

議案第 28 号

豊明市長等及び職員のハラスメント防止等に関する条例の制定について
豊明市長等及び職員のハラスメント防止等に関する条例を別添のように定めるものとする。

令和 7 年 2 月 26 日提出

豊明市長 小 浮 正 典

説 明

この案を提出するのは、豊明市長等及び職員が互いに個人としての人格を尊重し信頼を深め、快適な職場環境を実現することで互いの役割を十分に発揮することができるよう、ハラスメントの根絶及び未然防止に努めるため必要があるからである。

豊明市長等及び職員のハラスメント防止等に関する条例

(目的)

第1条 この条例は、ハラスメントの防止のための措置及びハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置に関し、必要な事項を定めることにより、市長等及び職員がハラスメントを理解し、人格及び尊厳を尊重し、快適に働くことができる良好な勤務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) 市長等 市長、副市長及び教育長をいう。
- (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、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及び地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）第6条第1項の規定に基づき任期を定めて採用された職員を含む。）及び同条第3項に規定する特別職の職員（市長等及び市議会議員を除く。）で本市に勤務するものをいう。
- (3) 派遣労働者 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号に規定する派遣労働者であって、本市の各機関を役務の提供先とするものをいう。
- (4) ハラスメント パワー・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その他誹謗、中傷、事実と反する風説の流布その他の嫌がらせとなる言動であって相手方の人格若しくは尊厳又は勤務環境（議員活動を行う上での環境を含む。以下この条において同じ。）を害するものをいう。

(5) パワー・ハラスメント 職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務（議員活動を含む。）上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、相手方に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、又は相手方の人格、尊厳若しくは勤務環境を害するものをいう。

(6) セクシュアル・ハラスメント 他の者を不快にさせる性的な言動をいう。

(7) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント 次に掲げるものをいう。

ア 次に掲げる事由に関する言動により相手方の勤務環境が害されること。

(ア) 妊娠したこと。

(イ) 出産したこと。

(ウ) 妊娠又は出産に起因する症状により勤務すること（議員活動を行うことを含む。）ができないこと若しくはできなかったこと又は能率が低下したこと。

(エ) 不妊治療を受けること。

イ 妊娠、出産、育児若しくは介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により相手方の勤務環境が害されること。

（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勤務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、ハラスメントに係る事案（以下「事案」という。）の相談、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人格、尊厳若しくは勤務環境が害され、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、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。

（管理監督者の責務）

第4条 管理監督者（地方公務員法第28条の2第1項に規定する管理監督職

にある職員その他の職員を監督する立場にある職員をいう。以下この条において同じ。)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、ハラスメントの相談及び苦情の申出、調査への協力その他のハラスメントに対する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5条 職員は、他の職員を職務遂行上の対等なパートナーとして認め、互いの人権を尊重しなければならない。

(ハラスメントの禁止等)

第6条 市長等及び職員は、ハラスメントが個人の人格又は尊厳を不当に傷つける人権侵害に当たることを理解し、ハラスメントを行ってはならない。

2 市長等及び職員は、ハラスメントに起因する問題の解決のため、必要な調査等に誠実に協力しなければならない。

(相談等の申出)

第7条 市長等、職員若しくは議員からのハラスメントを受けた職員若しくは派遣労働者又は当該ハラスメントを目撃し、若しくは把握した職員若しくは派遣労働者は、次条第1項の相談員、第9条第1項の事務局又は公平委員会委員に対し、当該ハラスメントの相談及び苦情を申し出ること(以下「申出」という。)ができる。

2 公平委員会は、委員が申出を受けたときは、関係法規に基づいて適切に処理しなければならない。

(ハラスメント相談員)

第8条 申出に対応するための窓口として、ハラスメント相談員(以下「相談員」という。)を置く。

2 相談員は、次に掲げる職務を行う。

(1) 申出を受けること。

(2) 事実確認等の調査を行い、事案の当事者その他事案の関係者(以下

「当事者等」という。) に対し適切な指導及び助言、必要なあっせん等を行うこと。ただし、ハラスメントを行ったとされる者が次に掲げるものである場合には、それぞれ次に定める職務を行うものとする。

