

千代田町長等、職員及び議員のハラスメントの防止に関する条例

(目的)

第1条 この条例は、ハラスメントが個人の尊厳を傷つける行為であり、かつ、断じて許されない人権侵害であるとの認識のもと、町の職場におけるハラスメントの防止のための措置、その被害者への配慮並びにハラスメントに起因する問題に適切な対応を行うことにより、職員等が身分、職位及び職責にかかわらず、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及び同法第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員をいう。
- (3) 議員 町議会議員をいう。
- (4) 管理監督者 職員で地方公務員法第28条の2に規定する管理監督職を占める者をいう。
- (5) 職場 町長等、職員及び議員（以下「職員等」という。）がその職務を遂行する場所に加え、業務に関連する会合、行事、懇親会、出張先その他業務との関連性が認められる場所のことをいう。
- (6) ハラスメント 次のアからオまでに掲げる区分に応じて当該アからオまで定めるものをいう。
 - ア セクシュアル・ハラスメント 異性・同性を問わず、他の者を不快にさせる性的な言動等により職場環境を害する行為のこと。
 - イ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント 妊娠、出産又は育児若しくは介護に関する制度又は措置の利用についての言動を理由に、その者が勤務条件につき不利益を受け、又は精神的・身体的な苦痛を受けること。
 - ウ パワー・ハラスメント 職務上の地位、知識、経験、人間関係等の優越的な立場を背景として、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、その者が精神的・身体的な苦痛を受け、又はその者の職場環境が害されるもののこと。
 - エ ソーシャルメディア・ハラスメント SNS、インターネット等の投稿や書き込みにより、思想の自由、表現の自由等に配慮してもなお、その者に対して精神的な苦痛を与え、その者の人格又は尊厳を害し、又はその者の職務及び職場環境が害されるもののこと。

オ その他のハラスメント アからエまでに掲げるもののほか、職場又は政治活動における誹謗中傷、事実に反する風説の流布その他の嫌がらせとなる言動によって、社会通念上許容される限度を超えて、それを受けた者の尊厳が傷つけられ、不利益若しくは脅威を受け、又はその者の職場環境が害されるもののこと。

(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尊厳を傷つける人権侵害であることを理解し、他の職員等にハラスメントを行ってはならない。

2 前項の規定は、職員等と、指定管理、業務委託その他の町との関係により事業等に従事する者（以下「業務等従事者」という。）との関係においても同様とする。

3 職員等は、ハラスメントに関する適切な認識を共有し、他者の言動の意図を悪意的に解釈することにより、当事者間の信頼関係及び職場環境を損なうことがないよう努めなければならない。

(町長等の責務)

第4条 町長等は、ハラスメントが個人の尊厳を不当に傷つけ、労働意欲の低下及び職場環境を害することを自覚するとともに、職員等の人権を尊重し、ハラスメントの防止に努めなければならない。

2 町長等は、ハラスメントがあると疑われたときは、自ら誠実な態度をもって疑惑の解明にあたりるとともに、説明責任を果たさなければならない。

3 町長等は、職員等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に関する周知啓発を行い、ハラスメントに対応する相談、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する問題が生じた場合は、迅速かつ適切に必要な措置を講じなければならない。

(職員の責務)

第5条 職員は、職務遂行上の対等なパートナーとして、他の職員の人格を尊重しなければならない。

2 職員は、職場におけるハラスメントの防止に努めるとともに、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。

3 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被害者への配慮に努めなければならない。

(管理監督者の責務)

第6条 管理監督者は、職員の育成及び能力開発がその責務であることに留意し、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は、迅速かつ適切に必要な措置を講じなければならない。

3 管理監督者は、ハラスメントに関する相談、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。

(議長の責務)

第7条 町議会の議長(以下「議長」という。)は、議員がその能力を十分に発揮して活動できる環境を確保するため、議員に対するハラスメントの防止に努めるとともに、ハラスメントに起因して、議員が活動できる環境が害され、又は議員に不利益が生じた場合は、当該議員に配慮しつつ、迅速かつ適切に必要な措置を講じなければならない。

(議員の責務)

第8条 議員は、町民の代表者として町政に携わるることについて、その権能及び責務を自覚し、常に高い倫理観を持ってハラスメントの防止に努めなければならない。

2 議員は、自身がハラスメントを行ったと疑われたときは、自ら誠実な態度をもってその対応に当たり、及び説明責任を果たさなければならない。

3 議員は、ハラスメントに当たると疑われる言動を目撃したときは、当該言動を行っている者に対し、これを厳に慎むべき旨を指摘し、解決するよう努めなければならない。

(申出等の手続)

第9条 職場においてハラスメントを受け、又は確認し、若しくは把握した者(業務等従事者を含む。)は、町長(議員にあっては議長)に対し、当該ハラスメントの事案を書面、口頭その他の手段により申し出ることができる。ただし、地方公務員法第8条第2項第1号の要求又は同項第3号の苦情によるべきものは、これを除く。

2 職員等は、前項の規定による申出(以下「申出」という。)の権利を濫用してはならない。

3 申出は、総務課においてこれを取り扱う。ただし、議員によるものは、議会事務局においてこれを取り扱う。

(事実関係の調査等)

第10条 町長又は議長は、申出があった場合は、当事者、関係者等への聴き取りその他の事実関係の調査を行い、これに適正に対処しなければならない。この場合において、町長又は議長は、必要があると認めるときは、当該調査を行うため、地方自治法(昭和22年法律第67号)第138条の4第3項に規定する附属機関その他の機関を設置することができる。

2 前項の場合において、申出に係る調査の当事者が議員であるときは、町長はあらかじめ当該議員に対して調査を行う旨を議長に報告し、及び当該議員は調査に協力しなければならない。

3 第1項の場合において、申出に係る調査の当事者が次の各号に掲げる者であるときは、それぞれ当該各号に定める者(以下「代理者」という。)がその職務を代理する。

- (1) 町長 副町長
- (2) 町長及び副町長 総務課長
- (3) 議長 副議長
- (4) 議長及び副議長 議長及び副議長を除く年長の議員

4 町長は、地方公務員法第58条の2第3項及び千代田町人事行政の運営等の状況の公表に関する条例（平成17年千代田町条例第5号）第6条の規定による公表と併せて、当該公表の内容となる年度にあった申出についてその件数を公表するものとする。

（プライバシーの保護等及び秘密の保持）

第11条 職員等は、ハラスメントの当事者及び関係者のプライバシーの保護に十分配慮するとともに、当該ハラスメントに関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12条 職員等は、他の職員等及び業務等従事者がハラスメントに関する相談等を行い、又は行おうとしたことを理由として、不利益な取扱いをしてはならない。

（対応措置）

第13条 町長及び議長は、ハラスメントの事実が確認された場合は、次の各号に掲げる当該ハラスメントの当事者（行為者である場合に限る。以下この条において同じ。）の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める措置を行うことができる。

- (1) 町長等・議員 氏名及び行為の概要等の公表
- (2) 職員 地方公務員法第29条の規定による懲戒処分等

2 前項の規定は、当事者が第10条第3項各号に掲げる者に該当する場合について準用する。この場合において、前項中「町長及び議長」とあるのは、「代理者」と読み替えるものとする。

（委任）

第14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、町長が別に定める。

附 則

この条例は、令和8年4月1日から施行する。