



山県市ハラスメントの防止等に関する条例
逐条解説

(素案)



令和8年 月
山県市



目 次

はじめに　全体像	2
第1条 目的	6
第2条 定義	7
第3条 ハラスメントの禁止	10
第4条 市長等の責務	11
第5条 議長の責務	12
第6条 議員の責務	12
第7条 管理監督者の責務	13
第8条 職員の責務	14
第9条 相談等の申出	15
第10条 ハラスメント対策委員会	17
第11条 第三者委員会	18
第12条 個人情報の保持及び秘密の保持	19
第13条 不利益取扱いの禁止	19
第14条 対応措置	20
第15条 研修等	21
第16条 委任	21
附 則	22
参考資料	23
1. 山県市ハラスメントの防止等に関する条例（全文）	23
2. イメージフロー図	27

はじめに

○ 山県市条例とは…

山県市の自治権に基づき、山県市議会の議決によって定められる自主法です。

日本国憲法（抄）

第九十四条 地方公共団体は、その財産を管理し、事務を処理し、及び行政を執行する権能を有し、法律の範囲内で条例を制定することができる。

地方自治法（抄）

第十四条 普通地方公共団体は、法令に違反しない限りにおいて第二条第二項の事務に関し、条例を制定することができる。

◎ハラスメント関連の法律等

労働施策総合推進 (労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律)	<p>「パワーハラスメント」</p> <p>第三十条の二 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。2~6 略</p>
男女雇用機会均等 (雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律)	<p>「セクシュアル・ハラスメント」</p> <p>第十一條 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。2~5</p> <p>「マタニティ・ハラスメント」</p> <p>第九条 1・2・4 略</p> <p>3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。</p> <p>第十一條の三 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。</p>

育児・介護休業法 (育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律)	<p>「パタニティ・ハラスメント、ケア・ハラスメント」</p> <p>第二十五条 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。</p> <p>2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。</p>
人事院規則 10-16 (パワー・ハラスメントの防止等)	<p>「パワー・ハラスメント」 (各省各庁の長の責務)</p> <p>第四条 各省各庁の長は、職員がその能率を充分に発揮できるような勤務環境を確保するため、パワー・ハラスメントの防止に関し、必要な措置を講ずるとともに、パワー・ハラスメントが行われた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。2・3 略</p> <p>人事院規則10—16(パワー・ハラスメントの防止等)の運用について 令和2年4月1日職職—141)(抄)</p> <p>第4条関係</p> <p>1 各省各庁の長の責務には、次に掲げるものが含まれる。 一～四 略</p> <p>五 職員が担当する行政サービスの利用者等からの言動で、当該行政サービスをめぐるそれまでの経緯やその場の状況により、その対応を打ち切りづらい中で行われるものであって、当該言動を受ける職員の属する省庁の業務の範囲や程度を明らかに超える要求をするものに関する苦情相談があった場合に、組織として対応し、その内容に応じて、迅速かつ適切に職員の救済を図ること。六・七 略</p> <p>2 略</p>
人事院規則 10-10 (セクシュアル・ハラスメントの防止等)の一部を改正する人事院規則	<p>「セクシュアル・ハラスメント」 (趣旨)</p> <p>第一条 この規則は、人事行政の公正の確保、職員の利益の保護及び職員の能率の発揮を目的として、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにセクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置に関し、必要な事項を定めるものとする。</p>
人事院規則 10-15 (妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等)	<p>「マタニティ・ハラスメント」「パタニティ・ハラスメント、ケア・ハラスメント」 (趣旨)</p> <p>第一条 この規則は、人事行政の公正の確保、職員の利益の保護及び職員の能率の発揮を目的として、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止のための措置及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントが生じた場合に適切に対応するための措置に関し、必要な事項を定めるものとする</p>

全 体 像

ハラスメントの防止等に関する条例（素案）

第1条 目的

直接目的…個人としての人格及び尊厳の尊重
達成手段…ハラスメントの防止及び排除のための措置等の必要事項の規定
最終目的…それぞれの能力を発揮することができる職場環境の確保

※カスハラについては庁舎管理規則・監視カメラ・録音、警察との連携等にて対応

第2条 定義

- (1) 市長等
- (2) 議長等
- (3) 議員
- (4) 管理監督者
- (5) 職員
- (6) ハラスメント
- (7) 職場

第3条 ハラスメントの禁止

第4条 市長等の責務

第5条 議長等の責務

第6条 議員の責務

第7条 管理監督者の責務

第8条 職員の責務

第9条①～③ 相談等の申出

当事者・目撃者・把握者、家族等

⇒ 人事秘書室・公平委員会
議会事務局、第三者窓口

第9条④～⑥ 相談等の申出（調査）

市長・議長は調査・適正対象
⇒市長・議長当事者のときは代理

※有「説明責任」、無「納得責任」

第10条 ハラスメント対策委員会

職員対策委員会・議会対策委員会
5人以内で組織

第11条 第三者委員会

市長又は議長（第9条の代理準用あり）は、公平性担保・困難性等により外部の学識経験者により設置可

第12条 個人情報の保持・秘密の保持

第13条 不利益取扱いの禁止

第14条 対応措置

市長等・議員 ⇒ 公表
職員 ⇒ 懲戒処分等

※人事異動等、
派遣事業者の同様措置の努力義務

第15条 研修等

市長・議長の研修等（啓発等含む）実施義務

※指針作成等

第16条 委任

附 則

第1条 目的

(目的)

第1条 この条例は、職場におけるハラスメントの防止及び排除のための措置、ハラスメントに起因する問題に適切に対応するための措置に関し、必要な事項を定めることにより、全ての職員及び議員が個人としての人格及び尊厳が保障され、それぞれの能力を発揮することができる職場環境を確立することを目的とする。

【解説】

ハラスメントは、被害者のみならず組織全体に影響を及ぼし、市の本分である行政サービスを低下させ、市民への不利益をもたらしかねません。そこで、こうした問題を未然に防ぐため、本市に関わる全ての者がハラスメントに関する正しい知識を得て、その防止に取り組む必要があります。

こうしたことを背景に、この条例が達成しようとする「目的」を規定しています。その目的については、直接目的（個人としての人格及び尊厳の保障）、達成手段（ハラスメントの防止及び排除のための措置等の必要事項を定める）及び最終目的（それぞれの能力を発揮することができる職場環境の確保）という要素で構成しています。

