

## 奈良市議会ハラスメントの防止に関する指針

ハラスメントは、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為であり、また、職場秩序の乱れや業務への支障を生じさせ、貴重な人材の損失にもつながります。

国においては、職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進に取り組んでおり、パワー・ハラスメント防止のための事業主に対する雇用管理上の措置の義務化、セクシュアル・ハラスメント等に起因する問題に関する事業主等の責務の明確化等、ハラスメントのない社会を実現していくことが求められています。

議員にあつては、政治倫理に関し、その地位が市民の厳粛な信託によるものであることを認識し、市民全体の奉仕者として、その人格と倫理の向上に努めなければなりません。

また、職員にあつては、全体の奉仕者であり、その職務が市民から負託された公務であることに鑑み、倫理の保持に努めなければなりません。

これらのことを踏まえ、奈良市議会におけるそれぞれにとっての良好な職場環境を保持するため、この指針を定めます。

### 1. 目的

この指針は、奈良市議会において、議員及び職員がハラスメントについての理解を深めることにより、それぞれの個人としての尊厳が尊重され、個人の能力を十分に発揮することができる良好な職場環境を確保することを目的としています。

### 2. ハラスメントとは

ハラスメントには、次のようなものがあります。

#### (1) パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントとは、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つて、相手に精神的もしくは身体的な苦痛を与え、相手の人格もしくは尊厳を害し、または相

手の職場環境を害することとなるようなものをいいます。

パワー・ハラスメントに該当すると考えられる言動としては、例えば、次のようなものが挙げられます。これらの例は限定列举ではありません。

① 暴力・傷害

- ア 書類で頭をたたく。
- イ 殴ったり、蹴ったりする。
- ウ 相手に物を投げつける。

② 暴言・侮辱・名誉毀損

- ア 相手を罵倒・侮辱するような内容の電子メール等を複数人宛てに送信する。
- イ 他人に知られたくない個人の指向について、他の者の前で侮辱的な言動を行う。
- ウ 他の者の前で土下座をさせたりする。

③ 執拗な非難

- ア 改善点を具体的に指示することなく、繰り返しやり直しをさせる。
- イ 長時間厳しく叱責し続ける。

④ 威圧的な行為

- ア 他の者がいる前で、書類を何度も激しく机にたたきつける。
- イ 乱暴な口調で業務上の指示を行い、相手に恐怖感を与える。

⑤ 実現不可能・無駄な業務の強要

- ア 大量の業務を未経験の者に押しつけ、期限内に全て処理するように厳命する。
- イ 緊急性がないにもかかわらず、毎週のように土曜日や日曜日に出勤させる。
- ウ 業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる。

⑥ 仕事を与えない・隔離・仲間外し・無視

- ア 気に入らない者を無視し、会議にも参加させない。
- イ 全員に送付する業務連絡のメールを特定の者にだけ送付しない。
- ウ 意に沿わない者を隔離する。

⑦ 個の侵害

ア 個人に委ねられるべき私生活に関する事柄について、業務上の不利益を示唆して干渉する。

イ 他人に知られたくない本人や家族の個人情報と言いふらす。

## (2) 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、職場において行われる性的な言動に対する相手の対応により、相手はその勤務条件について不利益を受け、または職場において行われる性的な言動により相手の職場環境を害することとなるようなものをいいます。

セクシュアル・ハラスメントに該当すると考えられる言動としては、例えば、次のようなものが挙げられます。これらの例は限定列挙ではありません。

### ① 性的な関心・欲求に基づく発言

ア スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にする。

イ 聞くに耐えない卑わいな冗談を交わす。

ウ 性的な経験や性生活について質問する。

エ 性的なうわさを立てたり、性的なからかいの対象とする。

### ② 性別により差別しようとする意識等に基づく発言

ア 「男のくせに根性がない」、「女に仕事は任せられない」、「女性は職場の花でさえあればいい」などと発言する。

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

ウ 性的指向や性自認をからかひやいじめの対象としたり、性的指向や性自認を本人の承諾なしに第三者に漏らしたりする。

### ③ 性的な関心・欲求に基づく行動

ア ヌードポスター等を職場に貼る。

イ 雑誌等の卑わいな写真・記事等をわざと見せたり、読んだりする。

ウ 身体を執拗に眺め回す。

エ 食事やデートにしつこく誘う。

オ 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・Eメールを送る。

カ 身体に不必要に接触する。

キ 性的な関係を強要する。

④ 性別により差別しようとする意識等に基づく行動

ア カラオケでのデュエットを強要する。

イ 酒席で、お酌やチークダンス等を強要する。

ウ 性別のみを理由として、プレゼントをする。

(3) マタニティ・ハラスメント等

マタニティ・ハラスメント等とは、妊娠もしくは出産に関する言動または妊娠、出産、育児休業もしくは介護休業の制度等の利用に関する言動により、相手の職場環境を害することとなるようなものをいいます。

