

議案第 4 号

羽曳野市長等及び職員のハラスメントの防止等に関する条例の
制定について

羽曳野市長等及び職員のハラスメントの防止等に関する条例を別紙のように制定する。

令和 7 年 2 月 25 日 提出

羽曳野市長 山入端 創

提 案 理 由

ハラスメントが職員の勤務環境を悪化させ、執務能率を損なうものであることに鑑み、ハラスメントを防止し、排除することが公務遂行上の課題であり、その解決を図ることが本市の行政運営にとって不可欠であるとの認識の下、ハラスメントの防止に関する市長等の責務を明らかにするとともに、ハラスメントが生じた場合にとるべき措置を定めることにより、将来にわたる適正な行政運営を確保するため、この条例を制定しようとするものであります。

羽曳野市長等及び職員のハラスメントの防止等に関する条例

令和 年 月 日

羽曳野市条例第 号

(目的)

第1条 この条例は、ハラスメントが職員の勤務環境を悪化させ、執務能率を損なうものであることに鑑み、ハラスメントを防止し、排除することが公務遂行上の課題であり、その解決を図ることが本市の行政運営にとって不可欠であるとの認識の下、ハラスメントの防止に関する市長等の責務を明らかにするとともに、ハラスメントが生じた場合にとるべき措置を定めることにより、将来にわたる適正な行政運営を確保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、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) ハラスメント セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント若しくは妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを行うこと又は誹謗中傷、風説の流布等により相手方の人権を侵害し、不快にさせることをいう。
- (2) 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であって、勤務環境を悪化させるものをいう。
- (3) パワー・ハラスメント 職務に関する優越的な関係に基づき、職務上必要かつ相当な範囲を超えて行われる言動であって、相手方に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、又はその勤務環境を悪化させるものをいう。
- (4) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント 次に掲げる事項に係る言動であって、勤務環境を悪化させるものをいう。
 - ア 不妊治療を受けること、妊娠したこと、出産したこと、子を養育すること又は介護を行うこと。
 - イ 妊娠又は出産に起因する症状により勤務することができないこと又は勤務することができなかったこと。
 - ウ 妊娠、出産、育児又は介護に起因して職務遂行の能率が低下したこと。

エ 不妊治療、妊娠、出産、育児又は介護に係る休暇等の制度、始業及び終業の時刻の変更等の制度又は勤務時間の制限等の措置の利用

(5) 市長等 市長、副市長及び教育長並びに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(昭和 36 年羽曳野市条例第 188 号)別表に規定する者をいう。

(6) 職員 本市の職員であって、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者(規則に定める職員を除く。)をいう。

(市長等の責務)

第 3 条 市長等は、何人に対してもハラスメントを行ってはならない。

2 市長は、職員によるハラスメントの防止に関する研修その他の施策を行うとともに、他の任命権者(議長を除く。次条第 1 項において同じ。)がハラスメントの防止等のために実施する措置に関する調整及び助言に当たらなければならない。

3 市長は、第 6 条第 4 項の規定による報告を受けた場合において、ハラスメントがあったと思料するときは、議長に対し、調査を行うよう要請するとともに、必要に応じて当該議員に対する指導等の対応を行うよう求めなければならない。この場合において、議長は、これに応じて協力しなければならない。

4 市長は、市長等又は職員による議員に対するハラスメントに関し、議長から事実関係の調査の要請を受けたときは、第 7 条第 1 項に規定するハラスメント苦情相談処理委員会に調査を依頼し、その調査結果を議長に報告するものとする。

5 副市長は、前 2 項に規定する事務の遂行に関し、市長を補佐するものとする。

6 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。

7 市長等は、第 6 条第 2 項に規定する相談員及び第 7 条第 1 項に規定するハラスメント苦情相談処理委員会が行う確認及び調査に協力しなければならない。

(任命権者の責務)

第 4 条 任命権者は、職員がその能率を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、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 任命権者は、その指揮監督する職員が他の任命権者の指揮監督を受ける職員(以下この項において「他の職員」という。)からハラスメントを受けたとの申出があった場合において、ハラスメントがあったと思料するときは、当該他の任命権者に対し、調