なお、この条例は、本市の指揮監督下にある職員間でのハラスメントを対象としているため、市民等からの暴行やひどい暴言、不当な要求などの「カスタマー・ハラスメント（いわゆるカスハラ）」については、監視カメラ・録音装置等の活用と規制、警察・弁護士等との連携など、庁舎管理規則等で対応するものとして、この条例の対象とはしていません。

第2条 定義

(定義)

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の定義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 市長等 市長、副市長及び教育長をいう。
- (2) 議長等 山県市議会議長及び山県市議会副議長をいう。
- (3) 議員 山県市議会の議員をいう。
- (4) 管理監督者 地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条の2に規定する管理監督職にある職員をいう。
- (5) 職員 地方公務員法第3条第2項に規定する一般職に属する職員、同法第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員、同法22条の3第4項に規定する臨時的任用職員、地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成14年法律第48号）の規定に基づき任期を定めて採用された職員及び市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号）第1条第1項に規定する職員で、本市の職場に勤務するものをいう。
- (6) 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、パワー・ハラスメントその他の誹謗、中傷、風評等により人権を侵害し、又は不快にさせる行為をいう。
- (7) 職場 職員においては職務を遂行する場所（実質的にその延長線上にある出張先及び勤務時間外の会席等を含む。）をいい、議員においては議員活動を行う全ての場所をいう。

【解説】

- (4) 「管理監督者」において、本市における地方公務員法第28条の2に規定する管理監督職にある職員とは、山県市職員の給与に関する条例（平成15年山県市条例第42号）の規定による「管理職手当」を支給する職員を指しています。具体的には、理事・会計管理者・議会事務局長・課長・管理監・主幹・支所長・所長、園長・副園長・館長・所長（市長が別に定める者に限ります。）等が該当します。
- (5) 「職員」とは、本市に勤務する任期の定めのない「常勤の一般職の職員」、單一会計年度内の任用である「会計年度任用職員」のほか、定年退職後、それまでの知識や経験を活かして再び一般職として任用される「再任用職員」、専門性のある人材確保等のために任用する「任期付職員」が該当します。また、本市の指揮監督下にあると考えられる県等から派遣される職員や県費負担職員も含みます。

ただし、対象とする職員は、当面は常勤的な職員であって、懲戒処分等の対応措置が可能な職員を対象としているため、山県市の非常勤の特別職職員の報酬及び費用弁償に関する条例（平成15年山県市条例第37号）別表に規定する各種委員会等（教育委員会・農業委員会・固定資産評価新委員会・選挙管理委員会・公平委員会等）や審議会（総

合計画審議会・都市計画審議会・児童福祉新規世界・環境審議会・上下水道事業審議会・公民館運営審議会)の委員等(監査委員・学校医・介護認定審査会委員・青少年育成推進員・スポーツ推進員等)のほか、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和60年法律第88号)第2条第2号に規定する派遣労働者は対象としていませんし、第1号の「」・第3号の「市長等」「議員」は含みません。

(6)「ハラスメント」は、人事院規則10-10(セクシュアル・ハラスメントの防止等)、人事院規則10-15(妊娠、出産、育児及び介護に関するハラスメントの防止等)及び人事院規則10-16(パワー・ハラスメントの防止等)に定めるハラスメントに加え、これらと同程度の誹謗、中傷、風評等により人権を侵害し、相手を不快にさせる行為も含んでいます。

(7)全ての職員及び議員が、個人としての人格及び尊厳が尊重され、それぞれの能力を発揮することができる職場環境を確立するため、「職場」は幅広く対象とすることが必要であることを踏まえて規定しています。そのため、実質的にその延長線上にある出張先及び勤務時間外の会席等は、実質的に職場と同視すべき場所であると考えられ場所、議員においては議員活動を行う全ての場所を対象とすることを踏まえて規定しています。なお、職務に付随した電話やメール等については、物理的な面で捉えることなく対象しつつ、職務に全く関係のない私人間のことを対象とすることは想定していません。

地方公務員法(抄)

第三条 地方公務員(地方公共団体及び特定地方独立行政法人(地方独立行政法人法(平成十五年法律第百十八号)第二条第二項に規定する特定地方独立行政法人をいう。以下同じ。)の全ての公務員をいう。以下同じ。)の職は、一般職と特別職とに分ける。

2 一般職は、特別職に属する職以外の一切の職とする。

3 略

第二十二条の二 次に掲げる職員(以下この条において「会計年度任用職員」という。)の採用は、第十七条の二第一項及び第二項の規定にかかわらず、競争試験又は選考によるものとする。

- 一 会計年度を超えない範囲内で置かれる非常勤の職(第二十二条の四第一項に規定する短時間勤務の職を除く。)(次号において「会計年度任用の職」という。)を占める職員であつて、その一週間当たりの通常の勤務時間が常時勤務を要する職を占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間に比し短い時間であるもの
- 二 会計年度任用の職を占める職員であつて、その一週間当たりの通常の勤務時間が常時勤務を要する職を占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間と同一の時間であるもの

2~7 略

第二十二条の三 略

2・3 略

4 人事委員会を置かない地方公共団体においては、任命権者は、地方公共団体の規則で定めるところにより、常時勤務を要する職に欠員を生じた場合において、緊急のとき、又は臨時の職に関するときは、六月を超えない期間で臨時的任用を行うことができる。この場合において、任命権者は、当該臨時的任用を六月を超えない期間で更新することができるが、再度更新することはできない。

5・6 略

第二十八条の二 任命権者は、管理監督職（地方自治法第二百四条第二項に規定する管理職手当を支給される職員の職及びこれに準ずる職であつて条例で定める職をいう。以下この節において同じ。）を占める職員でその占める管理監督職に係る管理監督職勤務上限年齢に達している職員について、異動期間（当該管理監督職勤務上限年齢に達した日の翌日から同日以後における最初の四月一日までの間をいう。以下この節において同じ。）（第二十八条の五第一項から第四項までの規定により延長された期間を含む。以下この項において同じ。）に、管理監督職以外の職又は管理監督職勤務上限年齢が当該職員の年齢を超える管理監督職（以下この項及び第四項においてこれらの職を「他の職」という。）への降任又は転任（降給を伴う転任に限る。）をするものとする。ただし、異動期間に、この法律の他の規定により当該職員について他の職への昇任、降任若しくは転任をした場合又は第二十八条の七第一項の規定により当該職員を管理監督職を占めたまま引き続き勤務させることとした場合は、この限りでない。

