

# ハラスメント対応マニュアル

令和7年6月

大台町議会

このマニュアルは、大台町議会ハラスメント防止条例の実効性を確保し、議員、町民、ハラスメントの被害者及び加害者など全ての者が閲覧でき、ハラスメントへの対応の手順を知ることができるように作成しました。

## 1. 対応方針

### (1) 大台町議会ハラスメント審査会の構成

- ・ハラスメント事案に対応するため、議長は、当事者と議長以外の議員から6名以内の議員を選んで議会運営委員会に諮ります。
- ・議長があらかじめ指名する議員は、年齢や性別など考慮し指名します（申出者から希望があれば特に配慮する）。
- ・選任された委員（6名以内）と必要に応じて専門的見地を有した外部の第三者（弁護士など）が対応します。
- ・会長、副会長は審査会を構成する委員の中から互選します。

### (2) 相談窓口、審査会、議長の役割

- ①ハラスメント相談・苦情の相談受付<相談窓口>
- ②ハラスメント事案に該当するか検証<審査会>
- ③相談内容の事実確認（相談者、行為者、第三者からヒアリング）<審査会>
- ④事実関係の有無の判断<審査会>
- ⑤対処方針の検討協議<審査会>
- ⑥ハラスメント審査結果報告書を取りまとめ、議長へ報告<審査会>
- ⑦申出者への報告、関係者への結果の説明<議長>
- ⑧公表（町ホームページ等）<議長>
- ⑨再発防止措置の実施<議長>
- ⑩状況に応じた研修の計画及び実行<議長>

### (3) 相談窓口

大台町議会事務局内に、大台町議会が対応する相談窓口を設置しています。相談があった場合、速やかにハラスメント審査会を設置し対処します。

大台町議会ハラスメント相談窓口

対応日および時間：月曜日～金曜日 9：00～17：00 ※ 大台町役場閉庁日を除く。

連絡方法：電話（0598-82-3790）

メール（odai-gi@odaitown.jp）

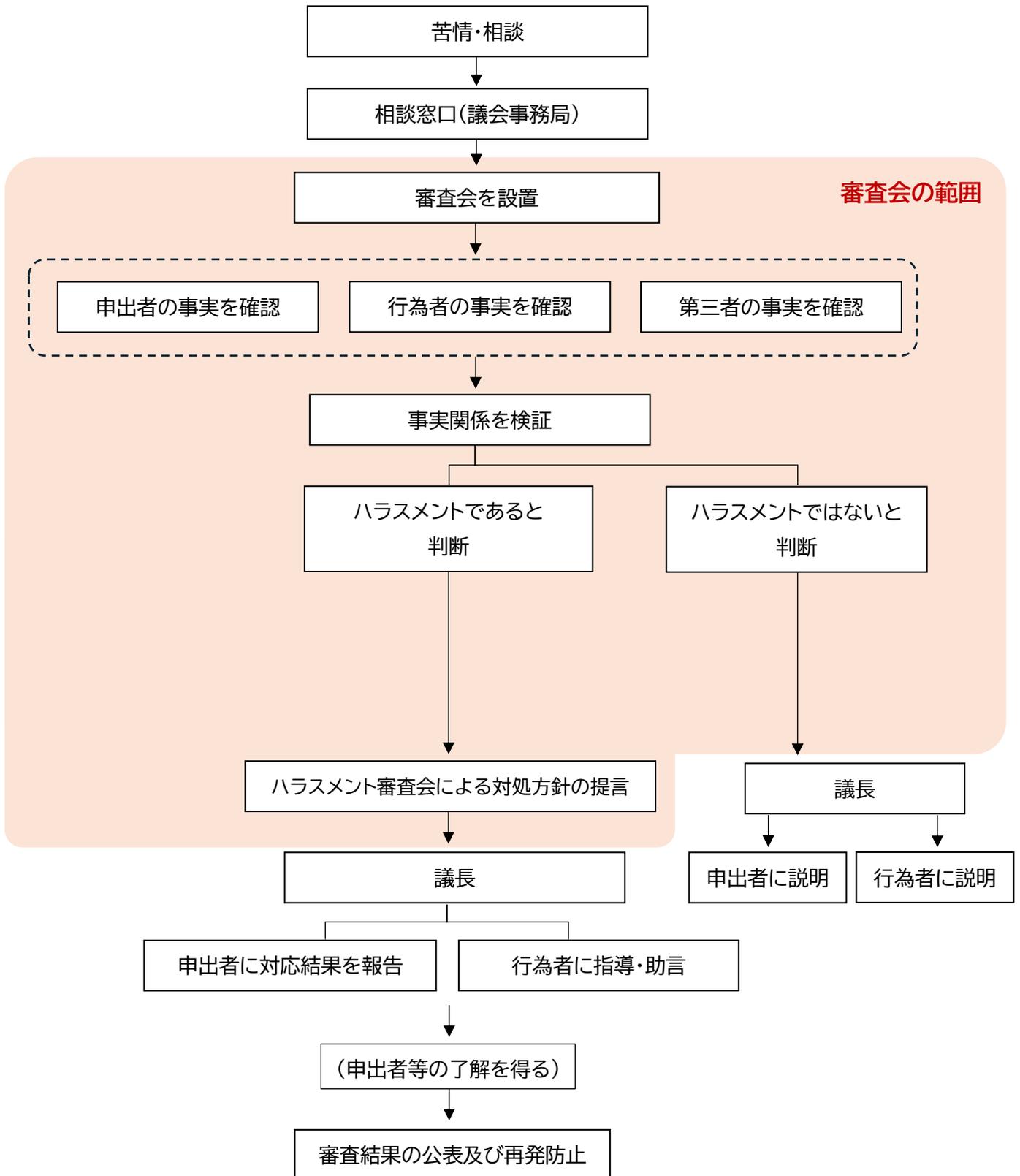
☆ハラスメントを受けている本人でなくても相談できます。

相談は匿名でも大丈夫です。ただし、申出を行う場合は氏名の記載が必要です。

（施行規則第4条 様式第1号参照）

## 2. 相談～公表までのながれ

ハラスメント事案が生じた場合、原則として以下の流れでハラスメント事案に対処します。



### 3. ハラスメント事案への対応

#### (1) 議員から職員へのハラスメント事案が生じた場合の対処

(「大台町職員のハラスメントの防止等に関する規程」に基づく相談があった場合)

町当局では「大台町職員のハラスメントの防止等に関する規定（令和5年8月30日訓令第8号）」を定め、ハラスメント事案が起こった場合の相談への対応や指導等の措置について定めています。この相談体制は、執行機関内で起こったハラスメント事案への対応を前提としているため、議員から職員へのハラスメント事案への対応については、議員からの事実関係に関する聴き取りなどの点で限界があります。そこで議員から職員へのハラスメント事案については、議会として次のとおり対応することとします。

#### **相談の受付**<相談窓口>

- ・町当局（総務課）から職員がハラスメントを受けたとの相談について報告を受けます。  
※報告は内容の正確な把握のため、文書により受け付けるものとします。

#### **審査会の設置**<議長>

- ・議長は、事実関係の調査及び解決策の協議を行うため、ハラスメント審査会を設置します。

#### **相談者からの聴き取り**<審査会>

- ・町当局（総務課）からの報告に加えて確認の必要があるときは、改めて相談者から聴き取りを行い整理します。

#### **事実関係の調査**<審査会>

- ・審査会が行為者である議員から聴き取りを行い、事実確認を行います。  
※必要に応じて町当局のハラスメント担当者が同席するものとします。
- ・事実関係の調査は相談者の同意を得た上でを行い、相談者が何を求めているかについて把握した上で対応します。
- ・聴き取りの際は、行為者に対して、相談や調査協力があったことを理由として相談者や調査に協力した第三者に対していやがらせ等の行為をしないように説明します。
- ・行為者に対して、事案の情報管理について厳守することを説明します。
- ・議員（行為者、行為者以外の者）はハラスメント事案に関する調査への協力依頼があったときは、積極的に応じるよう努めなければなりません。

#### **相談者及び行為者からの聴き取りのみでは事実関係の確認が難しい場合**<審査会>

- ・相談者及び行為者である議員からの聴き取りのみでは事実確認が難しい場合は、第三者からの聴き取りを行います。

- ・事実確認のための第三者への調査は、相談者の同意を得た上で行います。
- ・聴き取りの際は、当該第三者に対して、事案の情報管理について厳守することを説明します。

#### 議長への報告<審査会>

- ・会長は、ハラスメント事案についてその対応が終了した段階で、ハラスメント事案の対応の経過と結果その他必要な事項を議長に報告します。(施行規則第7条第7項 様式第2号参照)

#### 調査後の措置<議長>

- ・議長は、審査会からの提言や確認された事実関係等から、何が問題であったかを行為者である議員とともに確認し、同様の問題を起こさないように必要な指導とフォローを行います。(施行規則第8条 様式第3号参照)

