからかう ➡ 警務部長注意の処分

② 秋田県由利本荘市消防本部

持病で訓練ができなかったことを執拗にからかい、コーヒーの中に菓子を入れる
➡ 侮辱行為や度を越した嫌がらせに当たるとして、戒告の懲戒処分

③ 相模原市

飲み会の場で「水を注いであげる」といい、コップを出した同僚に頭から水をかける、
「イジリ」と称して「何か面白いことを言え」などと迫る ➡ 戒告の懲戒処分

パワハラの類型

身体的な攻撃

暴行・傷害

精神的な攻撃

脅迫・名誉毀損・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
仕事を命じることや仕事を与えないこと

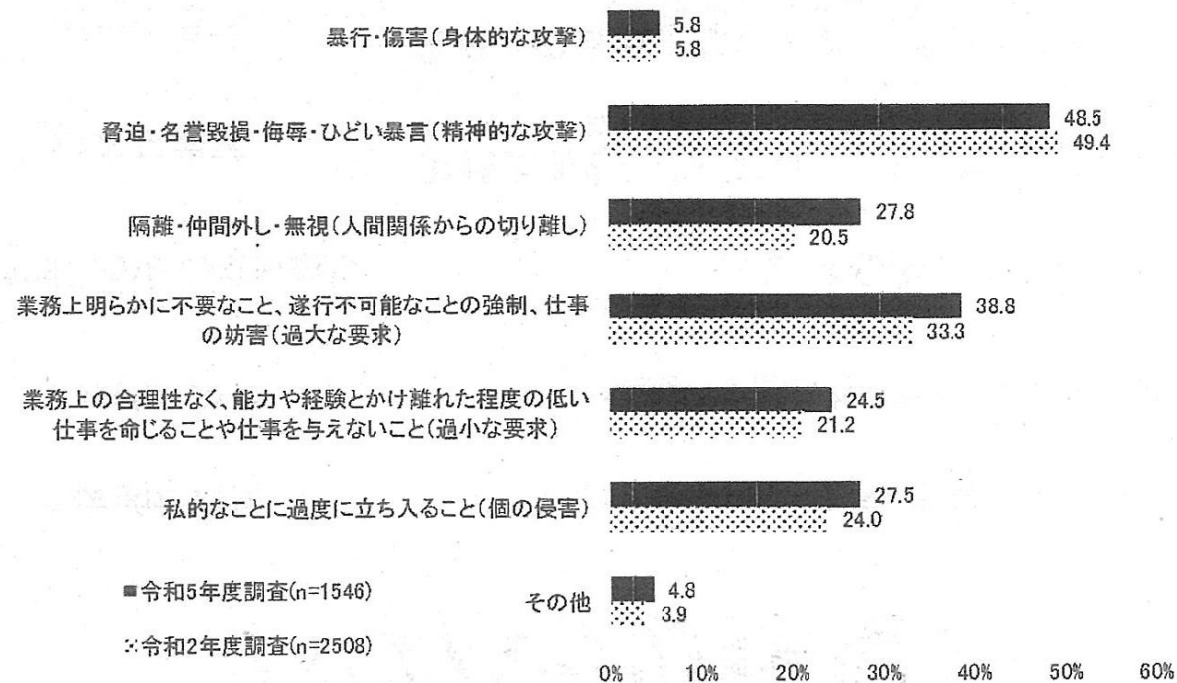
個の侵害

私的なことに過度に立ち入ること

【職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告書】

パワハラの傾向

図表 137 受けたパワハラの内容(令和2年度調査結果との比較)



(対象: パワハラを受けたと回答した者 令和5年度調査: n=1,546、令和2年度調査: n=2,508)

身体的な攻撃

「殴る」「蹴る」などの直接的な暴力だけではなく、相手を威圧するために物を壊す、物を投げるといった間接的な暴力を含む

(例)

頭や肩を小突く

身体を押す

物や書類を投げつける

相手が座っている椅子を蹴る

机をバンバン叩く



精神的な攻撃

「脅迫」や「侮辱」「名誉毀損」、その他の暴言に当たる言動だけではなく、大勢の面前で行われた叱責や、行き過ぎた指導なども問題になる

(例)

