

ニセコ町議会ハラスメントの防止に関する行動指針

令和7年6月17日
ニセコ町議会

指針の制定趣旨と対象

ハラスメントは、個人の尊厳を著しく傷つける悪らつな人権侵害行為です。これを放置することは犯罪を助長することにつながり、到底看過できないものです。ハラスメントは、社会及び生活のあらゆる部分及び領域において根絶されなければなりません。(条例前文から)

ニセコ町議会では、令和7年4月に施行された「ニセコ町議会ハラスメントの防止及び根絶に関する条例」(最後に全文掲載)第3条第2項の規定に基づき、ニセコ町議会議員による他の議員やニセコ町職員に対するハラスメントを対象として、ハラスメントの防止に関する行動指針を定めます。

「ニセコ町議会ハラスメントの防止及び根絶に関する条例」関係規定の抜粋

(議会の責務)

第3条 議会は、ハラスメントの防止及び根絶に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合は、当該問題に関する事実関係を確認し、必要な措置を講じなければならない。

2 議会は、ハラスメントの防止に関する行動指針を定めるとともに、その内容を公表するものとする。

(議員の責務)

第4条 議員は、選挙で選ばれた町民の代表者として常に高い倫理観を持ち、ハラスメントの防止に関する行動指針を遵守し、ハラスメントの防止及び根絶に努めなければならない。

ニセコ町議会ハラスメントの防止に関する行動指針

第1 ハラスメントを許しません。

議員一人一人がハラスメントへの理解を深め、高い倫理観を持って行動します。

第2 ハラスメントに正しく対処します。

ハラスメント行為には、正しく客観的な見解を持って迅速に対処します。

第3 ハラスメントの根絶に努力します。

議員が互いを尊重し、ハラスメントのない議論やコミュニケーションに努めます。

行動指針 第1 ハラスメントを許しません。

議員一人一人がハラスメントへの理解を深め、高い倫理観を持って行動します。議員は市民の信託を受けた全体の奉仕者として、議会及び議員の品位及び名誉を損なう言動を慎み、高い倫理観のもとで行動するよう努めます。（条例該当箇所：第1条～第4条）

1 ハラスメントとは

主に「嫌がらせ」「いじめ」を意味する言葉であり、さまざまな種類の行為が社会において認知されています。ハラスメントは相手に対する精神的、身体的な加害行為であるとともに、個人の尊厳を傷つける人権侵害行為です。

法的に問題となる場合として、刑法上の暴行罪や侮辱罪などのほか、民法上の不法行為に基づく損害賠償責任に問われることもあります。行為者が「軽口や冗談」「そのようなつもりはない」という認識でも、相手の心身を深く傷つけてしまうことがあり、ハラスメントにつながります。何よりも相手の立場に立って考え、互いに理解し、尊重し合うことが求められます。

また、近年はインターネットを中心に間違った行為に対して過剰にたたく風潮が強まっています。行き過ぎた正義感や誤った認識などからくる糾弾や攻撃がハラスメントにつながることも、理解が必要です。

2 このようなハラスメントを許しません

条例に規定するハラスメントを説明します。一般的な内容も含まれているため、すべての事例がこの条例上のハラスメント対応の対象となるわけではありません。（また、事例はあくまで参考例であり、実際にハラスメントに該当するか否かは事案により判断が異なる場合があります。）

(1) パワーハラスメント

ア 条例の定義

職務に関して優越的な関係を背景として行われる言動やその他の行為。業務上の範囲を超え相手方に対して精神的又は身体的な苦痛を与え、その尊厳を害し、又は職務環境を害するもの。