2～4 略

市町村立学校職員給与負担法（抄）

第二百六十条の二 第一条 市（地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第二百五十二条の十九第一項の指定都市（次条において「指定都市」という。）を除き、特別区を含む。）町村立の小学校、中学校、義務教育学校、中等教育学校の前期課程及び特別支援学校の校長（中等教育学校の前期課程にあつては、当該課程の属する中等教育学校の校長とする。）、副校长、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、寄宿舎指導員、講師（常勤の者及び地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第二十二条の四第一項に規定する短時間勤務の職を占める者に限る。）、学校栄養職員（学校給食法（昭和二十九年法律第百六十号）第七条に規定する職員のうち栄養の指導及び管理をつかさどる主幹教諭並びに栄養教諭以外の者をいい、同法第六条に規定する施設の当該職員を含む。以下同じ。）及び事務職員のうち次に掲げる職員であるものの給料、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、通勤手当、単身赴任手当、在宅勤務等手当、特殊勤務手当、特地勤務手当（これに準ずる手当を含む。）、べき地手当（これに準ずる手当を含む。）、時間外勤務手当（公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（昭和四十六年法律第七十七号）第三条第一項に規定する指導改善研修被認定者、学校栄養職員及び事務職員に係るものとする。）、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、管理職手当、期末手当、勤勉手当、義務教育等教員特別手当、寒冷地手当、退職手当、退職年金及び退職一時金並びに旅費（都道府県が定める支給に関する基準に適合するものに限る。）（以下「給料その他の給与」という。）並びに定時制通信教育手当（中等教育学校の校長に係るものとする。）並びに講師（公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律（昭和三十三年法律第百十六号。以下「義務教育諸学校標準法」という。）第十七条第二項に規定する非常勤の講師に限る。）の報酬、職務を行うために要する費用の弁償、期末手当及び勤勉手当（次条において「報酬等」という。）は、都道府県の負担とする。

- 一 義務教育諸学校標準法第六条第一項の規定に基づき都道府県が定める都道府県小中学校等教職員定数及び義務教育諸学校標準法第十条第一項の規定に基づき都道府県が定める都道府県特別支援学校教職員定数に基づき配置される職員（義務教育諸学校標準法第十八条各号に掲げる者を含む。）
- 二 公立高等学校の適正配置及び教職員定数の標準等に関する法律（昭和三十六年法律第百八十八号。以下「高等学校標準法」という。）第十五条の規定に基づき都道府県が定める特別支援学校高等部教職員定数に基づき配置される職員（特別支援学校の高等部に係る高等学校標準法第二十四条各号に掲げる者を含む。）
- 三 特別支援学校の幼稚部に置くべき職員の数として都道府県が定める数に基づき配置される職員

第3条 ハラスメントの禁止

(ハラスメントの禁止)

第3条 市長等、議員及び職員のほか、本市の職場に勤務するものは、いかなる場合においても、ハラスメントを行ってはならない。

【解説】

本条においては、第1条に掲げる条例の目的を達成するために、本市に勤務する全ての者に対し、ハラスメント行為を明確に禁止することを規定しています。そのため、山県市の非常勤の特別職職員の報酬及び費用弁償に関する条例別表に規定する委員等（教育委員会・農業委員会・固定資産評価新委員会・選挙管理委員会・公平委員会等）や審議会（総合計画審議会・都市計画審議会・児童福祉新規世界・環境審議会・上下水道事業審議会・公民館運営審議会）の委員等（監査委員・学校医・介護認定審査会委員・青少年育成推進員・スポーツ推進員等）のほか、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第2条第2号に規定する派遣労働者であつて、本市の各機関を役務の提供先とするものも対象としています。

このことは、職員等にとどまらず、指定管理者や委託業務の受託者、本市の行政サービスを担う民間企業や本市と契約関係にあって市内で工事を請け負う企業等の労働者を含みます。なお、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等においてハラスメント防止についての規定等が適用されることになりますが、これらの者との関係においてもハラスメント行為が行われないよう、本条で明確に禁止を規定しているものです。

第4条 市長等の責務

(市長等の責務)

第4条 市長は、職員がその能力を十分に発揮できる勤務環境を確保するため、ハラスメント防止に関する研修の実施等により意識の啓発を行い、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して職員の職場環境が害され、又は職員に不利益が生じた場合は、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

- 2 副市長は、市長を補佐して、前項に規定する措置等とともに実施しなければならない。
- 3 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できるよう、その職務を遂行しなければならない。

【解説】

第1項は、市長の責務を定めています。具体的には、地方公務員法やこの条例等に基づき、職員に対し、ハラスメントに関する研修等、ハラスメントの知識を深めるための周知啓発を行うことのほか、職員による相談、ハラスメント事案に対する調査、審議等の体制を整備する責務を規定しています。そして、ハラスメント事案が起こった場合には、事実確認等の調査や職場環境の改善、被害者のケア、加害者への指導や処分等、必要な措置を行う責務を規定しています。

第2項の副市長は、市長を補佐する立場として、第1項の措置や体制整備を実施する責務を規定しています。

第3項の教育長は、学校現場を含む教育行政の運営において、この条例の目的に沿って職務を遂行する立場にあり、市長と同様に市の規定や指針等に基づき、ハラスメント研修、各種体制の整備、必要な措置を行う責務を規定しています。

第5条 議長等の責務

(議長等の責務)

第5条 議長は、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を害され、又は議員に不利益が生じた場合は、ハラスメントを受けた議員に配慮しつつ、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

2 副議長は、議長を補佐して、前項に規定する措置等をともに実施しなければならない。

【解説】

第1項は市議会議長の責務を定めています。市議会議長には、議事整理権(会議の進行)、議場の秩序保持権(秩序維持と処分)、事務統理権(議会事務局の指揮)、議会の運営と議事進行を主導する権限のほか、議会の代表権(対外的な代表)などがあります。そうした背景の下、ハラスメント行為によって議会における民主的かつ活発な議論が阻害される懼れがあることに留意し、議会の機能が害されないよう、必要な研修等を実施するなど議会内でのハラスメント防止に努めるほか、議員に対するハラスメントが発生した際には適切に対応しなければならない責務を規定しています。

第2項の副議長は、議長を補佐する立場として、第1項の措置や体制整備を実施する責務を規定しています。

第6条 議員の責務

(議員の責務)

第6条 議員は、市民の代表者として、市政に携わる権能及び責務を自覚するとともに、常に高い倫理観を持ち、ハラスメントの防止に努めなければならない。

【解説】

市長等や職員とともに市政に携わることとなる議員の責務を定めています。山県市議会基本条例(平成27年山県市条例第19号)第6条には、議員の責務として「議員は、市民の信託を受けた代表であることを自覚し、市民の意思を的確に把握するとともに、議会の構成員としての役割と責任を忠実に果たさなければならない。」と規定されています。こうした認識の下、全体の奉仕者(自らの支持者の利益のみならず)として、大所高所から物事を捉える高い倫理観を持ち、相手の人権を尊重し、信頼関係を築くことで、ハラスメントの防止に繋がることを規定しているものです。

第7条 管理監督者の責務

(管理監督者の責務)

- 第7条 管理監督者は、職員の育成及び能力開発が責務であることに留意するとともに、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 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においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。
- 3 管理監督者は、苦情等の申出、調査への協力その他のハラスメントに対する当該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。

【解説】

管理監督者には、部下職員を育て、組織をマネジメントし、確実かつ効率的に職務を遂行することが求められます。特に、行政サービスの維持向上のため、業務量増加が進んでいる現下においては、職員のモチベーションの低下やワーク・ライフ・バランスの乱れ等から職員の健康状態が悪化して、職場環境が良好な状態でなくなれば、質の高い行政サービスを提供することはできなくなります。そのため、管理監督者は、職場におけるハラスメント行為が、職員の育成や能力開発の阻害要因となり得ることに留意し、管理監督者が率先してハラスメントのない職場づくりを行い、その防止や排除に努めなければならない責務を規定しています（第1項）。

第2項では、万が一ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、管理監督者は必要な措置を「迅速」かつ「適切」に講じなければならない責務を規定しています。

第3項では、快適に働くことができる職場環境を確保しようとするため、苦情等を申し出たり、調査へ協力するなどしたりすることによって、結果的に不利益を生じてしまっては本末転倒にもなりかねません。そこで、管理監督者は、そうした行動を起こした職員が職場において、勤務条件に関する不利益（任用や給与上の取扱い等に関する不利益）や、同僚等他の職員から誹謗や中傷などを受けることがないよう配慮しなければならない責務を規定しています。

第8条 職員の責務

(職員の責務)

第8条 職員は、他の職員に対し、職務遂行上の対等な立場であることを認識し互いの人権を尊重しなければならない。

2 職員は、良好な職場環境を確保するため、職場でハラスメント又はハラスメントに起因する問題が起きた場合は、当事者だけの問題とせず、次条第1項各号に規定する窓口等に報告及び相談する対応をしなければならない。

【解説】

職員同士では、職位職責にかかわらず、職務遂行上の対等なパートナーであることを自覚し、互いの人権を尊重しなければなりません（第1項）。そこで、万が一ハラスメントに起因する問題が発生した場合には、当事者だけの問題とはせず、相談員等に報告及び相談するよう必要な対応をとらなければならないことを規定しています（第2項）。

前条に該当しない係長職又は名称を問わずこれに準ずる立場にある者は、係内を統括する立場にあることを自覚した対応が求められるため、前条の管理監督者による措置と調整しつつ、係内の職員で必要な場合に調査の協力や係員の精神的なケアを始めとする措置を行うことが求められます。また、職員自らの行為がハラスメントの疑いがあると他の者から疑われたときには、当然、自ら誠実な態度をもって事実を明らかにすることが求められます。

第9条 相談等の申出

(相談等の申出)

第9条 職場におけるハラスメントを受けた又は目撃し、若しくは把握した者は、次に掲げる窓口等に相談及び苦情を書面、口頭又はこれに準じた手段により申し出ること（以下「申出」という。）ができる。

- (1) 行為者が市長等及び職員の場合 市長が指名する相談員又は市長が指定する外部相談窓口
- (2) 行為者が議員の場合 議長が指名する相談員又は議長が指定する外部相談窓口
- 2 申出は、現実にハラスメント事案が発生した場合に限らず、その発生のおそれがある場合又はハラスメントに該当するか否か判断しがたい場合についても行うことができる。
- 3 申出は、ハラスメントを受けた直接の被害者のみならず、家族、相談を受けた者についても広く対応するものとする。
- 4 市長又は議長は申出に対し、関係者への事実確認等の調査を行い適正に対処しなければならない。
- 5 申出に係る事案の行為者又は被害者が市長とされる場合、この条例の規定による権限の行使は、地方自治法（昭和22年法律第67号）第152条の規定に準じて副市長等がその職務を代理する。
- 6 申出に係る事案の行為者又は被害者が議長とされる場合、この条例の規定による権限の行使は、地方自治法第106条の規定に準じて副議長が、議長等が行為者又は被害者となったときは、同法第107条の規定に準じて年長の議員がその職務を代理する。

【解説】

第1項で、ハラスメントを受けた職員、その現場を目撃した職員、ハラスメントの情報を把握した者は、窓口等に相談及び苦情を書面、口頭又はこれに準じた手段（電子メール等が想定されます。）により申し出ることができますことを規定しています。

行為者が市長等及び職員の場合、市長が指名する相談員については、相談等の不安要素を少しでも軽減するため、性別や年齢等にも配慮した複数人を想定しています。また、当該職員の部局は、人事秘書室や公平委員会（場合によっては教育委員会）等の複数部局を想定しています。それでも、こうした事案が生まれることを防ぐために、こうした事案に精通した事業者等の外部相談窓口を設けることを規定しています。

行為者が議員の場合、議長が指名する相談員についても、相談等の不安要素を少しでも軽減するため、性別や年齢等にも配慮した複数人の議員や議会事務局職員等を想定しています。そして、こうした事案が生まれることをより防ぐため、行為者が市長等及び職員の場合と同様の外部相談窓口（市長等も含む。）を設けることを規定しています。