ア 市長等 第9条第1項の事務局に事実確認等の調査結果を報告し、必要に応じて人事主管部長の命により第11条の審査会への諮問に係る事務を行うこと。

イ 議員 当該申出について市長に報告すること。

3 相談員は、職員のうちから市長の命を受け人事主管部長が任命する。

4 相談員は、事実確認等の調査に当たり、事情の聴取、書類、物件その他の証拠の提出等を当事者等に対して求めることができる。

5 相談員は、ハラスメントを行ったとされる者が職員である事案について、事案の内容、調査の結果等から判断し、問題の解決を図ることが困難と認められるときは、当該事案について第9条第1項の事務局に報告し、必要に応じて人事主管部長が当該事案について処理することとする。

6 第2項から前項までに定めるもののほか、相談員の職務及び任命に関し必要な事項は、規則で定める。

(ハラスメント処理事務局)

第9条 申出に対する事実確認等の調査を行い、事案の適切な処理及び解決のため、豊明市ハラスメント処理事務局（以下「事務局」という。）を置く。

2 事務局は、次に掲げる事務を行うものとする。

(1) 申出を受けること。

(2) 事実確認等の調査を行い、ハラスメントの事実認定及び問題解決のための必要な措置について検討し、当事者等に対し適切な指導及び助言、必要なあっせん等を行うこと。ただし、次に掲げる場合には、それぞれ次に定める事務を行うものとする。

ア ハラスメントを行ったとされる者が市長等である場合 事実確認等の調査を行い、調査の結果を市長に報告すること。

イ ハラスメントを行ったとされる者が議員である場合 当該申出について市長に報告すること。

3 事務局は、6人以内をもって組織する。

4 事務局は、ハラスメントを行ったとされる者が職員である事案について、その処理が特に困難なものと認められるときは、市長にその旨を報告するものとする。

5 第2項から前項までに定めるもののほか、事務局の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

(意見聴取)

第10条 市長は、前条第2項第2号ア若しくは第4項の規定による報告を受けたとき又はハラスメントに係る相談及び苦情に係る事実確認等の処理について公平委員会から要請を受けたときは、当該事案の処理について次条第1項の審査会の意見を聴かなければならない。

(ハラスメント審査会)

第11条 ハラスメントを行ったとされる者が市長等である事案等の適切な処理及び解決について審議するため、豊明市ハラスメント審査会（以下「審査会」という。）を置く。

2 審査会は、市長の諮問に応じ、次に掲げる事務を行い、その結果を答申するものとする。

(1) 必要に応じて事実確認等の調査を行うこと。

(2) ハラスメントの事実認定及び問題解決のための必要な措置について審査すること。

(3) その他申出等の処理に関し必要な事項を調査審議すること。

3 審査会は、委員3人以内をもって組織する。

4 審査会の委員は、ハラスメントに関する識見を有する者のうちから市長が委嘱する。

5 審査会の委員の任期は、市長からの諮問による案件ごととし、再任を妨げない。ただし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

6 市長は、審査会の委員が議事に係る事案について直接の利害関係を有するときは、当該委員に代えて臨時に委員を置くことができる。

7 前項に規定する臨時の委員は、ハラスメントに関する識見を有する者のうちから市長が委嘱する。

8 第8条第4項の規定は、審査会が行う事実確認等の調査について準用する。

9 第2項から前項までに定めるもののほか、審査会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

(対応措置)

第12条 市長は、公正な事実確認等の調査によりハラスメントの事実が確認された場合は、懲戒処分等の人事上の措置その他の問題解決のための必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。この場合において、当該ハラスメントが市長等によるものであるときは、前条第2項の規定による答申を踏まえて、当該ハラスメントを行った者の氏名、事案の内容及び問題解決のため講ずる措置に関する事項の全部又は一部を公表することができる。

(プライバシーの保護及び秘密の保持)

第13条 相談員、事務局の職員及び審査会の委員その他事案に関する業務に携わる職員は、当事者等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14条 市長等及び職員は、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、その者に対し不利益な取扱いをしてはならない。

(事業者等からの要請に係る措置)

第15条 市長は、市長等又は職員からハラスメントを受けたとされる事案について、派遣労働者を雇用する事業者、市と業務委託契約その他の契約を締結している事業者その他の市が行う事業に関係する事業者等から必要な協力を求められた場合は、この条例の規定に準じた措置を行うよう努めるものとする。

(職務の代理)

第16条 ハラスメントを行ったとされる者が市長である事案においては、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。

(委任)

第17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

この条例は、令和 7 年 4 月 1 日から施行する。