他の労働者の前で、大声で叱責する

長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す

改善点を具体的に指示することなく、繰り返し文書の書き直しを命じる

人格を否定するような言動を行う

他の労働者を宛先に含めて、メールで侮辱や罵倒する

性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行う



人間関係からの切り離し

いわゆる「孤立」させる行為

人間関係からの切り離しは「業務」との関連性がなく、当該行為が認められれば、原則として「業務の適正な範囲」を超えたものとして取り扱われる

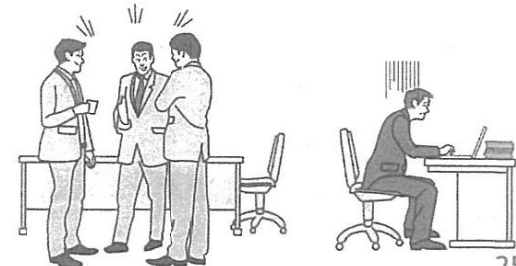
(例)

気に入らない部下を仕事から外し、長期間にわたって別室に隔離する

意に沿わない部下を無視し、会議にも参加させない

全員に送付する業務連絡のメールを特定の部下にだけ送らない

集団で無視し、職場内で孤立させる



過大な要求

いわゆる「重すぎる業務命令」

(例)

能力経験を超える無理な指示を出す

他の職員と比較して、著しく多い業務量を課す

些細なミスについて、始末書の提出を何枚も求める

業務上の必要がない私的な作業を強いる



過小な要求

いわゆる「仕事を干す」行為

(例)

気に入らない部下に仕事を与えない

退職をさせるために、能力や経験とかけ離れた単純作業を命じる



個の侵害

プライバシー意識の高まりにより、トラブルが増えている類型

(例)

有給休暇の取得理由をしつこく尋ねる

プライベートについて何度も詮索する

服装や見た目を人前でからかう

病歴、不妊治療等のセンシティブな個人情報暴露する

業務上の必要性がないのに時間外の応答を求める

飲み会への参加を強要する



【参考】

プライバシー権

個人に関する情報(私生活上の情報)を、みだりに第三者に開示又は公表されない権利

(根拠) 憲法13条

すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。

☞ この「幸福追求権」の一つとして、法律上、プライバシー権が保障されている。

私生活上の事実(私生活上の事実として受け取られる可能性のあるものを含む)のうち、一般的に公開したくないと考えられるような情報を本人の同意なく開示・公表した場合には、「プライバシー侵害」が成立する。

【プライバシーに該当する情報(例)】

- ① 氏名、住所、電話番号などの情報
- ② 顔写真(個人を判別することができるもの)
- ③ 個人の住居地を特定できる写真や周辺の情報
- ④ 学歴や職歴などの情報
- ⑤ 病気や障害(精神障害・発達障害を含む)に関する情報
- ⑥ 身体的な特徴(遺伝的なものを含む)に関する情報
- ⑦ 結婚歴、離婚歴や家族構成などに関する情報
- ⑧ 性的指向に関する情報
- ⑨ 年収や資産、負債などに関する情報
- ⑩ 前科、前歴などの犯罪歴に関する情報
- ⑪ 指紋データ
- ⑫ 思想、信条、宗教などに関する情報
- ⑬ その他私生活に関する情報

【参考】

個人情報とプライバシー情報の違い

「個人情報」

本人の氏名、生年月日、住所などの記述等により特定の個人を識別できる情報

- ☞ プライバシー情報と個人情報は一部重なるが、プライバシー情報の方がより幅広い情報を含む。
- ☞ 個人情報に該当しない場合でも、プライバシーに関する情報を本人の同意なく開示・公表した場合には、プライバシー侵害が成立する可能性がある。

(例) 京都地裁平成20年3月25日判決

市の市民窓口課に勤務する職員が、職務において知った知人の再婚に関する情報を第三者に開示した行為がプライバシー侵害に当たるとされた。

指導・育成とパワハラ

行政職員に対し、質問や要請を行うことは「議員活動」の一環として必要な行為。
ただし、以下の点に留意する必要がある。

- ① 市職員と議員の関係では、一般的に、議員に「優位性」が認められる。
- ② 業務のための指示であっても、手段や態様等が適切でなければパワハラに該当する。
- ③ 指導は、相手の性格や能力を充分見極めた上で行うことが求められる。
- ④ 言動の受け止め方は世代や個人によって異なる可能性がある。