査を行うよう要請するとともに、必要に応じて他の職員に対する指導等の対応を行うよう求めなければならない。この場合において、当該他の任命権者は、これに応じて協力しなければならない。

- 3 任命権者は、その指揮監督する職員がハラスメントに関する苦情又は相談(以下「苦情相談」という。)の申出をし、又は調査に協力したことを理由として、職場において不利益な取扱いを受けることがないようにしなければならない。
- 4 任命権者は、その指揮監督する職員によるハラスメントの事実を確認したときは、懲戒処分その他の必要な措置を講ずるものとする。
- 5 任命権者は、必要に応じ、当事者間の関係の改善に関する援助を行うものとする。
(職員の責務)

第5条 職員は、何人に対してもハラスメントを行ってはならない。

- 2 管理職員は、良好な勤務環境を確保するため、指導等によりハラスメントの防止に努めるとともに、ハラスメントが生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。
- 3 職員は、次条第2項に規定する相談員及び第7条第1項に規定するハラスメント苦情相談処理委員会が行う確認及び調査に協力しなければならない。
(窓口の設置)

第6条 市長等又は職員からのハラスメントに関する苦情相談の申出に対応するため、ハラスメント相談窓口(以下「窓口」という。)を設置する。

- 2 窓口には、職員のうちから市長が任命する相談員を置く。
- 3 相談員は、苦情相談に係る事実関係の確認及び苦情相談の当事者に対する助言を行うものとする。
- 4 相談員は、議員による市長等又は職員に対するハラスメントに関する苦情相談を受けたときは、速やかにその旨を市長に報告するものとする。
- 5 相談員は、苦情相談(議員による市長等又は職員に対するハラスメントに関する苦情相談を除く。)に係る事実関係を確認したときは、市長及び苦情相談に係るハラスメントを行った者の任命権者に報告しなければならない。
- 6 市長は、前項の規定による報告(市長以外の任命権者が指揮監督する職員によるハラスメントに関する報告を除く。)を受けたときは、次条第1項に規定するハラスメント苦情相談処理委員会に対し、苦情相談に係る事実関係の調査を依頼するものとする。

7 前項の規定は、第 5 項の規定による報告を受けた同項の任命権者について準用する。
この場合において、同項中「市長は、前項」とあるのは「前項の任命権者は、同項」と、「報告(市長以外の任命権者が指揮監督する職員によるハラスメントに関する報告を除く。)」とあるのは「報告」と読み替えるものとする。

(苦情相談処理委員会)

第 7 条 苦情相談に適切に対応するため、ハラスメント苦情相談処理委員会(以下「委員会」という。)を設置する。

2 委員会は、前条第 6 項(同条第 7 項において準用する場合を含む。)の規定による依頼に基づき、苦情相談の事実関係を調査し、苦情相談に係る問題の解決のために必要な措置について審議する。

3 委員会は、委員 5 人をもって組織する。

4 委員は、職員のうちから市長が任命する。

5 委員会は、調査及び審議の結果を市長及び前条第 7 項の規定により委員会に対して苦情相談に係る事実関係の調査を依頼した任命権者に報告するものとする。

(公表の措置)

第 8 条 市長は、市長等によるハラスメントの事実が確認された場合は、適正な行政運営を確保するために必要であり、かつ、当該ハラスメントの性質、内容及び結果、当該ハラスメントを受けた者の心情、当該者の私生活又は業務の平穩を害するおそれの有無その他の事情を考慮して当該ハラスメントを行った者の氏名等の公表その他の措置を講ずるものとする。

(守秘義務)

第 9 条 委員会の委員、相談員若しくは任命権者又はこれらの者が行う調査に協力した者は、正当な理由なく、職務上知り得た情報であって、ハラスメントの当事者を特定させるものその他の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。

(職務の代理)

第 10 条 市長がハラスメントを行ったとされる場合は、この条例に規定する市長の権限は、地方自治法(昭和 22 年法律第 67 号)第 152 条の規定に準じて指定された代理者が行う。

(委任)

第 11 条 この条例の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この条例は、令和 7 年 4 月 1 日から施行する。