

新見市議会ハラスメント防止条例

令和 7 年 3 月 1 9 日

新見市条例第 8 号

選挙によって選ばれた新見市議会議員（以下「議員」という。）は、市民の声に真摯に耳を傾け、このまちのあるべき姿を思い描きながら、市民の負託に応える使命がある。議員は、常に市勢の進展に資することの責務を忘れることなく、日々研さんに努め、全ての活動において、議員には、高い人権意識と遵法精神、高潔な倫理観と品位が求められていることを胸に刻む必要がある。

新見市議会（以下「議会」という。）は、平成 2 3 年 3 月、新見市議会基本条例（平成 2 3 年新見市条例第 1 号）及び新見市議会議員政治倫理条例（平成 2 3 年新見市条例第 2 号）を制定し、市民に信頼される開かれた議会を目指すことを宣言した。私たちは、全ての人を尊重する社会を目指していることを強く認識し、この二つの条例を踏まえ、新たにこの条例を制定する。

議員の地位による影響力を不正に行使して嫌がらせをして不快にさせ、不利益を与えるなどの行為は、相手の精神的又は肉体的な苦痛となり、人間としての尊厳を侵害することであり、断じて許されるものではない。

議員間及び議員と職員間等全てのハラスメント行為をなくし、それぞれが尊重され、役割を発揮でき、安心して職務を果たせる環境づくりが求められている。

ここにこの条例を定め、その精神に基づき、議員は全てのハラスメント根絶を誓うとともに、市民に信頼される議会の実現に努めることを決意する。

（目的）

第 1 条 この条例は、人権尊重の精神に基づき、議員による全てのハラスメントを未然に防止し、根絶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） 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、ジェンダーハラスメント、S O G I（ソジ）ハラスメントその他のひぼう、中傷、風評等により相手方に対して人権を侵害し、精神的又は肉体的苦痛を与え、不快にさせる行為をいう。
- （2） 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、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動により、相手方の人格若しくは尊厳を害し、又は当該相手方及び同僚の勤務環境（議員としての活動を行う上での環境を含む。以下同じ。）を害する行為をいう。
- （3） セクシャルハラスメント 不適切な性的言動、同意のない性的性質を持つ言動、性的な内容の情報の意図的な流布又は威圧的で、有害な、品位のない、屈辱的で、

攻撃的な性的言動により、相手方の人格若しくは尊厳を害し、又は当該相手方及び同僚の勤務環境を害する行為をいう。

(4) 妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメント 妊娠したこと、出産したこと若しくは妊娠や出産に起因する症状により勤務する(議員としての活動を含む。)ことができないこと等に対する言動又は妊娠、出産、育児若しくは介護に関する制度若しくは措置の利用に対する言動により、相手方の人格若しくは尊厳を害し、又は当該相手方及び同僚の勤務環境を害する行為をいう。

(5) ジェンダーハラスメント 性別に対する固定観念又は役割分担意識に基づいた嫌がらせや差別的な言動により、相手方の人格若しくは尊厳を害し、又は当該相手方及び同僚の勤務環境を害する行為をいう。

(6) S O G I (ソジ) ハラスメント 性的指向や性自認に関連した差別的な言動により、相手方の人格若しくは尊厳を害し、又は当該相手方及び同僚の勤務環境を害する行為をいう。

(7) 市長等 市長、副市長及び教育長をいう。

(8) 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、同条第3項に規定する特別職の職員(市長等及び議員を除く。)及び同法第22条の2に規定する会計年度任用職員並びに契約による派遣職員等をいう。

(適用範囲)

第3条 この条例は、議員間又は議員と市長等を含む職員間若しくは議員と議員になろうとする者との間において生じた問題について適用する。

(議長の責務)

第4条 議長は、議員によるハラスメントの防止に努めるとともに、議員によるハラスメントの相談があった場合は、迅速かつ適切に事実関係を調査し、事実が認められたときは、必要な措置を講じなければならない。

2 議長が前項の当事者になったときは副議長が、議長及び副議長がともに前項の当事者となったときは議会運営委員長が職務を代行する。

(議員の責務)

第5条 議員は、市政に携わる自身の権力を認識し、それを濫用し、相手方の尊厳を傷つける行為を行わないよう細心の注意を払うとともに、常に高い倫理観を持ち、地方自治の本旨に従い、その使命達成に努めなければならない。