イ あてはまる行為

1. 優越的な関係性、2. 業務上の範囲を逸脱、3. 職務環境を害する、これら3点の要素を満たす精神的、身体的な加害行為。

事 例（身体的な攻撃：暴力、傷害）

書類で頭をたたく、物を投げつける

殴る、蹴るなどの暴行

（精神的な攻撃：暴言、侮辱、脅迫）

人格を否定するような罵詈雑言を浴びせる

罵倒・侮辱する、謝罪を強要する

大声を出して机をたたく、机を蹴るなどの威嚇

相手を罵倒・侮辱するメールを複数人に送信する

「〇〇するぞ」「〇〇になるぞ」などの脅迫

自分のミスや怠慢を部下に責任転嫁する

（過大・不当な要求）

長時間の叱責・拘束

大量の資料要求、過剰な面談要求

自分がすべき仕事を部下に押し付ける

（無視、過小な要求）

無視する、仕事を与えない、指示をしない

気に入らない者に対しぞんざいな態度やばかにした態度をとり続ける

意に沿わない職員を他の職員から隔離する

（個の侵害）

個人情報暴露する、相手やその家族の個人情報を言いふらす

（該当しないと考えられる場合の例）

遅刻等社会的ルールを欠いた言動に対し再三注意しても改善されない者に対し、一定程度強く注意する

（2）セクシュアルハラスメント

ア 条例の定義

異性、同性を問わず、性的な言動（性的指向、性差別、性自認等に関する言動を含む。）により相手方に対して不快感を与える行為又はその行為によりその者の職務環境を害する行為。

イ あてはまる行為

1. 受け手の意に反する性的な内容の発言や性的な行動、2. 1の行為により職務環境が不快となり職務に支障を及ぼす（環境型セクシュアルハラスメント）、3. 1の行為に

より配置転換などの不利益を受ける（対価型セクシュアルハラスメント）のいずれかを満たす精神的、身体的な加害行為。また、事案によりパワーハラスメントやモラルハラスメント、ジェンダーハラスメント（性別に関する嫌がらせ）にも該当する場合があります。ハラスメントの状態は多様であり、判断においては受け手が不快と感じるか、又はそれが不明でも通常不快と感じるかなどの客観性が求められます。

事 例（性的な内容の発言）

性的な事実関係を尋ねる、性的なからかい、性的な情報の流布

性別により差別しようとする意識に基づく発言（「女には仕事を任せられない」など）

「お坊ちゃん」「お嬢ちゃん」「おじさん」「おばさん」など人格を認めないような呼び方をする

（性的な行動）

性的な関係の強要、必要なく体に触る、食事にしつこく誘う

性的な内容の電話をかけたリメールを送る

性別により差別しようとする意識に基づく行動（職場でのお茶くみや酒席でのお酌を強要するなど）

（3）モラルハラスメント

ア 条例の定義

言動その他の行為による意図的かつ精神的な嫌がらせ、暴言・暴力・虐待その他これらに類する行為。

イ あてはまる行為

言葉や態度、身振りや文書などにより、相手の人格や尊厳を傷つけたり、身体的又は精神的に傷を負わせて、職場を辞めざるを得ない状況に追い込んだり職場の雰囲気悪くする行為。また、パワーハラスメントの要素には該当しない精神的、身体的な加害行為（注）も対象となり、職場のすべての人間が被害者や加害者になり得ます。

（注）パワーハラスメントの3要素（1. 優越的な関係性、2. 業務上の範囲を逸脱、3. 職務環境を害する）に該当しなくても、精神的、身体的な加害行為すべてがモラルハラスメントの対象となり得ます。（モラル＝「道徳・倫理」を範囲とするため）

事 例 以下のパワーハラスメント該当事例に加え、暴言や陰口、否定的な言葉で相手を傷つける、個を尊重しない言動（「お前」「バカ」「無能」）、人格を否定する誹謗中傷 など

※パワーハラスメント該当事例

（身体的な攻撃：暴力、傷害）

（精神的な攻撃：暴言、侮辱、脅迫）

（過大・不当な要求）

（無視、過小な要求）

（個の侵害）

（４）マタニティハラスメント

ア 条例の定義

妊娠、出産、不妊治療及びこれらに起因する症状により職務に支障を来したこと事由とした言動その他の行為により、相手方に対して精神的又は身体的な苦痛を与え、その尊厳を害し、又は職務環境を害するもの。

イ あてはまる行為

１．産前産後休暇や不妊治療のための休暇などの制度等の利用に対する言動、嫌がらせ、
２．妊娠や出産したことなどに対する言動、嫌がらせ、いずれかにより職務環境を害する精神的な加害行為。また、事案によりパワーハラスメントやモラルハラスメントにも該当する場合があります。なお、業務分担や安全配慮などの観点から、客観的にみて業務上の必要性に基づく言動はハラスメントにあたらなないと考えられます。