【参考】人事院規則10-16(パワー・ハラスメントの防止等)の運用について(抜粋)(令和2年4月1日職職-141)

パワー・ハラスメントを防止しパワー・ハラスメントに関する問題を解決するために職員が認識すべき事項についての指針

第1 パワー・ハラスメントを防止し円滑な業務運営を行うために職員が認識すべき事項

1 基本的な心構え

職員は、パワー・ハラスメントに関する次の事項について十分認識しなければならない。

- 一 パワー・ハラスメントは、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害するものであることを理解し、互いの人格を尊重し、パワー・ハラスメントを行ってはならないこと。
- 二 業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示、指導、調整等についてはパワー・ハラスメントに該当しないこと。一方、業務指示等の内容が適切であっても、その手段や態様等が適切でないものは、パワー・ハラスメントになり得ること。
- 三 部下の指導・育成は、上司の役割であること。また、指導に当たっては、相手の性格や能力を充分見極めた上で行うことが求められるとともに、言動の受け止め方は世代や個人によって異なる可能性があることに留意する必要があること。
- 四 自らの仕事への取組や日頃の振る舞いを顧みながら、他の職員と能動的にコミュニケーションをとることが求められること。

セクシュアルハラスメント

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より、労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されること

【セクハラの種類】

① 対価型セクハラ

性的な言動を拒否したために、その社員が業務上不利益な扱いを受けること

(例) 上司からのセクハラ発言に抗議したら、降格された

② 環境型セクハラ

性的な言動によって職場環境が悪化したため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる

など、その社員が就業するうえで看過できない支障が生じること

(例) 職場内で性的な噂を何度も流されたため、周囲の目が気になり仕事が手につかない

セクハラが起こる場所

Q セクハラは、職場内でのみ問題になる行為か

A ×

「労働者が業務を遂行する場所」が対象となるため、以下の場所も含む

- ① 移動中の車内
- ② 全員参加の送別会、参加がほぼ義務付けられている飲み会
- ③ 打合せを行う取引先の事務所

☞ 実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当する。

☞ アルコールが入る場では、ハラスメントに当たる言動が出やすい傾向にあるため要注意

相手の意に反する

Q 一般的に、相手が「不快だ」と思えばセクハラに当たるか？

A ○

「不快な」(意に反する)言動かどうかは、「労働者の主観」が重視される
ただし、人によって感じ方に差があるため、「平均的な女性(男性)労働者の感じ方」を基準に判断することが適当

☞ 人によって許容性には幅がある

「平均的な女性(男性)の労働者の感じ方」ではNGな場合でも、受け手の性格からそれほど気にならなかったり、仲の良い間柄では不問な場合もある

☞ 相手の許容性に期待するのではなく、「セクハラに当たらない」態度を心がけることが重要

Q 相手から嫌だと言われなければ、セクハラには当たらないか？

A ×

その場で明らかな拒絶がなくても、①性的な言動があり、②それを相手が不快に感じていればセクハラに当たり得る

☞ セクハラは、被害を受けた人の6割超が「我慢した」と回答しており、すぐに相手に抗議をした人は1割にとどまる

☞ 相手の意思表示を期待することは難しい

(出典:独立行政法人労働政策研究・研修機構「妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシャルハラスメントに関する実態調査(2016年)

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2016/documents/150-1.pdf>

性的な言動

性的な言動は、主に以下の3つから構成される

- ① 性的な関心や欲求に基づくもの
- ② 性別による差別意識(性別により役割を分担すべきとする意識)によるもの
- ③ 性的指向や性自認に関する偏見に基づくもの L GBT

① 性的な関心や欲求に基づくもの

【性的な発言】

性的な事実関係を尋ねる、性的な内容の情報(噂)を流布する、性的な冗談やからかい、個人的な性的体験談を話すなど

(例) スリーサイズを聞く、「不倫している」などの噂を流す、性経験の有無を聞く、性的な冗談を言う、「更年期」などと言う

☞ 本人に対する直接的な言動でなくても、職場などで噂が広まった結果、本人が今まで通りに仕事ができない状況に陥れば環境型セクハラになり得る

【性的な行動】

性的な関係を強要する、必要なく身体に触る、わいせつな図画を配布するなど

(例) 食事やデートにしつこく誘う、何度も肩や背中を触る、手を握る、頭を撫でる



② 性別による差別意識(性別により役割を分担すべきとする意識)によるもの

【性的な発言】

(例) 「女には仕事を任せられない」「育児は女性の仕事だ」「家庭は女が守る」「これは男の仕事だ」などと言う

「男のくせに根性がない」「男なら我慢しろ」「男らしくしろ」などと言う

「男の子、女の子」「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をする

【性的な行動】

(例) 飲み会で上司の横に女性の座席を指定する、女性にお酌や料理の取り分けを強いる、カラオケでデュエットを強要する、女性にお茶くみ・掃除などを強要する

③ 性的指向や性自認に関する偏見に基づくもの

【性的な発言】

(例) 「あいつは同性愛者らしい」「ずっと彼女がいないのはゲイだからだ」などと噂する、「ホモ」「おかま」「オネエ」「レズ」などと言う、性的指向や性自認をからかう、「同性愛は気持ち悪い」「ホモ(レズ) とは一緒に仕事できない」などと言う

【性的な行動】

性的指向や性自認をいじめの対象にする、本人の承諾なしに第三者に漏らす

☞ 本人の同意なく、本人がオープンにしていない性的指向・性自認などを第三者に開示する行為(いわゆる「アウティング」)もハラスメントに該当する

(具体例)

- 彼氏や彼女の有無、名前、結婚の予定などを聞く
- 「子どもはいるのか?」「あなたは妊娠していないの?」「予定はないの?」
- 頭をポンポンと触る、肩をポンと叩く
- 頭をなでる、髪の毛を触る
- 「手相をみてあげる」と言って手を触る
- 「熱があるのか」と言っておでこを触る
- 身に着けているアクセサリーを触る
- 「かわいいね」「太った?」「結婚しないの?」「最近痩せたんじゃないの?」
- (同性愛者を示すポーズをして)「こっちなのか?」
- 早く結婚しろと言う、プライベートの話を執拗に聞かれる
- プライベートな話を職場で大きな声で話される

☞ 相手との距離感に要注意

(資料3: 柏市議会ハラスメント実態調査、資料4: ハラスメントに該当する言動例)

【参考】人事院規則10-10(セクシュアル・ハラスメントの防止等)の運用について(抜粋) (平成10年11月13日職福-442)

セクシュアル・ハラスメントをなくするために職員が認識すべき事項についての指針

第1 セクシュアル・ハラスメントをしないようにするために職員が認識すべき事項

2 基本的な心構え

職員は、セクシュアル・ハラスメントに関する次の事項について十分認識しなければならない。

一 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あること。

具体的には、次の点について注意する必要がある。

(1) 親しさを表すつもり言動であったとしても、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ること。

(2) 不快に感じるか否かには個人差があること。

(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こと。

(4) 相手との良好な人間関係ができていると勝手な思い込みをしないこと。

二 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さないこと。

三 セクシュアル・ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。

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など、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らないことを十分認識する必要がある。

おわりに

パワハラは、専門知識の高い人、職務経験の長い人、自分の仕事にプライドを持っている人など、誰でもが加害者になり得る行為です

周囲の評価が高い人ほど、「仕事熱心」なあまりに自分の基準を貫き、相手に押し付けてしまうケースもあります

また、時間の経過と共に価値観が変化し、自分の言動や所属する団体の「慣行」が世間一般の認識とずれてしまうことも考えられます

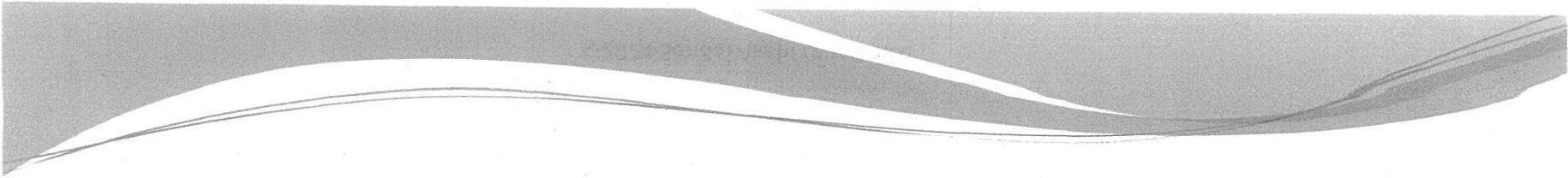
相手に働きかける際には、自分の言動が相手や市民にどう受け止められるのか、一度立ち止まって考える時間を持つとよいでしょう