#### 町当局への報告<議長>

- ・議長は、聴き取りの結果及び対応方針を町当局に報告し、相談者である職員の意向を確認の上、町当局と連携しながら必要な措置を講じます。

#### <留意事項>

- ・関係者についての情報管理について厳守し、知り得た情報を他に漏らさないようにします。
- ・相談者や事実確認等の調査に協力した第三者に対して、ハラスメントについて相談を申し立てたこと、事実確認等に協力したことを理由として不利益な取扱いやハラスメントを許さない立場で臨みます。

## (2) 議員間でハラスメント事案が生じた場合の対処

(「大台町議会ハラスメント防止条例(令和5年大台町条例第45号)」、「大台町議会ハラスメント防止条例施行規則」に基づかない相談があった場合)

### ①議会内の会議などの公の場での言動による場合

地方自治法の定める議会の秩序を乱す議員のハラスメントを含めた言動については、会議の責任者である議長や委員長が適切な判断のもと、しかるべき措置を講じます。

- ・議会の秩序保持 (地方自治法第104条)
- ・議会の規律 (地方自治法第129条)
- ・懲罰 (地方自治法第134条) 議会における規律と品位を保持するため、法律並びに会議規則及び委員会

条例に違反した議員に対し、議会が課す制度。

- ・委員会の秩序保持に関する措置（大台町議会委員会条例第20条）

## ②公の場以外での言動による場合

日常の活動のほか、議員個人による広報紙や SNS 等による発信などの中でハラスメント事案が発生した場合も、町民や議員から指摘や相談又は申出があれば、審査会で対応が必要かどうかを判断し、必要があれば対応します。

## （3）審査結果の公表及び再発防止

議長はハラスメント事案の対応が終了した段階で、町ホームページ等の手段でもって公表します。ただし、公表することについては申出者の同意を得た上で公表し、十分に個人情報に配慮します。（施行規則第9条参照）

また、事案の概要については全員協議会等を通じて議員全員で共有し、今後同様のハラスメントが起こらないよう徹底します。

## 4. 継続的な取組み

ハラスメント問題への取組は、一度行えばよいというものではありません。定期的な研修を行い、「大台町議会ハラスメント防止条例」の全文の理念を基本にして継続的な取組を行っていきます。議長は、状況を踏まえ必要とする研修のテーマや講師、開催日時等について調整を行うものとします。

## 〈参考資料〉

### パワー・ハラスメント

労働施策総合推進法第 30 条の 2

#### ○労働施策総合推進法

第三十条の二 事業主は、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その雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理 上必要な措置を講じなければならない。

### セクシャル・ハラスメント

男女雇用機会均等法第 11 条

#### ○男女雇用機会均等法

第十一条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

### 妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメント

男女雇用機会均等法 9～11 条

育児・介護休業法第 25 条

#### ○男女雇用機会均等法

第十一条の三 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第 六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置 を講じなければならない。

#### ○育児・介護休業法

第二十五条 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に

関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

#### 国際的な流れ

2019年6月のILO総会で「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃」に関する条約（第190号）及び勧告（第206号）が採択された。

○ILO「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃」に関する条約・勧告（第190号条約／第206号勧告）

※International Labour Organization（国際労働機関）

#### 大台町議会ハラスメント防止条例での定義（条文の引用）

##### 第2条関係

- (1) ハラスメント パワー・ハラスメント、セクシャル・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その他ひぼう、中傷、風評等により相手方に対して人権を侵害し、又は不快にさせる行為をいう。
  - ア パワー・ハラスメント 職務に関して優越的な関係を背景として行われる言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、相手方に対して精神的又は身体的な苦痛を与え、人格又は尊厳を害し、職務環境が害される行為をいう。
  - イ セクシャル・ハラスメント 異性、同性、性的指向又は性自認を問わず、性的な言動により相手方に対して不快感を与え、その者の職場環境が害される行為をいう。
  - ウ 妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメント 職場等において、妊娠したこと、出産したこと若しくは妊娠若しくは出産に起因する症状若しくは介護により勤務（議員としての活動を含む。）をすることができないこと等を理由とする言動又は妊娠、出産、育児若しくは介護に関する制度若しくはその措置の利用に関する言動により、その者の勤務環境が害される行為をいう。
- (2) 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の職員並びに同条第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（議員を除く。）並びに同法第22条の2第1項に規定する職員をいう。