第2項の「その発生のおそれがある場合」とは、厚生労働省の「職場におけるハラスメント関係指針」に基づき、「放置すれば就業環境を害するおそれがある場合」などを想定しており、ハラスメントを未然に防止する観点から、広く相談を受け付ける体制の措置を

講じることを規定しています。ただし、相談者には、虚偽の事実に基づく相談や苦情の申出はもちろん、明らかにハラスメントに該当しない事象を案件として申し出ることなどがないよう、正当に行使することが求められます。

第3項では、被害者となる職員が心身の故障等何らかの理由により、相談窓口を利用できない場合、当該被害者の意思に基づき、その同僚や上司、家族など、事情をよく知る者が、被害者に代わって申出をすることができることを規定しています。

第4項では、申出があった場合、市長又は議長は、被害者、加害者、関係職員等への聴き取りなどの事実確認等の調査を行わなければならないことを規定しています。この場合、第1項に規定した相談員等が市長又は議長の命により調査を行うことを想定していますが、場合によっては、この時点で弁護士等の学識者が参加することもあり得ます。

第5項では、事案の当事者が市長とされる場合、この条例の権限の行使は副市長等（総務課長⇒企画財政課長⇒税務課長⇒市民環境課長⇒福祉課長⇒子育て支援課長⇒健康介護課長⇒農林畜産課長⇒建設課長⇒まちづくり・企業支援課長）が職務の代理をすることを規定しています。なお、調査等が困難である場合には、複数の弁護士等で組織する第三者委員会が調査することを想定しています。

第6項では、事案の当事者が議長とされる場合、この条例の権限の行使は副議長が、議長及び副議長が当事者とされる場合は、年長の議員が職務の代理をすることを規定しています。なお、調査等が困難である場合には、複数の弁護士等で組織する第三者委員会が調査することも想定されます。

地方自治法（抄）

第百六条 普通地方公共団体の議会の議長に事故があるとき、又は議長が欠けたときは、副議長が議長の職務を行う。

- 2 議長及び副議長にともに事故があるときは、仮議長を選挙し、議長の職務を行わせる。
- 3 議会は、仮議長の選任を議長に委任することができる。

第百七条 第百三条第一項及び前条第二項の規定による選挙を行う場合において、議長の職務を行う者がないときは、年長の議員が臨時に議長の職務を行う。

第百五十二条 普通地方公共団体の長に事故があるとき、又は長が欠けたときは、副知事又は副市町村長がその職務を代理する。この場合において副知事又は副市町村長が二人以上あるときは、あらかじめ当該普通地方公共団体の長が定めた順序、又はその定めがないときは席次の上下により、席次の上下が明らかでないときは年齢の多少により、年齢が同じであるときはくじにより定めた順序で、その職務を代理する。

- 2 副知事若しくは副市町村長にも事故があるとき若しくは副知事若しくは副市町村長も欠けたとき又は副知事若しくは副市町村長を置かない普通地方公共団体において当該普通地方公共団体の長に事故があるとき若しくは当該普通地方公共団体の長が欠けたときは、その補助機関である職員のうちから当該普通地方公共団体の長の指定する職員がその職務を代理する。
- 3 前項の場合において、同項の規定により普通地方公共団体の長の職務を代理する者がないときは、その補助機関である職員のうちから当該普通地方公共団体の規則で定めた上席の職員がその職務を代理する。

第10条 ハラスメント対策委員会

(ハラスメント対策委員会)

- 第10条 市長は、前条第4項の調査により、適切な処理及び解決について審議するため、山県市職員ハラスメント対策委員会（以下「職員対策委員会」という。）を設置する。
- 2 議長は、前条第4項の調査により、適切な処理及び解決について審議するため、山県市議会ハラスメント対策委員会（以下「議会対策委員会」という。）を設置する。
- 3 職員対策委員会及び議会対策委員会（以下「各委員会」という。）は、市長又は議長の諮問に応じ、事実認定について審査審議し、答申するものとする。
- 4 各委員会はそれぞれ委員5人以内をもって組織する。
- 5 各委員会の委員は、公平かつ公正にその職務を遂行しなければならない。
- 6 各委員会は、申出に係るハラスメントが悪質又は緊急を要すると判断した場合は、原因究明及び再発防止のための措置に関し、市長又は議長に意見を述べることができる。
- 7 前各号に定めるもののほか、各委員会の運営に関し必要な事項は、規則で定める。

【解説】

第1項及び第2項では、ハラスメントの申出に関し、適切な処理及び解決について審議するため、市長が山県市職員ハラスメント対策委員会を設置すること、議長が山県市議会ハラスメント対策委員会を設置することを規定しています。

第3項では、各委員会が市長又は議長の諮問に応じ、事実認定について審査・審議し、答申することを規定しています。なお、事実認定についての審査・審議のため、必要な場合には、補完的に調査することも想定しています。

第4項では、両委員会の組織構成として、専門的な識見を有する有識者を含む5人以内で構成することを規定しています。

第5項では、市長が設置する委員会は地方自治法第138条の4及び第202条の3の規定に基づく執行機関の「附属機関」であり、議長が設置する委員会は議員で構成することを想定しています。公平かつ公正に職務を遂行しなければならることは重要であり、改めて規定しているものです。なお、事実認定に該当しない場合、直接的な証拠が乏しかったり、当事者の供述が食い違ったりして事実認定が困難な事案等についても諮問することができる想定しています。

第6項では、諮問された事案が緊急・重大と判断される場合には、諮問されたこと以外にも市長又は議長に意見を述べることができることも規定しています。

第7項では、ハラスメント対策委員会の運営に関し、前各号には規定しきれていないことについて詳細等については、規則で定める（規則委任）ことを規定しています。

地方自治法（抄）

第一百三十八条の四 普通地方公共団体にその執行機関として普通地方公共団体の長の外、法律の定めるところにより、委員会又は委員を置く。

2 普通地方公共団体の委員会は、法律の定めるところにより、法令又は普通地方公共団体の条例若しくは規則に違反しない限りにおいて、その権限に属する事務に関し、規則その他の規程を定めることができる。限りでない。

3 普通地方公共団体は、法律又は条例の定めるところにより、執行機関の附属機関として自治紛争処理委員、審査会、審議会、調査会その他の調停、審査、諮問又は調査のための機関を置くことができる。ただし、政令で定める執行機関については、この限りでない。