親しみを込めたつもりであっても、不必要な身体的接触を伴う言動はセクハラに該当します

また、「嫌だ」と感じた場合でも、相手がすぐに態度に示すとは限りません
特に仕事上の関係がある場合には、笑顔で応じていたとしても、内心では不快に感じているケースも多くあります

業務上の関係であることを理解し、相手に対するプライベートな質問や意見の押し付けは避け、適度な距離感を保った言動を心がけましょう



ご清聴、ありがとうございました。

仙台あさひ法律事務所
弁護士 栗原 さやか
仙台市青葉区一番町2-10-17
仙台一番町ビル7階
TEL: 022-399-6483

4. 主な事例（議員から議員へのハラスメント）

（1）パワーハラスメント

①身体的な攻撃（暴行・傷害）

- ・胸ぐらをつかまれる。
- ・殴られる・殴り掛かられる。
- ・突き飛ばされる。

等

・具体例

- ・議会で質問に立った後、別会派の先輩議員から質問の内容が気に入らないとの理由で、人目のない場所で胸ぐらをつかまれた。
- ・街頭演説中に邪魔をしようと他の議員から急に杖で体をつつかれる。
- ・個別の政治活動の内容を理由に、同会派の古参の議員から「勝手な行動はするな」と胸を殴られた。

等

15

4. 主な事例（議員から議員へのハラスメント）

②精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

- ・大声で暴力的な言葉をいう。
- ・属性（性別、年齢、出身、学歴、外見等）に基づく誹謗中傷
- ・事実に基づかない噂話、陰口
- ・懇親会への参加や酒の酌の強要

等

・具体例

- ・意見の合わない先輩議員から「だからお前はダメなんだ」、「政治生命を絶たせてやる」等の罵声を激しく浴びせられた。
- ・男性議員から、「女は顔がよければ当選できる」、「女に政治は無理だ」、「男性だったらいいのに」、「周りからも評判が悪い」等の言葉を繰り返し浴びせられ、心労で体調に支障を来した。
- ・公職選挙法違反や不倫といったデマを流された。
- ・懇親会で「次の選挙に出る奴はお酌して回れ」と言われた。
- ・立候補を検討していた際に、当選回数が多い議員から、自分を支援する仲間の議員等に対して、自分を応援したら議員人生を終わらせる等の脅しや暴言を繰り返しなされた。

等

16

4. 主な事例（議員から議員へのハラスメント）

③人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）

- ・ 気に入らないことを理由に、仲間外れにして無視をする。
- ・ 同じ会派の活動から排除する。

等

・ 具体例

- ・ 初当選の議員に対し、政治的な立場が異なることを理由に、研修会や定例会の案内を出さず、議会活動をさせないようにする。
- ・ 地元の町内会等のイベントにおいて、恥をかかせるような場面をつくり、無視をする。

等

17

4. 主な事例（議員から議員へのハラスメント）

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） 該当なし

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）

- ・ 誰でも遂行可能な仕事・作業をさせられる。
- ・ 議員活動に必要な情報を入れない。
- ・ 議会での質問に立たせない。

等

・ 具体例

- ・ これまでの慣習ということで、控室でのお茶汲みを女性議員にさせる。
- ・ 会派の中心議員と意見が異なることを理由に、必要な情報が共有されず、またすべての役職から外される。
- ・ 「新人議員は見習いだから黙って勉強しろ」、「一年生は後回しだ」と、議会での質問や発言の機会が奪われる。

等

18

4. 主な事例（議員から議員へのハラスメント）

⑥ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

- ・みんなの前でプライベートな事柄について執拗に話題にされる。
 - ・家庭の環境や状況について干渉される。
- 等

・ 具体例

- ・ 議会関係者が集う飲食を伴う会合等において、年長の議員から、結婚していない理由や離婚の理由等の私的な事柄について、対応に困るほどしつこく問われる。
 - ・ 少子化対策や子育て支援について議論をしていると、「議員をやめて結婚する方が幸せだよ」、「まずは子供を産んだら」と、婚活や妊活への強いプレッシャーをかけられる。
 - ・ 政治活動で遅くなった際、「早く帰って子どもの世話や夕飯の用意をしないとだめじゃないか」、「旦那はかわいそうだ」と言われる。
- 等