事 例（制度等利用への嫌がらせ）

産前産後の休暇や欠席を相談したら「辞めてもらうしかない」と言われた。

（状態への嫌がらせ）

妊娠を報告したら必要な仕事を与えられなかった。

（該当しないと考えられる場合の例）

職務状況を考えて、「次の妊婦健診はこの日を避けて欲しいが調整できるか」と確認する

「妊婦には負担が大きいだらうから、もう少し軽易な職務に変えてはどうか」と配慮する

(5) エイジハラスメント

ア 条例の定義

相手の年齢や世代を用いた差別的な言動により、その者の職務環境が害されることとなる行為。

イ あてはまる行為

相手の年齢や世代などを理由にした差別的な言動、嫌がらせにより職務環境を害する精神的な加害行為。また、事案によりセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントなどに該当する場合があります。

事 例（年齢や世代を理由）

「若いんだから〇〇すれば」「いつ結婚するの、そろそろ結婚したら」

「年寄りはだまってる」「そろそろ引退したら」

（新人や役職を理由）

必要な仕事を与えない、雑用ばかりさせる

(6) その他のハラスメント

ア 条例の定義

上記のハラスメントのほか、個人の人格若しくは尊厳を害し、精神的若しくは身体的な苦痛を与えることにより、個人の職務環境を害する行為並びに誹謗、中傷、風評等により相手方の人権を侵害し、相手方を不快にさせる行為。

イ あてはまる行為

上記のハラスメントには一概に分類できない、「嫌がらせ」「いじめ」にあたるさまざまな種類の行為。事案により、モラルハラスメントに該当する場合があります。ハラスメントとして把握が難しい場合もあり、放置すると状態が深刻化する恐れもあります。

事 例（育児・介護に関するハラスメント）

育児休業を申請、利用したことを理由に不利益を与える

育児や介護に関する言動により相手を傷つけ職務に支障を来す

（性別に関するハラスメント）

「男性だから」「女性だから」という基準による差別的、抑圧的な言動

(論理的な言葉によるハラスメント)

正論や論理を用いて反論できない相手を一方的に追い詰める言動

(飲酒に関するハラスメント)

無理な飲酒の強要、飲めない人を侮辱するなどの配慮に欠いた言動

※これらの他、多様なハラスメントがあると思われます。

3 議員が行動すべきこと

選挙で選ばれた町民の代表者としての立場を常に自覚し、この行動指針を遵守し、相手を尊重しながら、自らがハラスメント行為を行わないように気を付けます。また、自己研さんによりハラスメントへの理解を深め、議員として高い倫理観を養い行動します。

行動指針 第2 ハラスメントに正しく対処します。

ハラスメント行為には、正しく客観的な見解を持って迅速に対処します。(条例該当箇所：第5条～第9条)

1 ハラスメントに遭遇したら

議員及び町職員は、被害を受けたと感じる、又はその事実があると思われるときは、相談窓口（議会事務局）に相談したり、申し出ることができます。

(1) 苦情の申出（条例第5条）

議員及び町職員は、議員によるハラスメントに関する苦情を議長に対し、次の通り申し出ることができます。

ア 相談・苦情申出の窓口

ハラスメントに関する相談・苦情申出は、議会事務局において対応します。（代理人による申出にも対応します）

窓 口 ニセコ町議会事務局

時 間 職員不在時を除く役場の業務時間中

（祝日・年末年始を除く月曜日～金曜日の8時30分～17時15分）

イ 苦情申出の方法

ハラスメントに関する苦情を申し出る場合は、次の方法によります。

申出方法 書面又は電子メール（gikai@town.niseko.lg.jp）

ウ 申出の受理・不受理の決定

苦情の申出があった場合は、議会事務局は速やかに議長へ報告し、申出内容が次の受理基準に該当するか確認します。

受理基準 次の項目に該当しない場合は受理

- ・ 条例の適用範囲（議員⇒議員・町職員）に無い申出
- ・ 以前に受理、又は不受理となった同一事案の申出
- ・ 条例の施行日（令和7年4月1日）より前に行われたハラスメントに関する申出
- ・ 申出内容が具体性に欠けるなど事実関係の調査、把握を行い難い申出
- ・ 誹謗や中傷、権利の濫用に該当する申出
- ・ その他議長が不受理を相当と認める申出

エ 受理・不受理の通知

申出を受理したとき、又は不受理としたときいずれの場合も、議会事務局から申出者に通知します。受理したときは、受理通知書により通知するとともに、申出内容についての事実確認を行います。不受理としたときは、不受理通知書により通知し事実確認などの調査は行いません。

(2) 事実関係の確認（条例第6条～第7条、第9条）

ハラスメントに関する苦情の申出を受理したときは、速やかに全員協議会を開催し、当該苦情に係る事実関係を次の方法により確認します。なお、申出内容が緊急を要すると認められる場合は、議長の判断により調査、確認のほか必要な措置を講じます。

また、ハラスメントの対応にあたっては、関係する被害者その他の人のプライバシーの保護に十分配慮します。

ア 意見聴取

苦情の申出者及びその申出に係る行為者から意見を聴いて、事実関係を確認します。この結果さらに調査、確認が必要な場合は、以下の調査会を設置します。

イ 調査会の設置

全員協議会が必要と認めた場合、第三者によるハラスメントに関する調査会を設置し、苦情の申出のあった内容について、その事実関係の調査及び確認を行います。調査会の設置及び運営並びに構成員の選任については、全員協議会が定めます。

(3) ハラスメントの中止及び防止措置（条例第6条）

事実関係の確認の結果、ハラスメントがあると認められるときは、その中止及び今後のハラスメントの防止のための必要な措置を講じます。例として、次のような対応が挙げられます。

議長による口頭、又は文書による注意

公開の場における謝罪

問責や議員辞職勧告などの決議（決議案を本会議に提出、審議）

地方自治法第134条に基づく懲罰（一定の要件あり） など

(4) ハラスメントの公表（条例第8条）

ハラスメントがあったことを確認し中止等の措置を講じたときは、議長は、当該行為者の氏名及び事実内容並びにハラスメントの中止等の措置を公表します。

2 議員が行動すべきこと

議員は、ハラスメントの事実があると疑われたときは、事実関係の調査、確認に協力するとともに、誠実な態度をもって事実を明らかにし、説明責任を果たします。また、ハラスメント行為を目撃したときは、その行為者に対し直ちにこれを中止することを申し入れ、また、その内容を議長に報告するよう努めます。

なお、ハラスメントの対応にあたっては、関係する被害者その他の人のプライバシーの保護に十分配慮します。

行動指針 第3 ハラスメントの根絶に努力します。

議員が互いを尊重し、ハラスメントのない議論、討論やコミュニケーションに努めます。また、議員は正しい討論や活発なコミュニケーションに努め、相互信頼を深めることを通してハラスメントの防止と根絶に取り組みます。（条例該当箇所：第10条ほか全文）

- 1 議員一人一人がハラスメントに関する認識、理解を深め、町民から信頼される高い倫理観を養い行動し、議会の品位を保ちます。
- 2 正しい討論や活発なコミュニケーションに努め、問題、課題に対しては正しく客観的な見解をもって対応します。
- 3 以上に取り組み、ハラスメントを生じさせない環境をつくります。これにより、ニセコ町政及び議会の効率的運営に寄与し、信頼される議会の実現を目指します。

(参考資料)

- ・「職員は、ハラスメントをしてはならない（パンフレット）」（人事院）
- ・「職場におけるハラスメント対策パンフレット」（厚生労働省）
- ・「NOパワハラ なくそう、職場のパワーハラスメント」（政府広報オンライン）
- ・「事例でわかるハラスメント対策講座」（議員NAVI 連続講座資料）
- ・「三田市議会のハラスメント根絶に向けた行動指針」（兵庫県三田市議会）
- ・厚生労働省ホームページ ほか

ニセコ町議会ハラスメントの防止及び根絶に関する条例

令和7年4月1日施行

ハラスメントは、個人の尊厳を著しく傷つける悪らつな人権侵害行為であり、これを放置することは犯罪を助長することにつながり、到底看過できないものである。ハラスメントは、社会及び生活のあらゆる部分及び領域において根絶されなければならない。

ハラスメントの根絶は、議会の諸活動においても当然に求められることである。これを放置するならば、議員の活動に支障を来すにとどまらず、議会の社会的信用を失わせ、ひいては議員のなり手不足を招き、議会の存在意義さえも失わせるものとなる。

ニセコ町議会がその役割を十分に発揮することができるよう、議員同士がそれぞれの人格を尊重し、相互信頼を深めることを通してハラスメントの防止と根絶に努め、信頼される議会の実現を目指すことを決意し、この条例を制定する。

(目的)

第1条 この条例は、ニセコ町議会議員（以下「議員」という。）による議員及びニセコ町職員（以下「職員」という。）に対するハラスメントを防止するために必要な措置を定め、もって議員及び職員が個人としての尊厳を尊重され、良好な職場環境を確保することで町政及び議会の効率的運営に寄与し、信頼される議会の実現に資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) 行為者 ハラスメントに該当する行為を行う者をいう。
- (2) ハラスメント 次号から第8号までに該当する行為をいう。
- (3) パワーハラスメント 職務に関して優越的な関係を背景として行われる行為者による言動その他の行為（不作為を含む。以下この条において同じ。）であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、その言動その他の行為の相手方に対して精神的又は身体的な苦痛を与え、その人格若しくは尊厳を害し、又は職務環境を害するものをいう。
- (4) セクシュアルハラスメント 行為者の意図にかかわらず、異性、同性を問わず、性的な言動（性的指向、性差別、性自認等に関する言動を含む。）により相手方に対して不快感を与える行為又はその行為によりその者の職務環境を害する行為をいう。
- (5) モラルハラスメント 行為者による言動その他の行為による意図的かつ精神的な嫌

がらせ、暴言・暴力・虐待その他これらに類する行為をいう。

- (6) マタニティハラスメント 妊娠、出産、不妊治療及びこれらに起因する症状により職務に支障を来したこと事由とした行為者による言動その他の行為により、その言動その他の行為の相手方に対して精神的又は身体的な苦痛を与え、その人格若しくは尊厳を害し、又は職務環境を害するものをいう。
- (7) エイジハラスメント 相手の年齢や世代を用いた差別的な行為者の言動により、その者の職務環境が害されることとなる行為をいう。
- (8) その他のハラスメント 第3号から前号までに定めるもののほか、個人の人格若しくは尊厳を害し、精神的若しくは身体的な苦痛を与えることにより、個人の職務環境を害する行為者による行為並びに誹謗、中傷、風評等により相手方の人権を侵害し、若しくは相手方を不快にさせる行為者の行為をいう。

(議会の責務)

第3条 議会は、ハラスメントの防止及び根絶に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合は、当該問題に関する事実関係を確認し、必要な措置を講じなければならない。

- 2 議会は、ハラスメントの防止に関する行動指針を定めるとともに、その内容を公表するものとする。

(議員の責務)

第4条 議員は、選挙で選ばれた町民の代表者として常に高い倫理観を持ち、ハラスメントの防止に関する行動指針を遵守し、ハラスメントの防止及び根絶に努めなければならない。

- 2 議員は、ハラスメントの事実があると疑われたときは、誠実な態度をもって事実を明らかにし、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行為を目撃したときは、当該行為者に対し直ちにこれを中止することを申し入れ、また、その内容を議長に報告するよう努めるものとする。

(苦情の申出)

第5条 議員及び職員は、ハラスメントに関する苦情を議長に対し申し出ることができる。

- 2 前項の申出は、代理人によってこれを行うことができる。

(ハラスメントの中止及び防止措置)

第6条 議会は、前条の規定による苦情の申出があったときは、速やかに全員協議会を開催し当該苦情に係る事実関係を確認するとともに、ハラスメントがあると認められるときは、その中止及び今後のハラスメントの防止のための必要な措置を講ずるものとする。

2 前項の事実関係の確認に当たっては、苦情の申出者及びその申出に係る行為者から意見を聴くものとする。

3 議長は、前条の規定による苦情の申出の内容が緊急を要すると認めるときは、全員協議会の開催によらず前2項に係る措置を行うことができる。

(調査会)

第7条 第5条の規定による苦情の申出のあった内容について、その事実関係の調査及び確認を行うため、前条第1項に規定する全員協議会の決定により、第三者によるハラスメントに関する調査会（以下「調査会」という。）を設置することができる。

2 調査会の設置及び運営並びに構成員の選任についての必要な事項は、全員協議会が定める。

3 調査会の構成員は、その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。

(公表)

第8条 第6条第1項の規定によりハラスメントがあったことを確認し中止等の措置を講じたときは、議長は、当該行為者の氏名及び事実内容並びにハラスメントの中止等の措置を公表するものとする。

(プライバシーの保護)

第9条 議員並びにこの条例に基づく苦情の申出者並びに事実関係の調査及び確認に携わった者は、当該ハラスメントに係る被害者その他の者のプライバシーの保護に十分配慮し、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。

(研修等)

第10条 議会は、ハラスメントの防止及び根絶を図るため、必要な啓発及び研修の実施に努めなければならない。

(議長の職務代行)

第11条 議長が第6条の規定による確認の対象になったときは副議長が、議長及び副議長が共に当該確認の対象になったときは年長の議員が、この条例に規定する議長の職務を行う。

(委任)

第12条 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

この条例は、公布の日（令和7年4月1日）から施行する。