2 議員は、ハラスメントが個人の尊厳を不当に傷つけ、その能力の発揮や良好な勤務環境の確保を阻害する行為及び労働意欲を低下させる行為であること並びに職員が職務執行上の対等な立場にあることを自覚し、自らの言動を厳しく律するとともに、全てにおいて互いの人格を尊重してハラスメントの防止に努めなければならない。

3 議員は、当該議員によるハラスメントがあると疑われたときは、自ら誠実で潔い態度を持って、その疑義の解明に当たるとともに、その責任を明確にするよう努めなければならない。

4 議員は、他の議員によるハラスメントに当たる言動と認められる事態に遭遇したときは、当該議員に対し厳に慎むべき旨を指摘するよう努めるとともに、議長に当該事態に

ついて報告をしなければならない。

(研修)

第6条 議長は、議員によるハラスメントの防止と根絶を図るため、議員、議会事務局職員その他議長が必要と認める者を対象に、毎年1回以上の研修を実施するものとする。

(相談窓口及び相談対応)

第7条 議長は、議員によるハラスメントに関する苦情や相談（以下「苦情等」という。）に対応するため、苦情等の窓口を議会事務局に置く。議会事務局は、苦情等の内容を聴取の上、議長に報告する。

2 議長は、苦情等の報告を受け、ハラスメントがあると疑われたときは、新見市議会議員政治倫理条例の定めに従い、新見市議会議員政治倫理審査会（以下「審査会」という。）を設ける。審査会は非公開とし、苦情等の事実関係を調査し、審査結果を議長に報告する。

3 審査会は、苦情等を申し立てた者及び通報者（以下「申立人」という。）並びに関係者の説明を聴くとともに、当事者間の調停の場を設けなければならない。

4 議長は、申立人が報復等の不利益を被ることを抑止し、これらの者を保護しなければならない。

(第三者委員会の設置)

第8条 議長は、苦情等の内容について、第三者による客観的かつ公正な検証が必要であると判断した場合は、弁護士、専門的知識を有する者で構成するハラスメントに関する第三者委員会（以下「第三者委員会」という。）を速やかに設け、当該事案の調査を委ねる。

2 第三者委員会の委員は3人とする。

3 第三者委員会は、事実認定及び措置案を検討し、その結果を審査会に具申する。審査会は、これを尊重しなければならない。

(審査結果の通知及び弁明)

第9条 議長は、審査結果の報告を受けたときは、申立人及びハラスメントを行ったとされる者（以下「被申立人」という。）に対し、その内容を文書で通知するものとする。

2 被申立人は、前項の文書を受け取った日から14日以内に、審査結果に対する弁明を記載した書面（次条において「弁明書」という。）を議長に提出することができる。

(審査結果の措置及び公表)

第10条 議長は、第三者委員会の審査結果と措置案の具申及び審査会の意見並びに弁明書を踏まえ、ハラスメントの事実が確認された議員に対して、次の各号のいずれかの措置を講ずることができる。議長は、措置の決定を議員全員協議会に報告する。

(1) 議員の辞職勧告を行うこと。

(2) 議会の役職の辞任勧告を行うこと。

(3) 一定期間の議会出席の自粛勧告を行うこと。

(4) この条例の規定を遵守させるための警告を行うこと。

(5) 前各号に掲げるもののほか、議長が必要と認める措置を行うこと。

2 議長は、前項の措置を講じたときは、ハラスメントの事実が確認された議員の氏名及

びその要旨を新見市議会だよりと新見市議会ホームページに掲載公表し、再発防止に努めなければならない。この場合において、弁明書の提出があった場合は、その弁明書も合わせて公表するものとする。

3 調停により当事者間で和解したときは、ハラスメントの事実が確認された議員の氏名及びその要旨を公表しないものとする。

4 申立人が公表を望まないときは、ハラスメントの事実が確認された議員の氏名及びその要旨を公表しないものとする。

(申立人等のプライバシー等の配慮)

第11条 議員は、申立人と被申立人及び当該調査に係る関係者の秘密を厳守するとともに、名誉とプライバシーその他の人権の尊重について慎重に配慮しなければならない。また、当該ハラスメントに関し職務上知り得た秘密は、その職を退いた後も漏らしてはならない。

(申立人への配慮及び救済)

第12条 議長は、申立人にハラスメント被害が認められた場合は、その被害を救済するよう配慮しなければならない。申立人が職員のときは、市長に被害を救済するよう要請しなければならない。

(委任)

第13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、議長が別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、公布の日から施行する。

(検討)

2 議会は、この条例の施行の状況等を検討し、必要があると認められたときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずる。