

吉野ヶ里町職員等のハラスメントの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、職員等が互いに信頼し、人権を尊重することで、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) 町長等 町長、副町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で町に勤務するものをいう。
 - (3) 職員等 町長等及び職員をいう。
 - (4) 管理監督者 課長職及び参事職その他これらに相当する職にある職員をいう。
 - (5) ハラスメント 次に掲げる行為をいう。
 - ア 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、相手方の人格若しくは尊厳を害し、又は勤務環境を害するもの
 - イ セクシュアル・ハラスメント 他の者を不快にさせる職場等における性的な言動
 - ウ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント 職場等における妊娠、出産、育児若しくは介護に関する否定的な言動又はそれらに関する制度若しくは措置の利用に関する言動により職員の職場環境を害する行為
 - エ その他のハラスメント アからウまでに掲げるもののほか相手方に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、相手方の人格若しくは尊厳を害し、又は相手方に不利益若しくは勤務意欲の低下をもたらす言動
 - (6) 職場等 職員が職務に従事する場所（出張先その他の通常勤務している場所以外の場所及び勤務時間外における職員間の交流等を図る場所を含む。）をいう。
- (ハラスメントの禁止)

第3条 職員等は、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十分に理解し、他の者に対しハラスメントを行ってはならない。

(町長等の責務)

第4条 町長等は、ハラスメントの事実があると疑われたときは、誠実に事実関係を調査し、行為者及び組織の責任を明確にしなければならない。

2 町長は、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、職員等に対しハラスメントの防止等に関する研修等を行い、ハラスメントに関する相談、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。

3 副町長は、町長を補佐し、前項に規定する措置等を共に講じなければならない。

4 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5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を自覚し、職場等におけるハラスメントを防止しなければならない。

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、当該職員が職場等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6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認め、互いの人権を尊重しなければならない。

2 職員は、良好な職場環境を確保するため、ハラスメントの防止及び排除並びに関係者への配慮を行わなければならない。

3 職員は、ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、管理監督者の指示により必要な措置を迅速かつ適切に講じるとともに、ハラスメントに係る調査等に協力しなければならない。

(相談等の申出)

第7条 職場等におけるハラスメントを受けた職員又はハラスメントを目撃し、若しくは把握した職員は、次条の庁内相談窓口又は第9条の第三者相談窓口に対し、ハラスメントの相談及び苦情に係る申出（以下「申出」という。）を行うことができる。

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 町長は、申出に対し、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、申出に係る事案の行為者が町長等とされているときは、第10条に規定する委員会の意見を聴いた上で、必要な措置を講じなければならない。

4 申出に係る事案の行為者が町長とされている場合は、この条例の規定による権限の行使は、副町長等がその職務を代理する。

（庁内相談窓口）

第8条 申出に対応するための窓口として、庁内相談窓口を置く。

2 庁内相談窓口の相談員（以下「庁内相談員」という。）は、職員のうちから町長が任命する。

3 庁内相談員は、次の業務を担当するものとする。

（1） 申出を受けること。

（2） 申出があった事案について、必要な助言を行う等相談業務を行うこと。

（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町長に要請すること。

（第三者相談窓口）

第9条 申出に対し、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。）を置く。

2 第三者相談窓口の相談員（以下「第三者相談員」という。）は、ハラスメントに関して専門的知識を有する者のうちから町長が選任する。

3 第三者相談員は、次の業務を担当するものとする。

（1） 申出を受けること。

（2） 申出があった事案について、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町長に要請すること。

（ハラスメント対策委員会）

第10条 第7条第3項後段に規定する申出及び問題の解決を図るこ

とが困難な申出等町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、ハラスメント対策委員会（以下「委員会」という。）を置く。

- 2 委員会は、行為者等に対し適切な指導及び助言並びに必要なあつせん等を行うものとする。ただし、行為者が町長等である場合は、事実確認等の調査を行い、調査の結果を町長に報告することとする。
- 3 委員会は、委員7人以内をもって組織する。
- 4 委員会の委員は、副町長、総務課長、庁内相談員及びハラスメントに関して専門的知識を有する者をもって構成する。

（対応措置）

第11条 町長は、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、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講じなければならない。

（1） 町長等 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
（秘密の保持）

第12条 庁内相談員、第三者相談員、委員会の委員その他事案に関する業務に携わる者は、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。

（不利益な取扱いの禁止）

第13条 職員等は、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。

（要請に係る措置）

第14条 町長は、町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、町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町が行う事業に係る事業者（以下「事業者等」という。）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講じなければならない。

- 2 事業者等は、町長等又は職員がハラスメントを受けたとされる事案について、町長から必要な協力を求められた場合は、それに応じなければならない。

（委任）

第15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、公布の日から施行する。
(吉野ヶ里町特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償に関する条例の一部改正)
- 2 吉野ヶ里町特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償に関する条例（平成 18 年吉野ヶ里町条例第 37 号）の一部を次のように改正する。

別表いじめ問題再調査委員会の部の次に次のように加える。

ハラスメント 対策委員会	委員（弁護士）	〃	20,000	〃
-----------------	---------	---	--------	---