19

4. 主な事例（議員から議員へのハラスメント）

（2）セクシュアルハラスメント

① 対価型セクシャルハラスメント（職場において行われる本人の意に反する性的な言動に対する本人の対応により、本人が解雇、降格、減給等の不利益を受けること）

- ・ 性的な言動に対する反応や対応に不満を持ち、報復的に不利益を被らせる。
- 等

・ 具体例

- ・ 産休の規定整備を提案した議員に、「出産予定か？」とニヤニヤしながら聞いた議員が謝罪することになったが、その後執拗ないじめを行った。
- 等

20

4. 主な事例（議員から議員へのハラスメント）

②環境型セクシャルハラスメント（職場において行われる本人の意に反する性的な言動により業務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当該本人が職務を行う上で看過できない程度の支障が生じる）

- ・抱きつく、お尻を触る。
 - ・卑猥な言動を発する。
 - ・チークダンスや、手を肩に回してカラオケのデュエットを強要する。
 - ・女性の身体に関する揶揄
- 等

・具体例

- ・懇親会等で寄ってきて、酔った勢いで体を触り、周りもその場の雰囲気流されて注意等をしない。
 - ・控室において、下ネタを大声で言いながら、周りの反応をみて笑っている。
 - ・女性議員が同じ会派の男性議員に対して無理やり体を密着させる。
 - ・酒席の大勢の前でチークダンスを強要し、胸などを触られる。
 - ・閉経しているか尋ねたり、そうであれば、もう女ではないなと笑う。
- 等

21

4. 主な事例（議員から議員へのハラスメント）

(3) マタニティハラスメント

①制度等の利用への嫌がらせ型（産休や育休等の制度等の利用に関する言動により就業環境を書されるもの）

- ・産前産後休暇の取得について誹謗される。
 - ・産休中に議会への出席を求められる。
- 等

・具体例

- ・会議規則で産休等が認められている中、産休中に、特定案件の採決に際し、「議員として採決に出てこれないのはいかがなものか」と言われ、議会への出席を強要される。
- 等

②状態への嫌がらせ型（妊娠・出産したこと等に関する言動により就業環境が書されるもの）

- ・任期中に妊娠したことにより、批判を受ける。
 - ・小さな子供がいて大変だろうということで、役職を外される。
- 等

・具体例

- ・妊娠中のつわりがひどく、会合を欠席すると「子どもを理由に欠席が続くと、この会派から外れてもらうよ」と脅される。
- 等

22

4. 主な事例（議員から議員へのハラスメント）

（4）その他

- ・ 議会での質問中の威圧的又は屈辱的な不規則発言をされる。
- ・ 委員会等で発言をさせないように圧力をかけたり、質疑中に退席や失笑等をされる。等

・ 具体例

- ・ 本会議で質問中に、「何様だと思っているんだ」「女は、黙っとけ」というヤジを激しく飛ばされる。
- ・ 当選回数が多く声の大きい男性議員から、少数会派の女性議員が繰り返しヤジを受け、その恐怖から議会での発言がしづらくなる。
- ・ 同一会派内で政策の方向性を議論している際、年長議員から「反対するなら退会しろ」と恫喝されるなど、威圧的な圧力をかけられる。等

23

4. 主な事例（有権者から議員へのハラスメント）

（1）パワーハラスメント

①身体的な攻撃（暴行・傷害）

- ・ 手をひっぱられる。
- ・ 殴り掛かれる。等

・ 具体例

- ・ 街頭演説中で、自らの陣営の運動員も他の事に気を取られている際に、有権者から握手を求められ、それに応じたら手を急に強く握られたり、大きな力で引っ張られたりする。
- ・ 正面から歩いてきて、突然罵声を浴びせられ、暴力を振るわれる。等

24

4. 主な事例（有権者から議員へのハラスメント）

②精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

- ・匿名によるSNSやメール、電話での嫌がらせ
- ・投票の見返りに不条理な要求をされる。
- ・年齢や性別、当選回数に基づく誹謗中傷
- ・個人情報勝手に使用した嫌がらせ