第二百二条の三 普通地方公共団体の執行機関の附属機関は、法律若しくはこれに基く政令又は条例の定めるところにより、その担任する事項について調停、審査、審議又は調査等を行う機関とする。

2 附属機関を組織する委員その他の構成員は、非常勤とする。

3 附属機関の庶務は、法律又はこれに基く政令に特別の定があるものを除く外、その属する執行機関において掌るものとする。

第11条 第三者委員会

（第三者委員会）

第11条 市長又は議長は、ハラスメント認定の公平性の担保が困難な場合又は悪質性等により社会に及ぼす影響が多大であると判断した場合においては、外部の学識経験者のみによる第三者委員会を設置することができる。

2 事案の行為者又は被害者が市長又は議長とされる場合は、第9条第5項又は第6項の規定を準用する。

【解説】

第1項では、ハラスメント認定の公平性の担保が困難な場合又は悪質性により社会に及ぼす影響が多大である場合は、外部学識経験者のみによる第三者委員会を設置できることを規定しています。具体的には、市長や議員等が当事者となった場合や命に関わる事案になった場合等が想定され、弁護士3人以上で組織することを想定しています。

第2項では、事案の行為者又は被害者が市長の場合には、第9条第5項を準用して、副市長等（総務課長⇒企画財政課長⇒税務課長⇒市民環境課長⇒福祉課長⇒子育て支援課長⇒健康介護課長⇒農林畜産課長⇒建設課長⇒まちづくり・企業支援課長）が設置でき、事案の行為者又は被害者が議長の場合には、第9条第6項を準用して、副議長が、副議長も当事者とされる場合には、年長の議員が設置することが出来ることを規定しています。

第12条 個人情報の保持及び秘密の保持

(個人情報の保持及び秘密の保持)

第12条 第9条第1項に規定する相談員、第10条に規定するハラスメント対策委員会の委員、前条に規定する第三者委員会の委員その他申出に関する業務に携わる職員は、ハラスメントの被害者及び行為者の個人情報に十分配慮し、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。

【解説】

ハラスメント事案は、当事者や関係者にとって非常にデリケートな問題であり、その秘密は守られなければなりません。そのため、第9条第1項の規定により市長が指名する相談員又は議長が指名する相談員、第10条に規定するハラスメント対策委員会の委員、前条に規定する第三者委員会の委員のほか、申出に関わる全ての職員に対し、いわゆる守秘義務を規定しています。当然ながら、その職から離れた後も同様の義務が課されることになります。

第13条 不利益取扱いの禁止

(不利益取扱いの禁止)

第13条 市長等、議員及び職員は、ハラスメントに関する相談等を申し出たことを理由として、当該職員に対し不利益な取扱いをしてはならない。

【解説】

ハラスメント事案が埋没することがないようにし、職員が安心してハラスメントに関する相談や苦情を申し出られるようにする必要があります。そのため、その申出により勤務条件に関する不利益（任用や給与上の取扱い等に関する不利益）や同僚等他の職員や議員から誹謗や中傷などを受けないようにすることは不可欠です。そうしたことを踏まえて、当該職員に対する不利益な取扱いを禁止することを改めて規定しています。

第14条 対応措置

(対応措置)

第14条 市長又は議長は、事実関係の公正な調査によりハラスメント事実が確認された場合は、次の各号に掲げる行為者に対し、それぞれ必要に応じて当該各号に定める措置を行うことができる。

- (1) 市長等及び議員 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

【解説】

市長又は議長は、申出に係る事案を公正に調査した結果、ハラスメントの事実が確認された場合は、その行為者によって、必要な措置を行うことができます。他方、行為者が特別職（市長等及び議員）の場合には、一般職職員と同様の懲戒処分は課すことはできないことから、その行為の事実を公表することができることを規定しています。

行為者が職員の場合は、地方公務員法第29条及び山県市職員の懲戒処分に関する指針に基づく懲戒処分（免職、停職、減給又は戒告）、処分にまで至らない場合は訓告や厳重注意などを行うことが想定され、各行政委員会の事務局職員に対しては、各任命権者が行うこととなります。なお、第1号の公表、第2号の懲戒処分等によって事案が公表となる際には、ハラスメントの被害者が2次被害を受けないよう配慮することが求められます。

地方公務員法（抄）

第二十九条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、当該職員に対し、懲戒処分として戒告、減給、停職又は免職の処分をすることができる。

- 一・二 略
- 三 全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあつた場合
- 2~4 略

第15条 研修等

(研修等)

第15条 市長は、ハラスメントの防止等を図るため、市長等及び職員に対し必要な研修等を実施しなければならない。

2 議長は、ハラスメントの防止等を図るため、議員に対し必要な研修等を実施しなければならない。

【解説】

ハラスメントに関する知識を深め、その未然防止につなげるため、職員のみならず、市長、副市長及び教育長といった常勤の特別職に対しても、研修等（研修のほか、啓発等）を実施する義務を定める規定です。同様に、議長には、議員に対して研修等を実施する義務を規定しています。

第16条 委任

(委任)

第16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。

【解説】

「市長が別に定める」ものとしては、「規則」のほか、「要綱」「要領」などがあり、詳細はそうした文書によって定めることを規定しています。具体的には、山県市公文書規程（平成15年訓令甲第1号）等により、告示・公告・訓令甲・訓令乙・内訓等で発令することとなっています。

山県市公文書規程

(文書の種類)

第7条 略

2 令達文書は、次のとおりとする。

- (1) 条例 地方自治法(昭和22年法律第67号)第14条第1項の規定により制定するもの
- (2) 地方自治法第15条第1項の規定により制定するもの
- (3) 告示 法令の規定により、又は行政処分で一般に告知するもの
- (4) 公告 告示以外の文書で一般に公表を要すると認められるもの
- (5) 訓令甲 庁中又は出先機関に対する命令で一般に知らせる必要のあるもの
- (6) 訓令乙 庁中又は出先機関に対する命令で一般に知らせる必要のないもの
- (7) 内訓 庁中又は出先機関に対する命令で機密に属するもの
- (8) 達 特定の個人又は団体に対して指示命令するもの
- (9) 指令 申請、問い合わせ等に対して指示命令するもの

附 則

附 則

この条例は、公布の日から施行する。

【解説】

この条例の効力が発動する日が定められています。なお、条例の内容とし、市民の権利を制限したり、市民に義務を課したりして、罰則等を定める場合には、公布日と施行日をずらし、一定の周知期間を設けることもあります。

