

議会関係ハラスメント根絶のための議員研修

次 第

日時 令和 5 年 11 月 13 日 (月) 13:00

会場 オリエンタルホテル福岡 博多ステーション

(オリエンタルボールルーム山笠)

1 開 会

2 主催者挨拶

福岡県議会議長 香原 勝司

3 講 演

はまだ まり
濱田 真里 氏

Stand by Women 代表
女性議員のハラスメント相談センター 共同代表
ジェンダー総合研究所 共同代表

演題

「政治分野のハラスメントの防止に向けて
～ハラスメントの実態から考える～」

うちだ かずお
内田 一夫 氏

元全国都道府県議会議長会事務局 次長

演題

「議員のコンプライアンス
～「やるべきこと」と「やってはいけないこと」～」

議会関係ハラスメント根絶のための議員研修

【講師紹介】

○ はま だ まり 濱田 真里 氏

(Stand by Women 代表、女性議員のハラスメント相談センター 共同代表、ジェンダー総合研究所 共同代表)

演題：「政治分野のハラスメントの防止に向けて ～ハラスメントの実態から考える～」

専門は政治分野におけるハラスメント。

研究内容を元に2021年にStand by Womenを設立。団体を通じて女性議員・候補者のサポート活動や、メディアへの啓蒙活動を実施。

2022年に子育て中の立候補をサポートする「こそだて選挙ハック！プロジェクト」を始動。

2023年に4月の統一地方選挙に向けて日本初の議員向け相談窓口「女性議員のハラスメント相談センター」を設立し、現在も議員や候補者に対する相談対応を実施。

内閣府「令和3年度政治分野におけるハラスメント防止研修教材」等の作成に関する検討会構成員。



○ うちだ かずお 内田 一夫 氏

(元全国都道府県議会議長会事務局 次長)

演題：「議員のコンプライアンス ～「やるべきこと」と「やってはいけないこと」～」

昭和30年 2月生

昭和54年 3月 学習院大学大学院法学研究科修士課程修了

54年 4月 全国都道府県議会議長会事務局入局

議事調査部副部長、調査二部副部長、調査一部副部長を経て

平成20年 4月 議事調査部長

平成29年 4月 事務局次長 議事調査部長事務取扱

平成30年 3月 退職

30年12月 日本速記協会理事

令和元年 5月 都道府県議会制度研究会委員

<著書等>

注解地方議会先例集 (共著) ぎょうせい

Q&A 議会人の危機管理 (共著) ぎょうせい

判例から学ぶ政務活動費の実務 (編著) ぎょうせい



議員のコンプライアンス

～「やるべきこと」と「やってはいけないこと」～

目 次

I 議員のコンプライアンス

- | | | | |
|---|----------------|-------|---|
| 1 | 議員のコンプライアンスの特色 | | 1 |
| 2 | 政治倫理 | | 4 |

II ハラスメントの防止(禁止)

- | | | | |
|---|-------------------------------|-------|----|
| 1 | ハラスメントとは | | 6 |
| 2 | 議員によるハラスメントの実態 | | 9 |
| 3 | 政治分野男女共同参画推進法によるセクハラ等の禁止 | | 10 |
| 4 | 議員に関するハラスメント対応の課題 | | 11 |
| 5 | 議員が関係するハラスメントについて第三者機関を設けている例 | | 13 |
| 6 | 議員に対するハラスメント | | 15 |
| 7 | まとめ | | 17 |

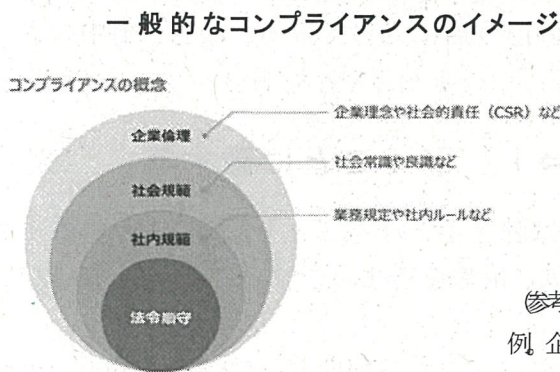
議員のコンプライアンス

～「やるべきこと」と「やってはいけないこと」～

I. 議員のコンプライアンス

1. 議員のコンプライアンスの特色

- 一般的にコンプライアンスとは、「法令を遵守すること」とされている。その趣旨は、企業、具体的には雇用関係にある社員が法令等を遵守することにより、企業の社会的信頼を維持、向上させ、延いては収益を高め、株主など関係者の利益に資することにある。



特別職の地位
住民から選ばれた議員

参考:『弁護士監修』コンプライアンスの意味と違反事例 企業が取り組むべきことを簡明解説

- 議員のコンプライアンスはどのように考えるべきであろうか。
⇒ 議員にとって「職場」とは? 議会だけが職場か?
- 議会と議員に雇用関係は生じていない。議員の雇用主はしいて言えば住民である。コンプライアンスを雇用主と構成員との関係で捉えるならば、議員は住民の信頼を維持し、向上させるために法令等を遵守することを使命とすべき、と言えるのではないか。
- 議員のコンプライアンスとは、議会活動、議員活動、私的な活動等にわたり、それぞれの活動で遵守すべきルールを自覚しながら、住民の負託に応え、公正公平に職務を行使することにより、結果、議員という職業に対する住民の信頼を高めることである。 ⇒ **議員は議員という仕事を行う個人事業主 どこでも職場**
- さらに、「やってはいけないこと」を明確にするだけでなく、自分のフィールドの中でルールを守りながら、プレーヤーとして住民のために存分に活動すること(「やるべきこと」)を自らに課すことに意義がある。
⇒ 命ぜられるのではなく、主体性・自己責任性が非常に強い
- その際、議員の活動原理の基本は、「公正公平」であり、「全体の奉仕者」として、大局的な立場で結論を導き出すことが必要である。

不正行為の懲罰
特別職の公務員
全体の奉仕者

〔やるべきこと = 議員の心得〕

(メリーランド州自治体職員向けクイックガイドより)

1) 自治体のニーズ把握と優先順位の決定 ⇒ 活動の方向付け

自治体は、それぞれが独特である。どの自治体も特有の問題を抱え、どの問題に重点を置くかの順位も異なってくる。

2) 観察すること ⇒ 些細な変化への気づき

普段の行動を、既存の問題や浮上しつつある問題を見つけ出す機会として利用する。一ヶ所に限らず別の地域も観察するために時折、普段とは違う道を歩いてみる、客層の違う店に入ってみる、など、街中のささいな変化にアンテナを張る。 「ささいな変化」への気づき

3) 住民との会話 ⇒ 聴くことに徹する ※ 傾聴力

住民と話をする際は聴き手となることを第一とし、議論や弁解は避けるべきである。態度全体に、情報を得ようとする事への純粋な意欲を表すようにする。

人々との対面という設定での情報収集に加え、積極的に近づいてくる住民からは自発的な情報提供や批判を受けることもある。

4) 読む ⇒ 正しい情報の収集

書簡や新聞記事には、これまでに浮上しなかった問題が見出せるかもしれない。他の自治体の問題が記事になれば、「私たちの自治体も同じ問題を抱えているのだろうか」という疑問が湧いてくるかもしれない。

※ 政務活動費の活用

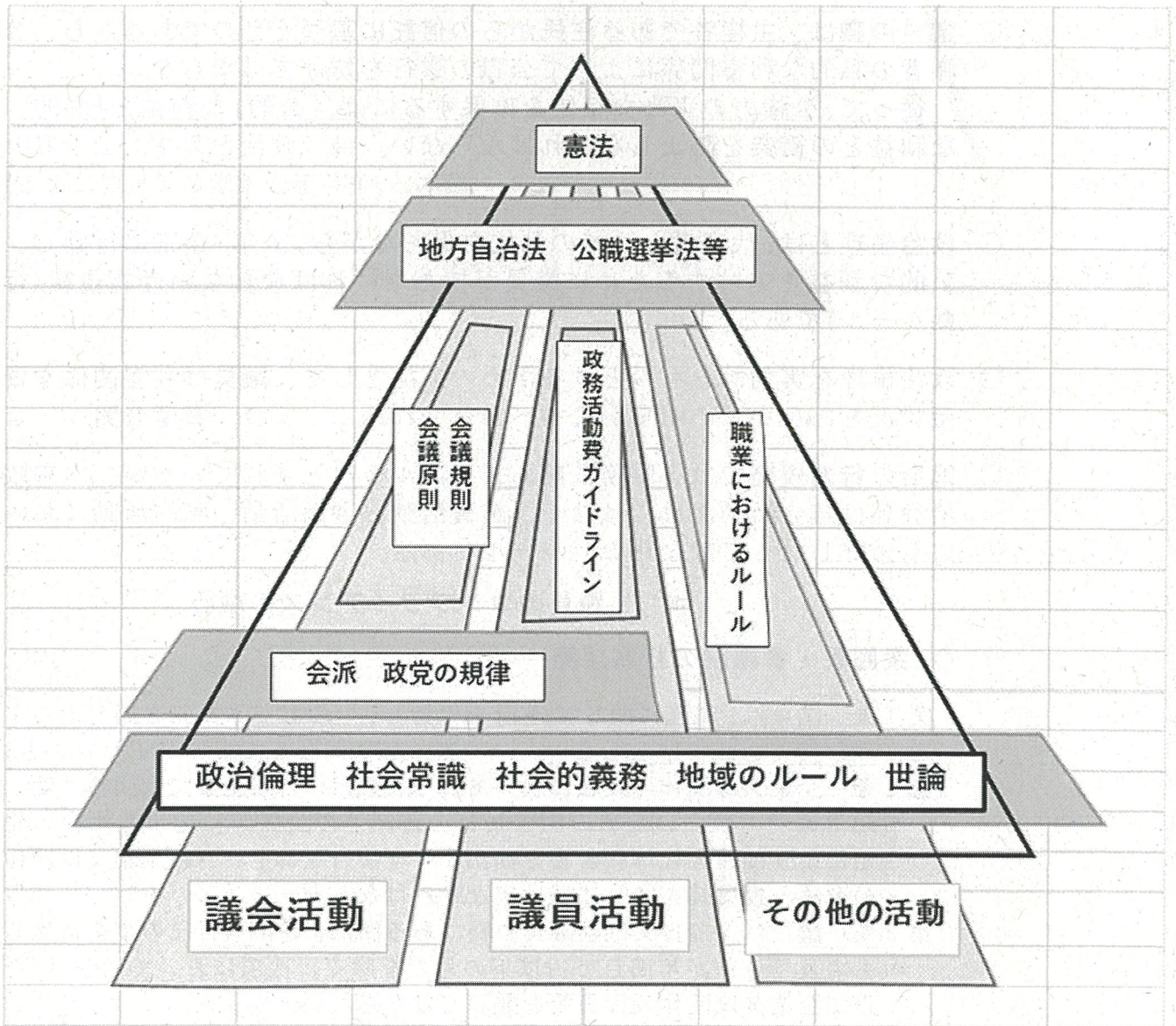


◎ 個人に対する中傷は行わないこと ⇒ やってはいけないこと

他者を嘲笑することや「こきおろす」ことを意図した個人的発言をなくすよう、あらゆる努力をしよう。発言は、人物の資質よりもむしろ事実に向けて行われるべきである。

⇒ 事実を問題にすべきで、その人を問題とすべきではない。

※ 議員のコンプライアンスのイメージ



2. 政治倫理 ⇒ コンプライアンスの核

(1) 政治倫理とは

- 政治倫理は単に内心の道徳的規律だけではなく、政治に係わる者の行為規範(守るべきルール、行動の指針)である。
- 議員の職は、主権者である住民からの信託に基づくものであるから、公職者の私的な利害関係によって公職の遂行を妨げてはならない。
従って、公権力の正当な行使を確保するには、「公的」な利益と「私的」な利益との衝突を防止しなければならない。⇒ 政治とカネ 公と私
(藤本 一美 専修大学名誉教授による)
- 政治倫理とは、代表者としての品位を保ちながら、公平・公正に行動し、公的な利益を追求するために議員が持たなければならない行為規範(行動ルール)である。
- 政治倫理を実効あるものとするための前提として、議員は利害関係や資産状況をあらかじめ明らかにすべきとされる。 ⇒ 資産公開
- 国会の**行為規範**では「職務に関して」のルールとされているが、本来政治倫理は議会活動だけではなく、議員活動、選挙活動、私的活動においても遵守しなくてはならないルールである。

⇒ 議員のコンプライアンスの中心

◇ 衆議院・参議院の行為規範

- 第1条 議員は、職務に関して廉潔^{れんけつ}を保持し、いやしくも公正を疑わせるような行為をしてはならない。 ※ 私欲がなくて行いが正しいこと。
- 第2条 企業又は団体の役職に就いている議員は、当該企業又は団体に関し政治倫理の確立のための国会議員の資産等の公開等に関する法律の規定により関連会社等報告書を提出すべき場合を除き、当該企業又は団体の名称、役職等を議長に届け出なければならない。
- 第3条 議員は、議長又は副議長の職にある間は、報酬(自己の事業に係るもの及び金額が年間百万円以下のものを除く。次項において同じ。)を得て企業又は団体の役員等を兼ねてはならない。
- 2 議員は、常任委員長又は特別委員長の職にある間は、報酬を得てその所管に関連する企業又は団体の役員等を兼ねてはならない。(以下略)

- 地方議会においても、国会における政治倫理要綱や行為規範に倣って、政治倫理条例や政治倫理要綱が定められる例が増えており、その遵守が求められている。
- ただし、最近においては、「政治とカネの問題」だけでなく、職務遂行における品位、高潔性の確保に対象が広がっている。
⇒ ハラスメント問題、SNSの適正使用 等

(2) 政治倫理の具体的内容 ※は制度化されている事項

議会活動に限定されない政治家としての行為規範 ⇒ 全体の奉仕者としての責務

① 職務の公正・公平性の確保 (政治とカネの問題)

- ・ 公選法による寄附禁止※
- ・ 兼業禁止※、兼業禁止の趣旨の拡大(親族規制、指定管理者との関係)
- ・ 口利きをどう考えるか。 ⇒ 職員倫理条例(不当要求行為)
- ・ 許認可等の有利な取扱いの禁止

② 議員活動の透明性の確保 (カネの流れ)

- ・ 資産公開※、資産公開の範囲拡大(親族) ⇒ 除斥対象の明確化
- ・ 政治資金規正※
- ・ 政務活動費の収支報告※

③ 議員の高潔性の確保 (より高い倫理が求められる)

- ・ ソーシャルメディアポリシーの徹底 (SNSによる発信 等)
やってはいけないことを「ソーシャルメディアガイドライン」「ソーシャルメディアポリシー」として明文化
- ・ ハラスメントの禁止

◎ 守秘義務をどのように考えるか。



政治倫理違反に対する措置 ⇒ 懲罰との違いに注意

- ・ 政治倫理審査会 ※ 議場内の発言・やじ

(3) 政治倫理条例の意義

- 議員は議長の秩序保持権に服さなければならないが、議長の秩序保持権の及ぶ時と場所は、議会の会議中、すなわち本会議の開会中に限られ、「場所」は、議場内に限定される。
- 政治倫理は、いわば広い意味で議員の服務規律であるので、共通のルールを定めるためには議員自らが守るべき規準を決め、自らの意思として議決によって意思決定を行うことが適当である。 そのひとつの方法が政治倫理条例や要綱の議決である。
- 政治倫理条例は上意下達による規準の徹底ではなく、議員自らが決め、住民に約束することに意義がある。

II. ハラスメントの防止(禁止)

1. ハラスメントとは

- ハラスメント (Harassment) とはいろいろな場面での『嫌がらせ、いじめ』を言う。その種類は様々だが、他者に対する発言・行動等が本人の意図には関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えることを指す。 ⇒ 人権侵害 継続的な人格を押しつぶす発言・行為

「パワーハラスメント(組織・上司が職務権限を使って、職務とは関係ない事項あるいは職務上であっても適正な範囲を超えて、部下に対し、有形無形に継続的な圧力を加え、受ける側がそれを精神的負担と感じたときに成立するものをいう、と一応定義する。)」(東京地裁判決 平 21・10・15、東京地裁判決 平 20・10・21)

- ハラスメント対策は、一般的には、社員が快適な職場環境の中で仕事をするための配慮とされている。 → 労働者の保護

※ 企業におけるダメージは次ページ参照

- ハラスメントは人格の否定であり、人権侵害である。本来的には職場だけの問題にとどまらず、人間として守るべき倫理である。
- 防止から踏み込んで「禁止する」という姿勢が重要である。

(主なハラスメント) ※ 票ハラ

- ・ パワーハラスメント:職場での上下関係や権力を利用した嫌がらせ(執拗な叱責)
- ・ セクシャルハラスメント:性的嫌がらせ (触る、強要する)
- ・ マタニティハラスメント:妊娠や出産、子育てを理由とした嫌がらせ
- ・ モラルハラスメント:言葉や態度等による精神的ないやがらせ (無視、いじめ)



- 主観的に「嫌がらせ」と感ずればハラスメントとすると、個人の感情の分だけさまざまなハラスメントが発生することになる。主観的なハラスメントを客観的な基準で判断しようとするのが類型化の目的である。

⇒ ハラスメントの定義の明確化

- また、実際のハラスメントは類型化されているものにとどまらないことにも注意を要する。
- 問題は何かをもってハラスメントと判断するか、その基準が明確でないことである。そこから「そんなつもりではなかった」という言葉が飛び出す。
- ハラスメント行為を行わないようにするためには、問題意識を共有化する必要がある。

〈参考〉 企業におけるハラスメントによるダメージ

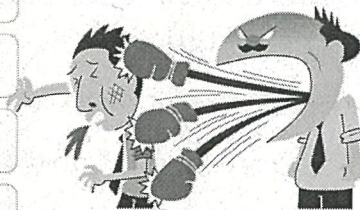
パワハラが被害者にもたらす影響

人権侵害

やる気の低下

自尊心の低下

メンタル変調



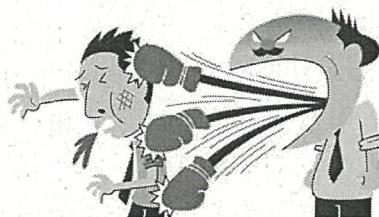
パワハラが加害者にもたらす影響

信用失墜

懲戒処分

損害賠償

刑事責任



パワハラが企業にもたらす影響



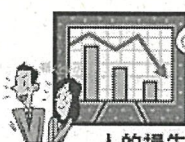
職場環境の悪化



モチベーションの低下



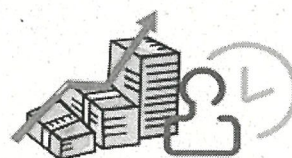
生産性の低下



人的損失の発生



コンプライアンスの問題



損害賠償責任、労災保険率アップ等によるコストアップ

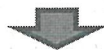
(以上の図はコンサルソーシング株式会社ホームページより引用)

【いかにして問題意識を共有化するか】

- ・ 「そんなつもりではなかった」という意識をいかに変えていくか。
⇒ ハラスメント行為の原因があればその問題を解決することが必要。
周りの配慮と努力が重要。見過ごさない！
風通し良い環境
- ・ 議会内や職員に対して、ハラスメント行為として「やってはいけないこと」について話し合い、申し合わせを作る。基準を共有する。
⇒ 行為者だけの責任にしない。みんなの問題として解決
- ・ その前提として「共生する」ことの重要性を再確認することが必要。
「君の考えには反対だが、意見は保障する」ヴォルテール
民主主義の基本となる考え方
- ・ さらに相手を尊敬する(リスペクト)という姿勢が重要。

※ リスペクトトレーニング(「ピースマインド」ホームページ)

- 映画界において質の高い作品を手掛けるにあたり、スタッフやキャストが安心して働くことができ、作品づくりに集中できることが大切であるという考えのもと、作品の制作に携わるすべての人が「リスペクト(尊敬)」を共通認識として持つことを目的としている。
- 同じ職場で一緒に働くメンバーが相互に「リスペクト(尊敬)」のフィルターを通して接する「思考の筋力」を鍛えることで、心理的安全性が高まり、誰もが安心して能力を発揮できる職場環境づくりに貢献する。
- 誰かが決めたルールを覚えて守るのではなく、役職など立場を問わず参加者全員がフラットにディスカッションするワークを通じて、各職場において全てのメンバーが相互に主体性を持って工夫をしながら、継続的によりよい職場環境をつくり上げていく必要がある、という理解に繋げる。



- ◎ ハラスメントを防止(禁止)するという方向は同じでも、議会(議員)と企業の職場環境は異なる。
議員、議会の特性に応じたハラスメント対策をいかに構築できるか、が今後の重要な課題である。

2. 議員によるハラスメントの実態 ⇒ ハラスメントとは

◇ 議員のハラスメントに関する職員アンケート（国立市）平成 29 年 7 月

- 国立市の職員アンケートでは、回答者 172 名（男女含む）のうち 48 名、約 28% が議員からハラスメントを受けたとしている。
- 多いのが「職務に関して違法不当不正な要求を受けた」（23 名）、「人前で激しく叱責されたり暴言を吐かれた」（18 名）で、パワハラの実例が多い。

(2) 【(1) で①を選択された方のみ回答】 ハラスメント行為の具体的な内容について（複数回答可）

① 不必要に身体を触られた	2
② 「男(女)のくせに」等の性的理由で不快な言葉が言われた	1
③ 卑猥な言動をされた	2
④ カラオケでのデュエット、酒席でのお酌などを強要された	1
⑤ 容姿や身体的な特徴について質問または指摘された	6
⑥ 性的経験・性生活等について質問された	0
⑦ しつこく電話番号、メールアドレス等の連絡先を聞かれた	4
⑧ 嫌がっているのに電話、Eメール、SNS等で連絡をされた	4
⑨ 食事等にしつこく誘われた	9
⑩ いわれのない性的なうわさをされたり、性的なからかいを受けた	2
⑪ 身体を執拗に見られた	0
⑫ 性的な関係を迫られた	0
⑬ 職場等で性的な写真、記事、ウェブページ等を見せられた	0
⑭ 人前で激しく叱責されたり、暴言を吐かれた	18
⑮ 人格を否定されるような言動を受けた	14
⑯ 職務に関して、違法・不当・不正な要求を受けた	23
⑰ 執務時間内に業務と無関係な雑談に長時間つき合わせられるなど、適正な業務執行を妨げられた	17
⑱ 始業前、昼休み、終業後等の執務時間外での業務対応を求められた	15
⑲ 暴力(間接的な暴力を含む)を受けた	1
⑳ 交際相手や結婚相手の有無などの私生活をしつこく聞かれた	2
㉑ 終業後、強引に飲み会に誘われた	13
㉒ その他	10

(以下略)

3. 政治分野男女共同参画推進法によるセクハラ等の禁止

- 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」(平成30年5月23日公布・施行)の一部を改正する法律が令和3年6月10日に成立し、同月16日公布、同日施行された。
- 同法は、我が国の政治分野への女性の参画を進めるため、男女を問わず、立候補や議員活動等をしやすい環境整備等が必要であることに鑑み、政党等がより積極的な取組を行うこととなるよう促進するとともに、国及び地方公共団体の施策を強化するため平成30年5月に公布施行された。
- 今回の改正で、セクハラ・マタハラ(マタニティハラスメント※)等への対応策が新設され、防止に資する研修の実施や相談体制の整備などの施策を講ずるものとすることとされた。施策を講ずべき対象に地方議会も含まれている。

※ マタニティハラスメント = 妊娠・出産をきっかけに、働く女性が職場で精神的・肉体的嫌がらせを受けたり、解雇や雇い止め、自主退職の強要で不利益を被ったりすることを指す。

- ハラスメントへの対応策は、一般的には研修と相談窓口の設置、そして配置転換や懲戒処分などの対処策を内容とする。

同法第9条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に資するよう、公選による公職等にある者及び公職の候補者について、性的な言動、妊娠又は出産に関する言動等に起因する問題の発生防止を図るとともに、当該問題の適切な解決を図るため、当該問題の発生の防止に資する研修の実施、当該問題に係る相談体制の整備その他の必要な施策を講ずるものとする。



【課題】 対応策が議員の特性に応じたものとなっていない。

※ 県市町村の議会団体は標準会議規則を改正し、欠席事由として、出産の外に育児や看護等も例示するとともに、母性保護のための、出産については産前産後の一定期間欠席することを認めることとした。

※ 内閣府男女共同参画局は令和2年3月に「政治分野における男女共同参画の推進に向けた取組事例」を公表したが、その中で地方自治体におけるハラスメント防止のために規定を整備した例として、次のとおり紹介されている。

◇ **【東京都狛江市】** 行為者に市長や議員も想定した「ハラスメントの防止等に関する指針」を整備。

◇ **【埼玉県川越市】** 市議会ハラスメント根絶条例を制定。

4. 議員に関するハラスメント対応の課題

- 議会においてハラスメントについて規定を定めていない場合、議員のハラスメントを糾弾することはできないのか、という問題。
- 議員のコンプライアンスは住民の信頼を裏切ってはならないことを核とする。ハラスメントは人権侵害であり、信頼を裏切る行為。規定がなくても議員はハラスメントを行ってはならないことを自覚すべきである。
- さらに、議員は職場(議会)という枠にとらわれず、誰に対しても、いかなる場合もハラスメントを行ってはならないことは、規定の有無に関わらず議員が遵守すべき倫理である。
- ただし議員の自覚の範囲に留めると客観的な基準が明らかにならない。また、具体的な事案についての判断が難しいという問題が発生する。 ⇒ 問題意識の共有が必要
- 議会としてどのような方向性をもってハラスメントに対処していくかは大きな課題である。
- ハラスメントに発展しないよう防止策を講ずることも重要。
- その際、議員(議会)の特性をどのように配慮するかという問題が発生する。

① 議会におけるハラスメント対応の方向性

- ・ **ハラスメント防止に重点を置くのか。 ⇒ 議員倫理の徹底 品位**

議会基本条例や政治倫理条例に理念規定を置く方法

- ・ **ハラスメントが発生した場合の対応策に重点を置くのか。**

対応策に重点を置く場合、ハラスメントの定義や議会の取るべき措置について具体的に定める必要がある。

② 「職場」をどのように捉えるか

- 議員の場合、「職場」「職務」の範囲をどのように捉えるか。

- ・ 議会として対応する場合、議員活動のうちどの活動までが対象となるか。私的活動は対象か。

③ 相談窓口について

- 議員が被害者の場合の相談窓口をどの部署に設置するか、対応は誰が行うか。

- ・ 第三者機関を自治体に設け、専門家が対応することが必要ではないか。
- ・ 議長はどのような役割を果たすべきか。
- ・ 自治体全体として対応を検討すべきではないか。

④ ハラスメントについての判断(相談)機関について

- 議員に関するハラスメントについての判断機関(第三者機関)を自治体として設けるか、議会独自に設けるか。
 - ・ 自治体において第三者機関を設けるか。
 - ・ 労働基準監督署、弁護士会など第三者機関に委ねるか。
 - ・ 議員で構成する議会運営委員会などは適当か。 ⇒ 守秘義務

⑤ ハラスメントの客観的基準をどのように設けるか。

⇒ なにをもってハラスメントと判断するか

【厚生労働省の示すパワハラ基準】

- ① 優越的な関係に基づいて(優位性を背景に)行われること
- ② 業務の適正な範囲を超えて行われること
- ③ 身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること

【厚生労働省の示すセクハラ基準】

「職場」において行われる「労働者」の意に反する「性的な言動」により、労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されること

- 議員同士のパワー・ハラスメント、セクシャルハラスメントについて厚生労働省と同じ基準で判断することが適当か。
 - ・ 議員活動(政治活動)を肉体的・精神的に行えなくすることもハラスメント、というような独自の基準を検討する必要はないか。
 - ・ 議員平等の原則をどのように考えるか。
 - ・ 政治家としての特殊性をどのように考えるか。
- 主観ではなく、客観的に判断するためには明確でわかりやすい指針が必要ではないか。⇒ 議会内における話し合いによる基準の明確化

⑥ 再発防止策について

- 議員が加害者の場合、有効な再発防止策をどのように講ずるか。
氏名公表、問責・辞職勧告決議 等
- 再発防止策の最終決定者(責任者)は議長か、首長か。

※ 不快行為への対処をおろそかにしない ⇒ 防止のための実効策

不快な言動がなされた場合は、そのまま放置し、問題が大きくなることを避けるため、話し合いによりお互いの主張を理解し、関係を改善する場を設けることが適当である。

⇒ **アサーティブ・コミュニケーション(本音での話し合い)**の確立
お互いを尊重しながら意見を交わすコミュニケーション

5. 議員が関係するハラスメントについて第三者機関を設けている例

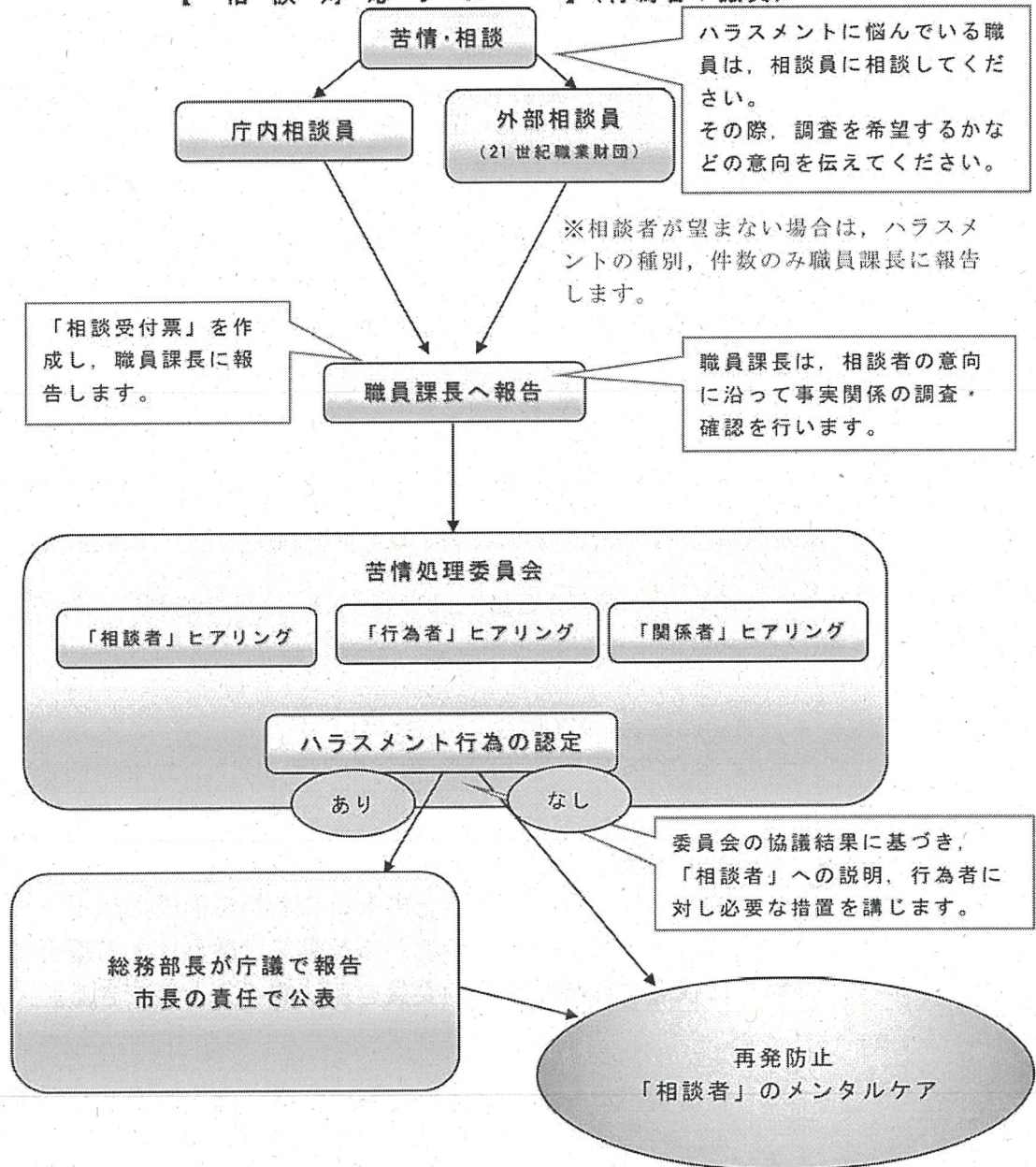
◎ 狛江市「ハラスメント防止条例」「ハラスメントの防止等に関する指針」

- 狛江市では、市長、議員も対象とする「狛江市職員のハラスメントの防止等に関する条例」が議員提出で制定され、平成30年11月1日から施行。同条例5条に基づき、「ハラスメントの防止等に関する指針」を作成。
- 同指針では、市長及び議員の責務を次のように規定している。

「市長等及び議員は、自らがハラスメントを行わないことはもとより、ハラスメントの事実があると疑われたときは、自ら誠実な態度を持って疑惑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りません。

良好な勤務環境を確保するためハラスメントの防止及び排除並びに被害者への配慮に努めなければなりません。」 ⇒ 全職員の勤務環境保持
- 相談窓口を庁内(総務課)、庁外(「21世紀職業財団」)に設置
- ハラスメントに関する苦情を調査審議し、公平な処理に当たるため、「狛江市ハラスメント苦情処理委員会」を設置している。
 - ▶ ハラスメント苦情処理委員会の所掌事項。
 - ・ ハラスメントに係る事実関係の調査に関すること。
 - ・ ハラスメントに係る対応に関すること。 等
 - ▶ 委員会の構成
 - ・ 委員会は、有識者3名と市職員2名から構成される。
 - ・ 相談・苦情に係る当事者が市長等又は議員である場合は、市職員に代えて臨時に2名の委員を別に置くことができる。
 - ▶ 委員会の権限
 - ・ 行為者が市長等又は議員であった場合は、原則として委員会で処理することとなる。
 - ・ 委員会では、調査審議に当たり、必要に応じて、市長等、議員、職員その他苦情・相談に係る者に対して、聴取することができる。
 - ・ 委員会は、調査審議を終えたときは、その内容をまとめ、市長に報告する。
- 条例、規則及び本指針に反して職員がハラスメントを行った場合は、その態様によって、懲戒処分等の対象となる。なお、行為者が市長等又は議員であった場合は、市長の責任で職名、氏名及びハラスメントの内容等を公表することができる。

【 相 談 対 応 フ ロ ー 】 (行 為 者 : 議 員)



※公表等対応措置が決定されるまでは、狛江市情報公開条例等に基づき、非公開情報として取り扱う。

※公表しない場合は、その理由を付すこととする。

被害者及びその関係者が事件を公表しないように求めるとき、又は公表により被害者が特定される可能性が大きいなど。

6. 議員に対するハラスメント

(1) 内閣府、福岡県実施のアンケート結果から明らかになった課題

- 議員活動や選挙活動中にハラスメントを受けた議員は多く、特に女性議員の半数以上が被害者であること、そして、その内容は「性的、もしくは暴力的な言葉（ヤジを含む）による嫌がらせ」が最も多いことから、有権者からのハラスメントの事例も多いことが推測されること。
- 議員活動を行う上での課題のなかに、「地元で生活する上で、プライバシーが確保されない」ことがあげられており、それがストーカー行為につながっていることも考えられることから、**議員のプライバシー**をどのように捉えるかが今後の検討課題であること。
- ハラスメントをなくすため取組としては、研修、倫理規定の整備、相談窓口の設置が有効な措置としてあげられているが、有権者が加害者の場合に特化した有効策が提唱されていない。

(2) 有権者によるハラスメントの防止策

- ストーカー行為に対して実際に講ぜられている自己防衛的対策は、自分のプライバシーを公にしない、という方法である。具体的には、自宅の住所や電話番号を議会のホームページ等で公表しない、という例もある。

※ 札幌市議会のホームページの議員紹介の欄

氏名と会派、選挙区と所属委員会のみを公表

- 総務省は、「候補者の立候補の届出があった旨の告示事項等について」という通知を令和2年7月17日に各都道府県選挙管理委員会委員長あてに発した。

※ 女性の政治参画を促進させるため、地方公共団体の議会の議員及び長の選挙における立候補の届出があった旨の告示事項について、住所は市区町村まで又は町字までとする（番地は記載しない）、性別は記載しない、生年月日ではなく年齢とする、とするもの。

- ハラスメントは労働環境の問題とされているが、人権侵害に至る可能性もあることから、ハラスメントを行わないことは国民すべてに課される義務とも言える。そのためには、侮辱罪の適用や、ハラスメントそのものを犯罪とすることも今後の検討課題である。 ⇒ 侮辱罪の厳罰化・再犯防止、警察との連携

⇒ 毅然とした対応

(3) 議員に対するハラスメントの対策例

◎ 福岡県における議会関係ハラスメントを根絶するための条例

◇ 「票ハラ」防止へ、福岡県議会が条例可決 都道府県議会で初

毎日新聞 2022年6月21日

福岡県議会は21日、地方議員らへのハラスメント行為根絶を目指す条例案を賛成多数で可決した。対象には議員の家族や秘書、県議選立候補予定者らも含まれており、ハラスメントを防ぐことで、政治参画を進める狙いがある。こうした条例の制定は都道府県議会では初めて。

条例によると、議会内外でのセクハラやパワハラ、投票の見返りにさまざまな要求をする「票ハラ」などがあった場合、委嘱された弁護士などの専門家が相談を受け事案を調査。必要な場合は議長が防止措置を講じる。やむを得ない場合は個人情報を伏せ、相談内容や調査結果を公表することができると規定した。

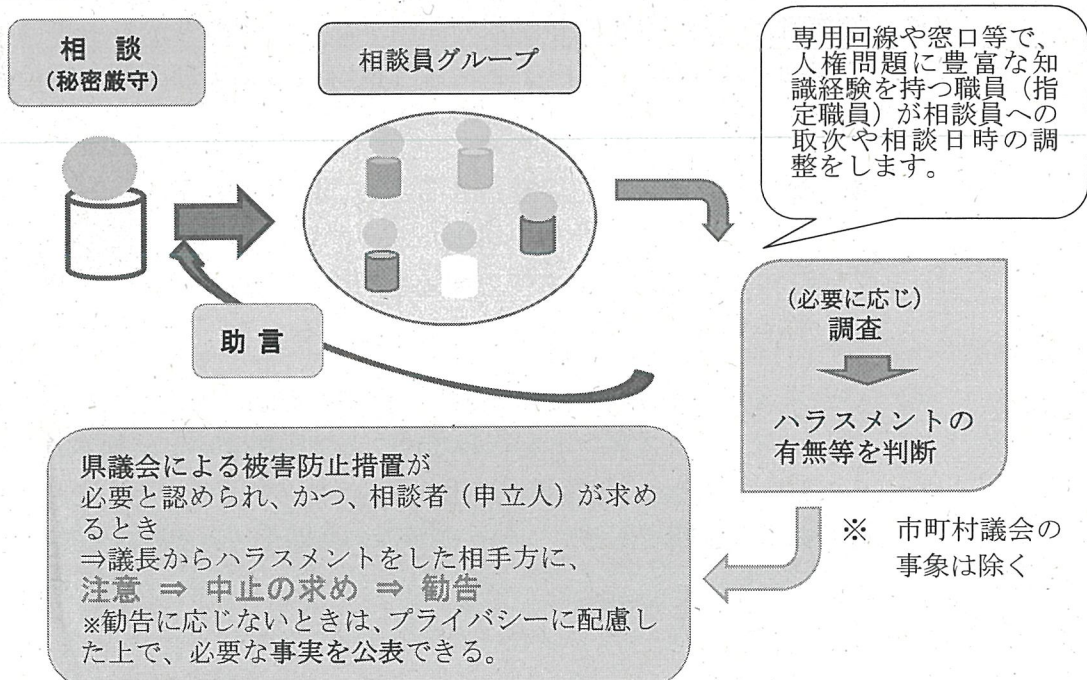
相談は議長が窓口で、申し立てた人など関係者には守秘義務を課す。「市町村議会との連携」も掲げ、県内市町村議会議員らも相談の対象とした。

条例は来年1月に施行し、同4月から相談を受け付ける。

◇ 福岡県における議会関係ハラスメントを根絶するための条例の概要

条例のポイント

- 県議会議員等の責務（高い倫理観が求められる立場とハラスメントが人権侵害行為であることを自覚し、全ての人に対して「ハラスメントとなる（おそれがある場合も含めて）言動」を慎むべきこと）を規定
 - 県民の皆様にも本条例の趣旨のご理解と本条例によるハラスメントの根絶にご協力いただくことを要請
- このため、議員等に対する研修の実施を義務付け
- 具体の議会関係ハラスメント事案について、弁護士等の外部有識者（第三者機関）に相談できる体制を整備
- 研修やハラスメント事案の相談について市町村議会とも連携



7. まとめ

- ハラスメントを「防止する」から一歩進んで、「禁止する」という姿勢が重要である。
- ハラスメントを防止するためには、不快行為への対処をおろそかにしないことが重要である。それぞれ立場は違っても、議員同士、議員と職員の意思疎通を密にする。
- 議会におけるハラスメントの予防及び再発防止のためには、議長のリーダーシップが非常に重要である。積極的に人間関係の調整を行うことが望ましい。
- 議員同士で「やってはいけないこと」ことについて話し合い、同じ意識を共有する。
- 議員同士のハラスメントを類型化し、「政治的ハラスメント」として内容を明確化することが適当である。⇒ 議員活動を行えなくするという視点も考慮すべきではないか。
- 議員による職員に対するハラスメントを防止するためには、「NOと言えない」職員の立場を理解することが重要である。
特に議員によるパワハラを抑止するためには、予算や事業等について議員が要求や意見を公的に述べる場・機会を設けることも必要ではないか。
- 制度的には相談窓口の設置、及び中立(第三者)の判断機関の設置が求められる。
- ※ 百条委員会は裁判所的役割を果たすものではない。「当該団体の事務」
- 有権者からの議員に対するハラスメントを防止するためには、住民のために活動しているという議員や議会の責務と役割を再確認してもらうための啓発が必要である。
- ハラスメントの規準はジェンダーに対する考え方の変化等に伴い日々変化している。常に新たな問題意識を持ち共有することが必要であり、そのためには専門家による研修を行い、議員が住民意識を先導するような自覚を持つことが望ましい。
- 議員は、地域におけるハラスメント防止に向けて積極的役割を果たす必要がある。
- 総務省は、令和2年 10 月2日、各都道府県総務部長等あてに発した「地方公共団体におけるパワーハラスメント対策の取組状況について」において、人事委員会又は公平委員会への苦情相談が可能であることを職員に周知するよう要請している。

※ 「地方公共団体におけるパワーハラスメント対策の取組状況について」
(総務省自治行政局公務員部公務員課 女性活躍・人材活用推進室長
通知 令和2年 10 月2日)

3 (略)

地方公務員については、改正労働施策総合推進法における都道府県労働局による紛争解決援助及び調停に関する規定が適用されないが、中立的で専門的な人事機関として地方公務員法(昭和 25 年法律第 261 号)に基づき設置される人事委員会又は公平委員会への苦情相談が可能であるため、これについても積極的に職員へ周知されたいこと

- 相手は特定されていなくても刑事告発するなど毅然とした姿勢を示すことも必要である。

※ 最近の事例から

〔韓国DJ“大阪で性被害” イベント主催会社が刑事告発の方針〕

NHK 2023年8月18日

韓国の有名なDJ「DJ SODA」さんが今月(8月)、大阪で音楽イベントに出演した際、一部の観客から胸などを触られる被害を受けたとSNSで訴えている問題。

イベントを主催した大阪の会社は法的措置を検討するとしていましたが、今月21日にも、容疑者を特定しないまま不同意わいせつなどの疑いで大阪府警に刑事告発する方針であることが分かりました。

捜査関係者によりますと、大阪府警もSNSの画像などを確認していて、今後、捜査を進める方針だということです。

〔「お前らは詐欺師」ジャニーズ性加害問題当事者の会が刑事告訴に踏み切った、「誹謗中傷」数万通の中身〕

yahoo ニュース 2023年9月23日配信

「ジャニーズ性加害問題当事者の会」代表の平本淳也氏(57)は9月22日、自身や会に対する誹謗中傷があまりに多いとして、弁護士らとともに横浜市内の警察署を訪れ、被害に関する相談をした。冒頭のとおり、当初は被害届を提出するつもりだったが、刑事告訴に踏み切ることにしたという。

平本氏には、強力な援軍がついていた。SNS 内での、誹謗中傷の書き込み監視システムを開発した NPO 法人「ビリオンビー」のメンバーらだ。同システムは、SNS に書き込まれた誹謗中傷を自動で見つけ出し、書き込んだ相手に「現在書き込みを監視中」といった内容を自動で相手に送信するもの。平本氏らとともに警察署を訪れた「ビリオンビー」理事長の森山史海氏は、こう話す。

「平本さんから私たちに依頼があり、SNS に届いた誹謗中傷の監視、警告の発信を請け負うことにしました。数日前に急遽、システムを導入したもので、これから平本氏とともに活動します。警察への協力もします」

福岡県 議会関係ハラスメント根絶のための議員研修

政治分野のハラスメントの 防止に向けて —ハラスメントの実態から考える—

Stand by Women 代表
ジェンダー総合研究所 共同代表
女性議員のハラスメント相談センター 共同代表
濱田真里

Stand by Women © 2023

自己紹介



濱田 真里
Stand by Women代表
女性議員のハラスメント相談センター共同代表

- お茶の水女子大学院修了。専門は政治分野におけるハラスメント。研究内容を元に2021年にStand by Womenを設立。団体を通じて女性議員・候補者のサポート活動や、メディアへの啓蒙活動を実施。
- 2022年に子育て中の候補者をサポートする「こそだて選挙ハック！プロジェクト」を始動。第18回マニフェスト大賞<議員・会派の部>優秀賞受賞。
- 2023年に4月の統一地方選挙に向けて日本初の議員向け相談窓口「女性議員のハラスメント相談センター」を設立。
- 内閣府の「令和3年度政治分野におけるハラスメント防止研修教材」等の作成に関する検討会構成員。

Stand by Women © 2023

地方議員に対するハラスメントの現状

立候補を検討中、または立候補準備中に、
有権者や支援者、議員等からハラスメントを受けた人は、
全体の61.8%、男性の58.0%、女性の65.5%

議員活動や選挙活動中に、
有権者や支援者、議員等からハラスメントを受けた人は、
全体の42.3%、男性の32.5%、女性の57.6%

出典：内閣府男女共同参画局「女性の政治参画への障壁等に関する調査研究報告書」

Stand by Women © 2023

議員活動や選挙活動中に受けたハラスメント

- ①性的、もしくは暴力的な言葉（ヤジを含む）による嫌がらせ
(女性**26.8%**、男性8.1%)
- ②性別に基づく侮辱的な態度や発言 (女性23.9%、男性0.7%)
- ③SNS、メール等による中傷、嫌がらせ
(女性22.9%、**男性15.7%**)
- ④身体的暴力やハラスメント (女性16.6%、男性1.6%)
- ⑤年齢・婚姻状況、出産や育児などプライベートな事柄についての批判や中傷 (女性12.2%、男性4.3%)

出典：内閣府男女共同参画局「女性の政治参画への障壁等に関する調査研究報告書」

Stand by Women © 2023

地方議員が抱える課題

(1) 立候補を決める段階から選挙期間中の課題

【表2-1】立候補を決める段階から選挙期間中の課題（「大いにあてはまる」及び「ややあてはまる」の合計、女性の上位10項目）

順位	項目	女性	男性	順位	項目	女性	男性
1	知名度がない	59.8% >	38.1% (4位)	6	立候補にかかる資金の不足	40.0%	39.7% (3位)
2	仕事や家庭生活(家事、育児、介護等)のため選挙運動とその準備にける時間がない	48.9% >	36.5% (5位)	7	当選した場合、議員活動と家庭生活との両立が難しい	30.4%	18.5% (11位)
3	選挙運動とその準備の方法が分からない	46.4%	40.6% (2位)	8	立候補を阻むような言動を受けた	29.9%	20.1% (10位)
4	自分の力量に自信が持てない	42.1% >	18.5% (11位)	9	当選した場合、仕事を辞めなければならない	26.2%	24.3% (7位)
5	地元で生活する上で、プライバシーが確保されない	40.4%	26.1% (6位)	10	性別による差別やセクシャルハラスメントを受けた	24.9% >	0.9% (17位)

※全17項目についてそれぞれの程度あてはまるかを選択。 ※男女間で1.0%ポイント以上の差があるものに不等号を記載。

(2) 議員活動を行う上での課題

【表2-2】議員活動を行う上での課題（「大いに課題である」及び「やや課題である」の合計、女性の上位12項目）

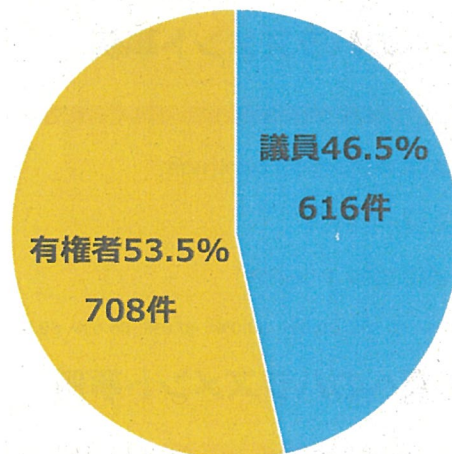
順位	項目	女性	男性	順位	項目	女性	男性
1	専門性や経験の不足	58.8% >	41.8% (1位)	7	政治は男性が行うものだという周囲の考え	30.6% >	14.5% (7位)
2	地元で生活する上で、プライバシーが確保されない	38.6% >	23.9% (5位)	8	生計の維持	25.6% <	38.3% (3位)
3	性別による差別やセクシャルハラスメントを受けることがある	34.8% >	2.2% (13位)	9	議員活動と他の仕事の両立(兼業)が難しい	25.1%	27.9% (4位)
3	人脈・ネットワークを使って課題を解決する力量の不足	34.8% >	22.2% (6位)	10	他の議員の理解やサポートが得られない	18.9% >	11.8% (9位)
5	議員活動に係る資金の不足	34.1% <	41.5% (2位)	11	地元の理解やサポートが得られない	15.2%	11.7% (10位)
6	議員活動と家庭生活(家事、育児、介護等)との両立が難しい	33.7% >	13.7% (8位)	12	家族の理解やサポートが得られない	12.0%	10.3% (11位)

※全14項目についてそれぞれの程度あてはまるかを選択。 ※男女間で1.0%ポイント以上の差があるものに不等号を記載。

出典：内閣府男女共同参画局「女性の政治参画への障壁等に関する調査研究報告書」

Stand by Women © 2023

ハラスメントの加害者



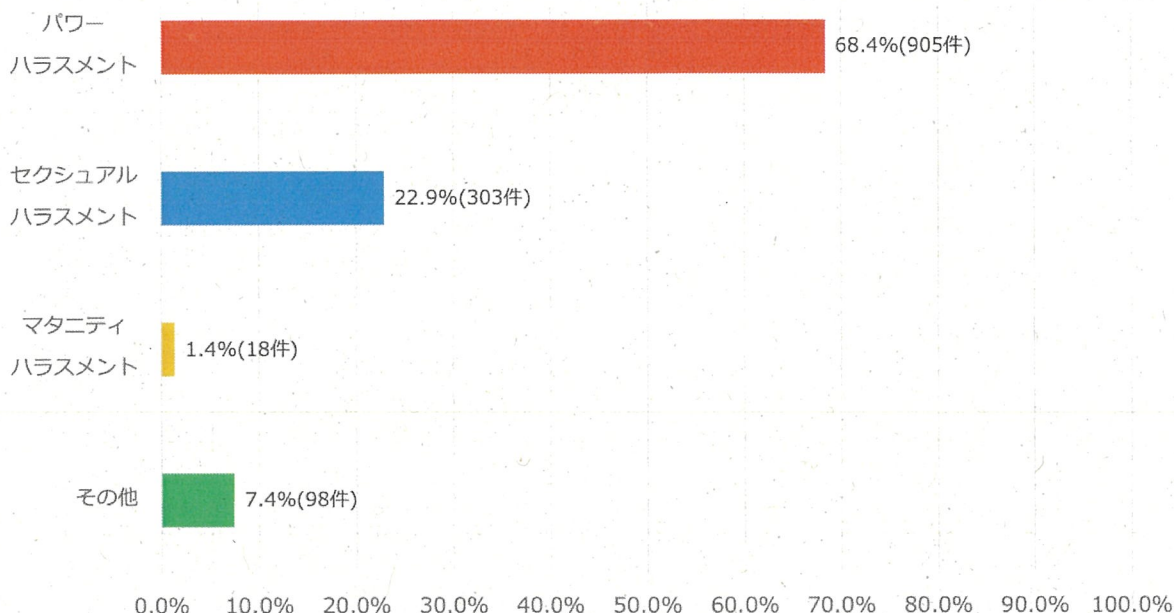
内閣府において、2021年10月14日から11月14日までの1ヶ月間、専用の投稿サイトを開設し、全国の地方議会議員を対象に、個人情報に関する事項について記載しないよう配慮をお願いした上で、議員活動や選挙活動中に、有権者や議員等から実際に受けた又は見聞きしたハラスメント事例を収集した。その結果、1,324件の事例が寄せられた。

※行為者が明らかでないものについて、当該行為の状況から判断したものも含む。

出典：内閣府男女共同参画局「政治分野におけるハラスメント防止研修教材の作成について」

Stand by Women © 2023

議員が受けたハラスメント事例・全体

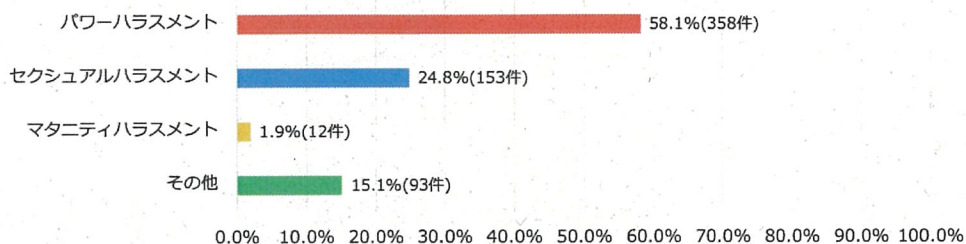


出典：内閣府男女共同参画局「政治分野におけるハラスメント防止研修教材の作成について」

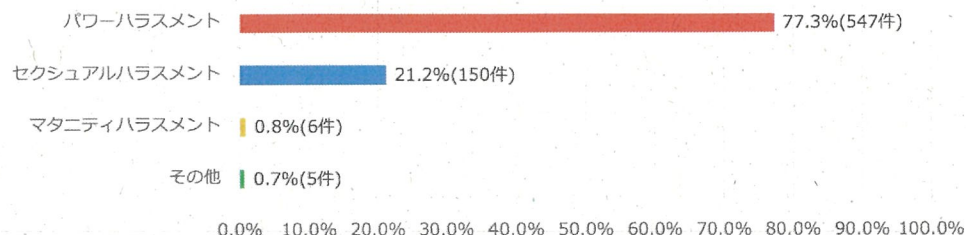
Stand by Women © 2023

議員が受けたハラスメント事例・相手別

○議員から議員へのハラスメント事例



○有権者から議員へのハラスメント事例



出典：内閣府男女共同参画局「政治分野におけるハラスメント防止研修教材の作成について」

Stand by Women © 2023

実際にどんな被害があるのか

- 事例① 有権者からのセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント
- 事例② 議員からのセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント
- 事例③ 議員からのセクシュアルハラスメント
- 事例④ 議員からのパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント
- 事例⑤ 有権者からのパワーハラスメント
- 事例⑥ 議員からのマタニティハラスメント
- 事例⑦ 議員からのパワーハラスメント