等

・具体例

- ・自宅に繰り返し電話をされ、「税金泥棒だ」「24時間対応できないなんて、議員失格だ」と言われる。
- ・選挙中にプライベートな事柄（人間関係、宗教等）でネットにデマを流されたり、家族や兄弟のことで嫌がらせを受ける。
- ・投票したのだからと、違法のおそれのある行為等を迫られる。
- ・初めて当選した若い議員に対し、「若造が、政治をなめるな」「若いくせに偉そうだ」と言われる。
- ・勝手に通販の注文をされ、注文していない商品が大量に届く。
- ・幾度にもわたり、執拗に食事の誘いや交際等を迫られる。

等

25

4. 主な事例（有権者から議員へのハラスメント）

③人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）

- ・無視される。

等

・具体例

- ・挨拶をしても聞こえないふりをして、あからさまに自分の存在を無視する。
- ・年配の男性から、他の男性の議員とは明らかに差をつけた対応をされ、名刺も受け取ってくれない。

等

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） 該当なし

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） 該当なし

26

4. 主な事例（有権者から議員へのハラスメント）

⑥ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

- ・ 無断で個人情報公開される。
- ・ つきまとわれ、盗撮等をされる。
- ・ 私的な事項について、しつこく質問されたり、批判される。 等

・ 具体例

- ・ 自宅の電話番号や住所等の個人情報をSNS上に無断で公開される。
- ・ 結婚や出産等への強いプレッシャーを受ける。
- ・ 異性との交際関係等を暴露される。
- ・ 家族や友人のプライベートな事項について聞かれたり、批判されたりする。 等

27

4. 主な事例（有権者から議員へのハラスメント）

（2）セクシュアルハラスメント

- ① 対価型セクシャルハラスメント（職場において行われる本人の意に反する性的な言動に対する本人の対応により、本人が解雇、降格、減給等の不利益を受けること）

- ・ 投票の対価に性的な行為を要求する。 等

・ 具体例

- ・ 投票するからと交際を強要される。断ると投票しないなどと脅される。 等

28

4. 主な事例（有権者から議員へのハラスメント）

②環境型セクシャルハラスメント（職場において行われる本人の意に反する性的な言動により業務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当該本人が職務を行う上で看過できない程度の支障が生じる）

- ・街頭演説中に体を触られたり、抱きつかれたりする。
 - ・容姿・体型に関する揶揄や、性的な暴言・メールをされる。
 - ・性的な関係を迫られる。
- 等

・ 具体例

- ・選挙活動中に支援者から体を触られたり抱きつかれたりする。
 - ・ヌード写真や有権者本人の性生活についてメールで繰り返し送りつけられる。
 - ・当選させたのは俺のおかげだからと無理やりキスをしたり、身体接触を求められる。
 - ・ポスターにわいせつな内容を書き込まれる。
- 等

29

4. 主な事例（有権者から議員へのハラスメント）

(3) マタニティハラスメント

①制度等の利用への嫌がらせ型（産休や育休等の制度等の利用に関する言動により就業環境を害されるもの）

- ・産休により、仕事をしないとデマを流す。
- 等

・ 具体例

- ・産休を取得したことにより、仕事をしない議員というデマを選挙中に流された。
 - ・妊娠・出産で公務を休んだ際、有権者から、「選挙のない年だったら妊娠・出産しないだろう」と言われた。
- 等

②状態への嫌がらせ型（妊娠・出産したこと等に関する言動により就業環境が害されるもの）

- ・議員が妊娠していることに疑問を投げかけられる。
 - ・出産直前まで働くよう求められる。
- 等

・ 具体例

- ・次の選挙にも立候補したいなら、妊娠している場合かと非難される。
 - ・妊娠は病気じゃないから、陣痛がくる直前まで働くべきと言われる。
- 等

30

4. 主な事例（有権者から議員へのハラスメント）

（4）その他

・ 議会中や街頭演説中のヤジ

等

・ 具体例

・ 傍聴席に、反対の立場の他議員の支援者が大勢でやってきて、一人の女性議員に対して罵声を浴びせて圧力をかけたり、本会議の進行を邪魔した。

・ 選挙期間中の街頭演説において、「美人だから票が入ると思うなよ」とヤジられた。

等

（注）「4. 主な事例」において類型ごとに記載した具体例については、回答のあった事例を基に、個人情報が特定されないよう配慮した記載をしている。

白河市議会ハラスメント防止条例

ハラスメントは、基本的人権及び尊厳を著しく傷つけ、住民福祉及び議会活動に支障をきたし、議会の社会的信用及び信頼を失うことにつながる。

よって、議会としての役割を十分発揮するため、互いに人格を尊重し、相互信頼を深めることを通して、ハラスメントの防止及び排除に努め、信頼される議会の実現を目指すことを決意し、この条例を制定する。