しかし、この条例は、そうした規制内容ではなく、地域で支え合い、誰もが安心して暮らすことができる地域を目指していくための考え方が定められているものです。また、関係団体等とは素案について議論もしていて、パブリックコメントも実施してきており、制定後、更に一定期間を置く必要がないものとして、施行日は公布日としています。

なお、地方自治法第16条第1項により、議会の議長は、条例制定の議決があったときは、3日以内に市長に送付することとなっています。また、同条第2項により、市長は、送付を受けてから20日以内に公布しなければならないこととなっています。この条例は、令和●年●月●日に議決され、令和●年●月●日に公布となりましたので、令和●年●月●日からの施行となっています。

ちなみに、「公布」の方法は、山県市公告式条例（平成15年山県市条例第3号）第2条第1項に基づき市長が署名し、同条第2項に基づく別表による「市役所前掲示場」「伊自良支所前掲示場」「美山支所前掲示場」の3箇所に掲示することとなっています。

地方自治法

第十六条 普通地方公共団体の議会の議長は、条例の制定又は改廃の議決があつたときは、その日から三日以内にこれを当該普通地方公共団体の長に送付しなければならない。

2 普通地方公共団体の長は、前項の規定により条例の送付を受けた場合は、その日から二十日以内にこれを公布しなければならない。ただし、再議その他の措置を講じた場合は、この限りでない。

3～5 略

山県市公告式条例

（条例の公布）

第2条 条例を公布しようとするときは、公布の旨の前文及び年月日を記入して、その末尾に市長が署名しなければならない。

2 条例の公布は、別表の掲示場に掲示することにより行うものとする。

別表（第2条関係）

山県市役所前掲示場 山県市伊自良支所前掲示場 山県市美山支所前掲示場

山県市ハラスメントの防止等に関する条例

(目的)

第1条 この条例は、職場におけるハラスメントの防止及び排除のための措置、ハラスメントに起因する問題に適切に対応するための措置に関し、必要な事項を定めることにより、全ての職員及び議員（が個人としての人格及び尊厳が保障され、それぞれの能力を發揮することができる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定義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 市長等 市長、副市長及び教育長をいう。
- (2) 議長等 山県市議会議長及び山県市議会副議長
- (3) 議員 山県市議会の議員をいう。
- (4) 管理監督者 地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条の2に規定する管理監督職にある職員をいう。
- (5) 職員 地方公務員法第3条第2項に規定する一般職に属する職員、同法第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員、同法22条の3第4項に規定する臨時的任用職員、地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成14年法律第48号）の規定に基づき任期を定めて採用された職員及び市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号）第1条第1項に規定する職員で、本市の職場に勤務するものをいう。
- (6) 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、パワー・ハラスメントその他の誹謗、中傷、風評等により人権を侵害し、又は不快にさせる行為をいう。
- (7) 職場 職員においては職務を遂行する場所（実質的にその延長線上にある出張先及び勤務時間外の会席等を含む。）をいい、議員においては議員活動を行う全ての場所をいう。

(ハラスメントの禁止)

第3条 市長等、議員及び職員のほか、本市の職場に勤務するものは、いかなる場合においても、ハラスメントを行ってはならない。

(市長等の責務)

第4条 市長は、職員がその能力を十分に発揮できる勤務環境を確保するため、ハラスメント防止に関する研修の実施等により意識の啓発を行い、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して職員の職場環境が害され、又は職員に不利益が生じた場合は、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

- 2 副市長は、市長を補佐して、前項に規定する措置等をともに実施しなければならない。
- 3 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できるよう、その職務を遂行しなければならない。

(議長等の責務)

第5条 議長は、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を害され、又は議員に不利益が生じた場合は、ハラスメントを受けた議員に配慮しつつ、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

2 副議長は、議長を補佐して、前項に規定する措置等をともに実施しなければならない。

(議員の責務)

第6条 議員は、市民の代表者として、市政に携わる権能及び責務を自覚するとともに、常に高い倫理観を持ち、ハラスメントの防止に努めなければならない。

(管理監督者の責務)

第7条 管理監督者は、職員の育成及び能力開発が責務であることに留意するとともに、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 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においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

3 管理監督者は、苦情等の申出、調査への協力その他のハラスメントに対する当該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。

(職員の責務)

第8条 職員は、他の職員に対し、職務遂行上の対等な立場であることを認識し互いの人権を尊重しなければならない。

2 職員は、良好な職場環境を確保するため、職場でハラスメント又はハラスメントに起因する問題が起きた場合は、当事者だけの問題とせず、次条第1項各号に規定する窓口等に報告及び相談する対応をしなければならない。

(相談等の申出)

第9条 職場におけるハラスメントを受け、又は目撃し、若しくは把握した者は、次に掲げる窓口等に相談及び苦情を書面、口頭又はこれに準じた手段により申し出ること（以下「申出」という。）ができる。

（1）行為者が市長等及び職員の場合 市長が指名する相談員又は市長が指定する外部相談窓口

（2）行為者が議員の場合 議長が指名する相談員又は議長が指定する外部相談窓口

2 申出は、現実にハラスメント事案が発生した場合に限らず、その発生のおそれがある場合又はハラスメントに該当するか否か判断したい場合についても行うことができる。

3 申出は、ハラスメントを受けた直接の被害者のみならず、家族、相談を受けた者についても広く対応するものとする。

4 市長又は議長は申出に対し、関係者への事実確認等の調査を行い適正に対処しなければならない。

5 申出に係る事案の行為者又は被害者が市長とされる場合、この条例の規定による権限の行使は、地方自治法（昭和22年法律第67号）第152条の規定に準じて副市長等がその職務を代理する。

6 申出に係る事案の行為者又は被害者が議長とされる場合、この条例の規定による権限の行使は、地方自治法第106条の規定に準じて副議長が、議長等が行為者又は被害者となったときは、同法第107条の規定に準じて年長の議員がその職務を代理する。

(ハラスメント対策委員会)