1,324件の事例を
元に作成

登場人物紹介



一東 (29才)

「地盤・看板・鞭」なし。地域の子育てや介護に関するボランティア活動の経験から様々な課題を感じたことをきっかけに、地元の議会議員選挙に立候補。2年前に結婚。



二西 (35才)

当選2回の一東と同会派の議員。一東の地元の先輩で、不慣れな一東の議員活動をサポートしようとする。



三南 (70才)

当選8回の一東、二西と同会派の大ベテランで、議長経験もある「議会のドン」。



四北 (58才)

当選3回の一東、二西、三南と同会派の議員。



五中 (38才)

二西の後援団体の支援者。初立候補時から熱心に二西を応援している。



You Tube動画はこちら

Stand by Women © 2023

裁判になったケース

千葉県松戸市議の「男いらず」発言

<概要>

千葉県松戸市議Xが、市議Aに対して「男いらずのAさん」と公然と呼びかけ、Aの抗議を受けても撤回せず、自身の活動報告紙上においてもAの名前に振り仮名のように「オトコいらず」と付記し、一般の新聞に折り込んで配布したことにつき、40万円の支払いが命じられた。

<判決（2000年8月10日）>

『男いらず』の言葉は、男性と性的な交渉を持たない女性あるいは持つことができない女性、性交渉の相手にされない女性、恋人のいない女性等に対して『皮肉・からかい・侮辱』として使用されることがある。被告の発言は、市議会議員として保持すべき品位を欠いた女性蔑視の侮辱的な発言である。また、『オトコいらず』という言葉を用いた活動報告紙を不特定多数の人に対して配布するという違法性のより高い方法で、原告に対しセクシュアル・ハラスメントに当たる名誉毀損・人格権侵害の不法行為をしたもので、被告の執拗さ・害意の強さを示すものである。

Stand by Women © 2023

元川越市議による職員へのセクハラ

<概要>

セクハラに加害者であると公表され名誉を傷つけられたとして、川越市の元市議の男性（72）が女性に330万円を求めて提訴した後、女性がセクハラ被害の慰謝料330万円を求めて男性を反訴した損害賠償請求訴訟の結果、裁判長は女性の訴えをほぼ認めて男性の訴えを退け、男性に110万円の支払いを命じた。元議員はハラスメントを認めて謝罪し、慰謝料を支払うことなどで和解した。

判決によると、男性は現職だった平成30年に、30代の市議会の事務局勤務だった女性に対して、ふとももを触ったり、酒の強要をしたり、性的な発言をしたりした。 斎藤憲次裁判長は「地位や権力を利用して複数回にわたって飲酒の強要やセクハラ行為におよび、相当に悪質と言わざるを得ない。謝罪するどころか市役所に対し、女性の懲戒処分を求めるなど態度が不誠実」とした。（朝日新聞2022年10月7日）

Stand by Women © 2023

西東京市議による同僚へのハラスメント

東京都西東京市の男性市議（71）が女性市議2人に「専業主婦になった方がいい」「お前をいじめてやる」などと発言し、女性市議2人が議会事務局を通じて、各会派などに抗議文や申立書を出し、同日に該当議員が謝罪。通常、市議の不祥事は地方紙に小さく載る程度だが、ハラスメント問題への注目の高まりもあり、複数の全国紙が報じる事態になった（東京新聞2023年2月8日）。

西東京市議会はこの出来事を受けて、2023年2月3日の臨時会で「ハラスメントのない市議会を目指すことに努める決議」を全会一致で可決。

また、議会におけるハラスメント防止対策を目的とした「西東京市議会ハラスメント防止対策プロジェクトチーム」を設置し、令和5年度より活動することを決定。ハラスメント防止対策に関する企画（令和5年度研修の内容等）や、今後の指針作りに向けた課題の抽出、議会における先進事例を収集し、議員間において検討を行う予定（西東京市HP）。

Stand by Women © 2023

市議から市長に対する不適切発言

<概要>

秋田県大館市で2016年2月29日に開催された本会議で、子育て政策について質問した女性市議（67）が、独身の市長（48）に対し、「結婚していないし子供もないから議論するのは無理。結婚でもしてから改めて議論をしたい」などと発言したため、議会は騒然となった。

市議はこの発言について、市長を批判する意図はないし、自分は市長から「お母さん」と呼ばれているため「親心」での発言だった、と弁解したが、一連の発言を問題視した市議12人が懲罰動議を出し、市長のプライバシーを傷つけたことや、議会の円滑な運営を妨げ混乱させたなどの理由から「公開の議場における戒告」が可決、2016年3月1日に議長が戒告文を読み上げた。

Stand by Women © 2023

神奈川県町議の「乳がんは仮病」発言

<概要>

神奈川県二宮町の女性町議が、男性議員3人からハラスメントを受けたと訴えた。女性議員は、男性議員1人から腰に手を回されるなど身体的接触を受けたこと、乳がんの手術で一時療養していた際に、別の男性議員2人から「仮病と思われる」などと発言されたと主張。

議会は個別の聞き取りを行ったが、男性議員はほとんどの行為を否定。議会はセクハラについて「訴えは具体的で誇張された表現もない」としたほか、仮病発言に対しても「人権を損なう発言をした」との結論をまとめた。その上で、「（女性議員が）自ら問題解決、環境改善を求めたことは勇気ある行動で、議会として再発防止に取り組まなければならない」と結論づけたが、ハラスメントの事実認定はされなかった（読売新聞2022年6月15日）。しかし、男性議員らの行動について、ネット上では「事実なら大問題」と批判が殺到した。

Stand by Women © 2023

市原市・元議長による職員へのパワハラ

<概要>

千葉県市原市議会は2022年9月1日に、市職員4人に対するパワハラやセクハラ行為をしたとして、前市議会議長の議員に対する辞職勧告決議案を全会一致で可決した。

30～50代の男性職員3人に対して、市議会の政務活動費（政活費）不正受給問題を巡り、**他の職員の面前で「あんたも共犯だ」とののしったり、職場内であからさまに孤立させたり、親族の会社を挙げて「経営が傾いたら」などと威圧した行為が確認できた。**約1カ月間の療養休暇を取得した者もいた。また、セクハラを受けたとする女性職員は、**何度断っても食事や観光地に行こうと誘われたり、性的な発言をされたり、携帯電話の番号を聞かれ、変更せざるを得なくなったという。**これらは2022年5月に対策委員会が調査し、市議会も職員への聞き取りなどで一連の行為を把握した。

Stand by Women © 2023

市原市・元議長による職員へのパワハラ

<経緯>

令和4年

- 7月1日 市原市ハラスメント防止対策委員会からの報告
- 5日 各会派連絡会①
- 6日 当該議員への聞き取り
(7月29日までに文書で回答をもらうこととなる)
- 8日 各会派連絡会②
- 11日 当該議員からの回答1 (事実確認についての回答を控える旨の回答)
- 12日 各会派連絡会③
- 14日 当該議員への文書発送
(11日の回答文書に対し、事実の有無について回答を求める内容)
- 12日～20日 職員等への聞き取り
- 26日 各会派連絡会④
- 29日 当該議員からの回答2
(回答文書は提出されたが、事実の有無についての回答ではなかった)
- 8月2日 各会派連絡会⑤

市原市議会HPより

Stand by Women © 2023

市原市・元議長による職員へのパワハラ

<議長のコメント>

今般、議員のハラスメント行為により、市政を運営する重要なパートナーである市職員に対して、心身に苦痛を与えてしまったことを深くお詫びいたします。

また、市民の代表機関として信託に応えるべき市議会が信頼を損なうようなこととなり、市民の皆様にも大変ご心配をかけ、お騒がせをして申し訳ございませんでした。

本件については、市議会としても厳正に対応していくとともに、今後は二度とこのようなことがないよう、研修会の実施など再発防止の取組を実施し、市民の代表者としての責任と自覚を改めて確認し、市議会一丸となって政治理念の向上及び確立を図り、皆様からの信頼回復に努めてまいります。

市原市議会HPより

Stand by Women © 2023

相模原市・元議長による職員へのパワハラ

<概要>

相模原市議会の前議長（44）が議長在任中、議会局の幹部職員を議長室出入り禁止にしたり、部屋の前に立たせたり、複数の幹部職員が入ったLINEのグループで「俺の視野から消えて下さい」「邪魔です」などのメッセージを多数送っていたことが市の調査でわかった。これによって傷病休暇を取っている職員もいる。

市は「パワーハラスメントにあたる」と判断し、市議や市職員ら約30人に聞き取りを行った調査結果を議会側に報告した。前議長は取材に「真摯に受け止めるが、パワハラとは認識していない」と話していたが、市議会は2021年3月12日に、全議長に対する辞職勧告決議案を全会一致で可決。前議長は23日議長に辞職願を提出し、24日に市議会の本会議で辞職が許可された（朝日新聞2021年3月4日・HNK2021年3月24日）。

Stand by Women © 2023

パワハラをしないために……

業務の適切な範囲内の行為か？

相手の人格や人権を
傷つける言動になっていないか？

Stand by Women © 2023

街頭演説中の有権者からのセクハラ

<概要>

2023年4月16日告示の東京都世田谷区議選に立候補する予定の女性に対し、街頭演説中にわいせつな行為をしたとして、警視庁は14日までに、強制わいせつ容疑で40代の男を現行犯逮捕した。捜査関係者への取材で分かった。男は酒に酔っていたといい、おおむね容疑を認めている。