(目的)

第1条 この条例は、議員間又は議員から職員へのハラスメントの防止及び排除のために必要な事項を定め、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、もって市民から信頼される議会の実現に資することを目的とする。

(定義)

第2条 この条例において「ハラスメント」とは、次に掲げる行為をいう。

- (1) 言葉、行為等により、相手を傷つけ、苦痛を与える行為、不快にさせる行為又は不利益を与える行為
- (2) 社会的又は性的な差別により、相手に精神的又は身体的な苦痛を与える行為
- (3) 職務上の地位、役職の優位性を背景に、適正な職権の範囲を超えて、相手に精神的又は身体的な苦痛を与える行為
- (4) 性的指向、性自認等の望まない情報の暴露により、プライバシーを侵害する行為
- (5) その他、人権侵害のおそれのある行為又は個人の職務環境を害する行為

2 この条例において「職員」とは、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の職員、同条第3項第1号から第2号まで、第3号、第3号の2及び第5号に規定する特別職の職員、同法第22条の2に規定する会計年度任用職員その他市の業務に従事する職員をいう。

(適用範囲)

第3条 この条例は、議員間又は議員から職員へのハラスメントに適用する。

(議長の責務及び職務の代行)

第4条 議長はハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、第7条の申出等があったときは、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

2 議長が前項の申出の対象になったときは副議長が、議長及び副議長ともに前項の申出の対象となったときは議会運営委員長が職務を代行する。

(議員の責務)

第5条 議員は、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、地方自治の本旨に従って、その使命を達成しなければならない。

2 議員は、ハラスメントがあると疑われたときは、自ら誠実に説明責任を果たさなければ

ならない。

- 3 議員は、他の議員の行為がハラスメントに該当するおそれがあると認められる行為に遭遇したときは、当該行為を行っている議員に対し厳に慎むべき旨を指摘し、遭遇した行為について速やかに議長に報告しなければならない。

(相談窓口)

第6条 議長は、ハラスメントに関する相談等の円滑かつ公正な解決を図るため、議会事務局内にハラスメント相談窓口を設置する。

- 2 相談員は議会事務局職員をもって充てる。

(相談及び苦情の申出)

第7条 ハラスメントによる被害を受け、又はその事実があると思料する議員又は職員は、議長に対し、相談窓口を通じハラスメントに関する相談及び苦情を書面（電子メール等を含む。）又は口頭により申出ることができる。

- 2 議長は、前項の申出が職員によるもの場合は、速やかに市長に報告するものとする。

(事実関係の把握及び有識者からの意見聴取)

第8条 議長は前条の申出があったときは、必要に応じて申出者、相談者又は当事者等に対して事実関係を把握するための調査を行わなければならない。

- 2 前項の調査を公正かつ適正に行うため必要と認めるときは、外部の有識者から意見を聴取することができる。

(対応措置)

第9条 議長は、前条の調査によりハラスメントを確認した場合は、議員に対し指導、助言、注意その他改善のための必要な措置を講ずるものとする。

- 2 議長は、議員の氏名の公表その他の必要な措置を講ずるに当たっては、あらかじめ、議会の承認を必要とする。

(研修等)

第10条 議長は、ハラスメントの防止及び排除を図るため、議員に対し必要に応じて研修等を実施しなければならない。

(プライバシーの保護)

第11条 議員は、ハラスメントによる被害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らない。その職を退いた後も同様とする。

(委任)

第12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、議長が別に定める。

附 則

この条例は、公布の日から施行する。

令和6年9月27日提出

(理由)

ハラスメントの防止・排除に努めることで議会としての役割を十分果たし、市民から信頼される議会を実現するため。