マタニティ・ハラスメント等に該当すると考えられる言動としては、例えば、次のようなものが挙げられます。これらの例は限定列举ではありません。

① 制度等の利用への嫌がらせ

ア 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

(ア) 部下から産前休業の取得の相談を受けた上司が「休みを取るなら辞めてもらう」などと発言する。

(イ) 部下から時間外労働の免除について相談を受けた上司が「今後の昇任は難しいと思え」などと発言する。

イ 制度等の利用の請求等または制度等の利用を阻害するもの

(ア) 部下から育児休業の取得について相談を受けた上司が「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」などと発言する。

(イ) 介護休業を取得する同僚に対して「自分なら取得しない。あなたも取得すべきでない。」などと発言し、その取得を困難にさせる状況にさせる。

ウ 制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの

(ア) 上司・同僚が「所定外労働の制限をしている人には大した仕事はさせられない」と繰り返しまたは継続的に言い、専ら雑務のみさせられる状況となっており、就業する上で看過できない程度の支障

を生じさせる。

- (4) 上司・同僚が「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ」と繰り返しまたは継続的に言い、就業する上で看過できない程度の支障を生じさせる（意に反することを明示した場合に、さらに行われる言動も含む）。

## ② 状態への嫌がらせ

ア 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

- (7) 部下から妊娠の報告を受けた上司が「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」などと発言する。

イ 妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの

- (7) 上司・同僚が「妊婦はいつ休むか分からないから仕事は任せられない」と繰り返しまたは継続的に言い、仕事をさせない状況となっており、就業をする上で看過できない程度の支障を生じさせる。
- (4) 上司・同僚が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返しまたは継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障を生じさせる（意に反することを明示した場合に、さらに行われる言動も含む）。

## (4) その他

これまで例に挙げた言動のほか、ハラスメントに該当すると考えられる言動のうち議会における特殊なものとしては、例えば、次のようなものが挙げられます。これらの例は限定列举ではありません。

なお、ハラスメントに該当するかどうかは、当事者が議員であるか職員であるかという関係者の属性のみを考慮して一律に判断するのではなく、一般的なハラスメントの場合と同様に、関係者の法律上又は事実上の具体的な地位や立場等を考慮して判断することとし、正当な職務行為が委縮させられることがないように配慮されなければなりません。

### ① 議員による職員に対するもの

- ア 明らかに必要のない打合せを長時間にわたり強要する。
- イ 常識を逸脱した時間帯に打合せを強要する。

ウ 人事権を有しまたはこれに事実上の影響力を有する立場の議員が、職務上の能力に関係なく、人事上の不利益な取扱いをすることを職員に示唆する。

② 議員相互間のもの

ア 合理的な理由がないのに、特定の議員だけの発言を禁止し、または殊さらに制限する。

イ 特定の議員に対して、平等性を著しく失した懲罰を示唆する。

③ 職員による議員に対するもの

ア 平等に提供すべき資料や情報について、特定の議員にだけその提供を拒否する。

イ 合理的な理由がないのに、特定の議員による依頼や要望について、平等性を著しく失してその処理を遅延させる。

ウ ハラスメントに該当しないことが明白であり、そのことを認識しながら、専ら議員を困惑させる目的でハラスメントがあったと指摘する。

### 3. 責務

職場におけるハラスメントは、個人の人格や尊厳を傷つける行為です。奈良市議会では、ハラスメントを断じて許しません。

奈良市議会では、常日頃から意思の疎通を図り、それぞれが快適に活動することによって、個人の能力を十分に発揮することができる良好な職場環境づくりに取り組んでいきます。

また、ハラスメントの相談がなされた場合には、相談に係る問題を解決するため、適切に対処していきます。

### 4. ハラスメントへの対応

(1) ハラスメントの相談の申出及び調査等

① 議員がハラスメントを受けた場合

議長または副議長に相談してください。

議長または副議長は、必要に応じて関係者から事実関係を聴き取り、

客観的な調査を実施します。

② 職員がハラスメントを受けた場合

上司（状況に応じて、議長または副議長を含む。）に相談してください。

相談を受けた上司は、必要に応じて関係者から事実関係を聴き取り、議長に報告します。議長は、報告を受けたときは、客観的な調査を実施します。

なお、職員からハラスメントを受けた職員は、庁内に設けている相談対応窓口（人事課）に相談を申し出ることができます。この申出は、ハラスメントによる直接の当事者だけでなく他の職員に対するハラスメントを不快に思う職員も申し出ることができます。

(2) ハラスメントに対する措置

① 議員によるハラスメントの場合

議員によるハラスメントの事実が確認された場合は、加害者とされた議員に対し注意する等、適宜措置を講じます。

また、奈良市議会議員の政治倫理に関する条例第3条第1項の政治倫理規準に抵触するときは、必要に応じてこの条例により対応することを検討します。

② 職員によるハラスメントの場合

職員によるハラスメントの事実が確認された場合は、事案によっては人事課に報告します。この場合は、懲戒の対象とされることがあります。