第10条 市長は、前条第4項の調査により、適切な処理及び解決について審議するため、山県市職員ハラスメント対策委員会（以下「職員対策委員会」という。）を設置する。

2 議長は、前条第4項の調査により、適切な処理及び解決について審議するため、山県市議会ハラスメント対策委員会（以下「議会対策委員会」という。）を設置する。

3 職員対策委員会及び議会対策委員会（以下「各委員会」という。）は、市長又は議長の諮問に応じ、事実認定について審査審議し、答申するものとする。

4 各委員会はそれぞれ委員5人以内をもって組織する。

5 各委員会の委員は、公平かつ公正にその職務を遂行しなければならない。

6 各委員会は、申出に係るハラスメントが悪質又は緊急を要すると判断した場合は、原因究明及び再発防止のための措置に關し、市長又は議長に意見を述べることができる。

7 前各号に定めるもののほか、各委員会の運営に關し必要な事項は、規則で定める。

(第三者委員会)

第11条 市長又は議長は、ハラスメント認定の公平性の担保が困難な場合又は悪質性等により社会に及ぼす影響が多大であると判断した場合においては、外部の学識経験者のみによる第三者委員会を設置することができる。

2 事案の行為者又は被害者が市長又は議長とされる場合は、第9条第5項又は第6項の規定を準用する。

(個人情報の保持及び秘密の保持)

第12条 第9条第1項に規定する相談員、第10条に規定するハラスメント対策委員会の委員、前条に規定する第三者委員会の委員その他申出に関する業務に携わる職員は、ハラスメントの被害者及び行為者の個人情報に十分配慮し、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。

(不利益取扱いの禁止)

第13条 市長等、議員及び職員は、ハラスメントに関する相談等を申し出たことを理由として、当該職員に対し不利益な取扱いをしてはならない。

(対応措置)

第14条 市長又は議長は、事実関係の公正な調査によりハラスメント事実が確認された場合は、次の各号に掲げる行為者に対し、それぞれ必要に応じて当該各号に定める措置を行うことができる。

(1) 市長等及び議員 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

(研修等)

第15条 市長は、ハラスメントの防止等を図るため、市長等及び職員に対し必要な研修等を実施し

なければならない。

2 議長は、ハラスメントの防止等を図るため、議員に対し必要な研修等を実施しなければならない。

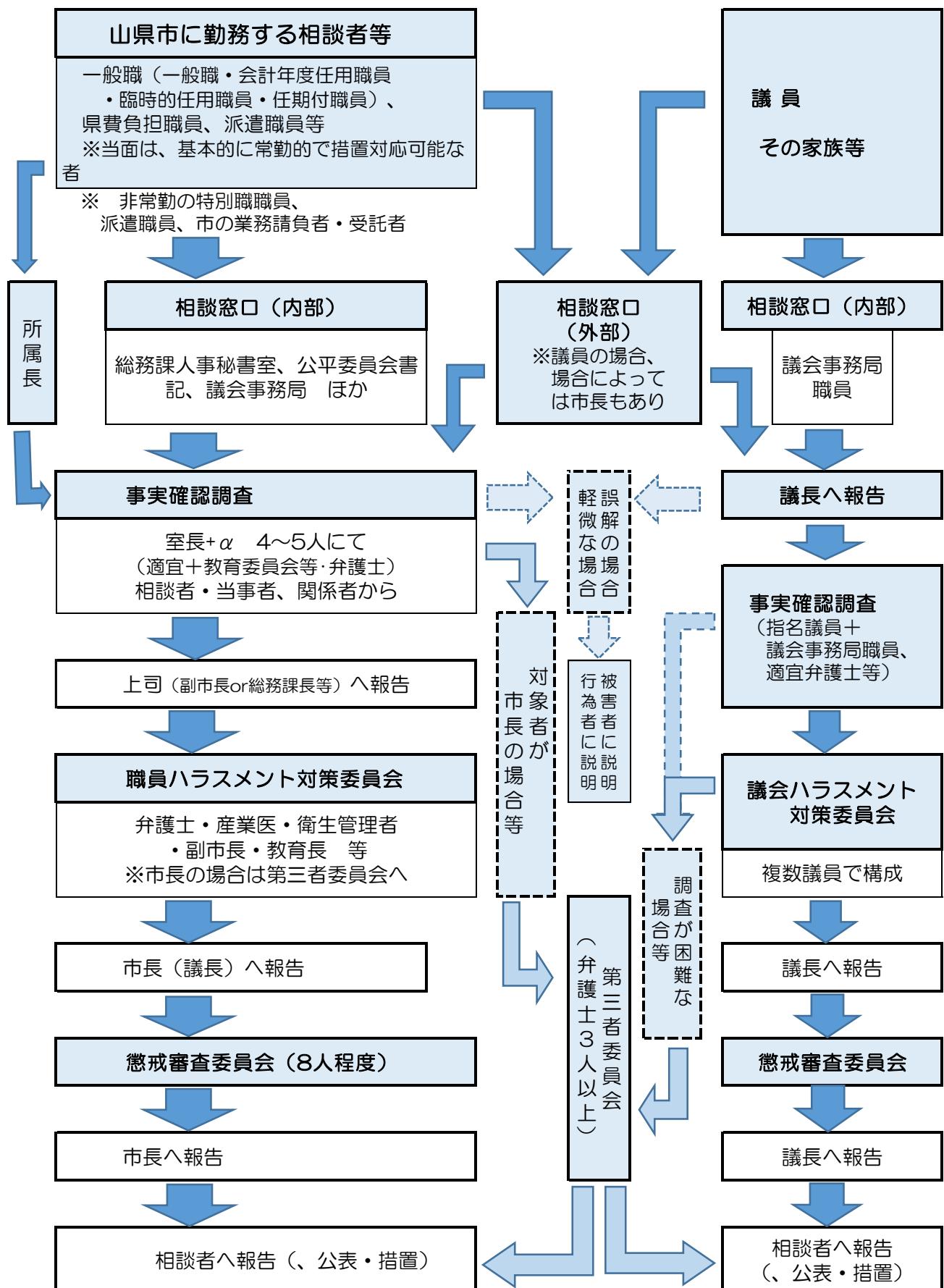
(委任)

第16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、公布の日から施行する。

ハラスメント対応のイメージフロー図





山県市ハラスメントの防止等に関する条例 逐条解説

令和●年●月発行

編 集：山県市

発 行：山県市

岐阜県山県市高木1000番地1

〒501-2192 ☎ (0581)22-2111 (代表)