捜査関係者によると、逮捕容疑は4月13日午後6時ごろ、世田谷区内の駅付近の路上で女性と写真撮影をした際、無理やりキスをした疑い。目撃者の110番で駆けつけた警察官が男を確保した（共同通信 2023年3月14日）。

Stand by Women © 2023

有権者からのハラスメント

街頭演説

不審な電話

住所公開によるプライバシー侵害

つきまとい・ストーカー

SNSでの誹謗中傷

罵倒や叱責

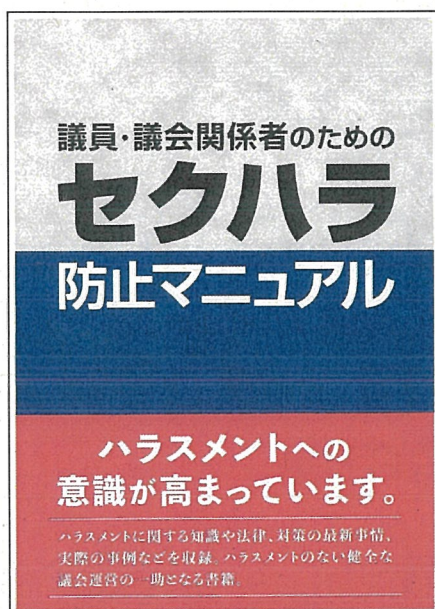
Stand by Women © 2023

有権者からのハラスメントへの意見

- 今までの被害を振り返ると、私本当に頑張ったなと思いますね。投票日までには1票がすごく大事だと思っていたから、**下手に切れなくて**変な人でもたまに返事していたんですね（1期目）。
- いわゆるお店でいうお客様が、**議員は市民全員がお客様になる**。私の場合は何十万人ものお客様がいるので、その人たちよりも自分が下で、みんなにお伺いを立てないといけないと思っていると本当に辛い（1期目）。
- **我々ははっきり言って人気商売なんです**。選挙に勝たなくては意味がない。勝つためには票が必要。だから握手をしたくない人とも握手をするし、接触をしたくない人とも接触をする。だから私も市民であればFacebookを誰でも承認する。そういう意味では弱い立場。有権者がいて、自分がいるってなるし。税金をいただいて仕事をしているので、そこでも弱い立場になりますね。**拒みづらいというのがある**。だから、「相談をお願いします」と言われると無視するわけにはいかない（1期目）。

Stand by Women © 2023

参考資料



「議員・議会関係者のための
セクハラ防止マニュアル」

国政情報センター 編集

2019年発売

Stand by Women © 2023

「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の一部を改正する法律」が2021年6月に公布・施行

2021年5月に成立した改正法において、政党は以下について自主的に取り組むよう努めるものとした。

- 候補者の選定方法の改善
- 候補者となるにふさわしい人材の育成
- セクハラ・マタハラ等への対策（防止に資する研修の実施、相談体制の整備などの施策を講ずるものとする）

また、国及び地方公共団体は、セクハラ・マタハラへの対応を始めとする環境整備等の施策の強化をすることとする。

▶男女共同参画局では、上記改正法も踏まえ、ハラスメントの防止について、各議会等において研修を実施する際に活用できる教材の作成や、各地方議会における、①研修の実施状況、②規定の整備状況、③相談窓口の設置状況の調査・公表などの取組を行っていく予定。

Stand by Women © 2023

ハラスメントをなくすために有効な取り組み

<立候補を検討中、または立候補準備中のハラスメント対策>

【表1-4】有効な取組（「有効」と回答した者の割合、全3項目）

順位	項目	女性	男性
1	選挙管理事務局、政党、議会事務局等での相談窓口の設置	49.6%	44.0% (3位)
2	有権者、支援者、議員への啓発や研修	47.8%	46.8% (2位)
3	監視機関の設置	46.8%	53.6% (1位)

※全3項目についてそれぞれ「有効」、「どちらともいえない」、「有効でない」から選択。

<議員活動や選挙活動中のハラスメント対策>

【表2-5】有効な取組（「有効」と回答した者の割合、女性の上位3項目）

順位	実施主体	項目	女性	男性
1	議会	議員向け研修	69.3%	61.3% (1位)
2	議会	ハラスメント防止のための倫理規定等の整備	66.6%	57.6% (2位)
3	議会	相談窓口の設置	63.1%	52.0% (3位)

出典：内閣府男女共同参画局「女性の政治参画への障壁等に関する調査研究報告書」

Stand by Women © 2023

都道府県議会の主なハラスメント対策

独自のハラスメント対策を実施している議会は合計15議会

①議員向け研修（山形、群馬、神奈川、滋賀、愛媛、長崎
大分、鹿児島）

※ 2022年11月24日の福岡県議会の研修を入れると9議会

②倫理規定の整備（福岡、大分）※2023年2月22日に大阪府追加

③議会に相談窓口（群馬、長野、愛媛、長崎）

④その他

秋田（防止に関する申し合わせの決定）

富山（相談窓口設置を議会改革推進会議で検討）

福井（各会派会議の場などで周知）

愛知（「人権尊重の社会づくり条例」を制定）

鳥取（政治倫理条例で議員から職員へのハラスメントを禁止）

共同通信調査（2022年11月1日時点）

Stand by Women © 2023

ハラスメントに関する条例制定



地方自治研究機構HP

●自治体職員のハラスメントの防止等については、通常、自治体の要綱や規程等において定められており、議員については政治倫理条例で規定する政治倫理基準において定めているものがある。しかし、職員や議員のハラスメントの防止等に関して、単独条例を制定している自治体がある。令和5年9月25日時点で33条例が確認できる（地方自治研究機構より）。

●条例ごとにハラスメントの対象者はバラバラ。

- ・特別職を含む職員・議員によるハラスメント…狛江市、五戸町、池田市、曾於市、大和市
- ・特別職の職員・議員によるハラスメント……………あさぎり町
- ・議員によるハラスメント…川越市、忠岡町、七戸町、東松山市、世田谷区、中間市、三股町、愛別町、吉野川市、四日市市、えびの市、恵庭市、築上町、蔵王町、松茂町、大鰐町、人吉市、本巣市、柏市、洲本市、八頭町
- ・特別職を含む職員によるハラスメント……………牛久市、山都町
- ・一般職職員等によるハラスメント……………三戸町
- ・議員によるハラスメント・有権者から議員や議員になるうとする者に対するハラスメント（票ハラスメント）……………福岡県、大阪府、利島村

1/13 確認
34 条例
1700 件

Stand by Women © 2023

政党によるハラスメント対策

参院選2022 各政党のセクハラ・票ハラ対策まとめ

自民党	遊説活動ハンドブックに「ポリティカルコレクトネス」の視点を紹介
立憲民主党	対策指針を策定。「ハラスメント対策委員会」を設置
公明党	現職・OBOG議員などによる相談体制。研修会を開催
日本維新の会	候補者説明会において説明
国民民主党	行動規範を策定。「ハラスメント対策委員会」を設置
日本共産党	相談窓口を設置。候補者には担当者を配置
れいわ新選組	個別に対応
社民党	本部で対応。弁護士の確保
NHK党	「あなたからの支持はいりません」と伝えて関係を絶つ

BUSINESS INSIDER JAPAN

出典：ビジネスインサイダージャパン（2022年）

Stand by Women © 2023

女性議員のハラスメント相談センター



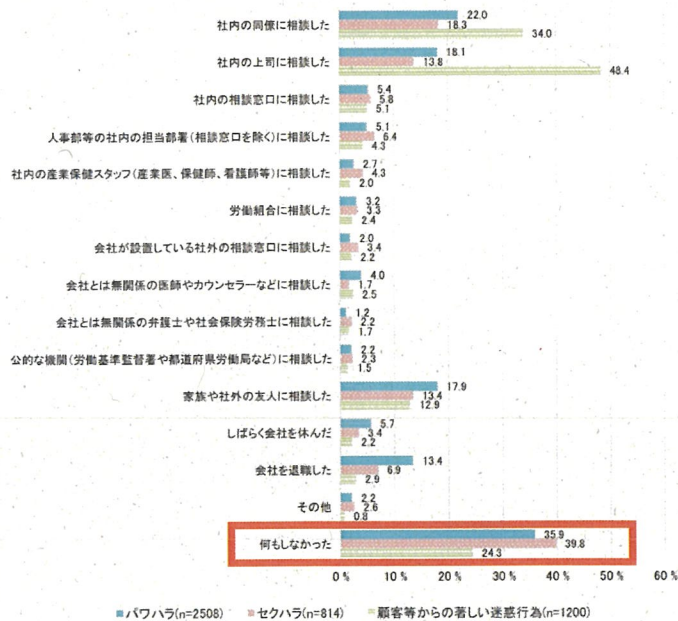
相談体制や議会内のルール作りが重要

何か起きた時に個々人で解決するのではなく、仕組みの中で解決できるようにしておく。政党や各議会での相談窓口や第三者機関の設置などが、今後必要となってくる。

ハラスメント案件が議会や政党に持ち込まれた際に、ルールや基準を設けていない場合、対応が非常に困難になる。近年はハラスメント問題に対するメディアや市民の関心が高く、適切な対応がされない場合の社会的制裁は大きい。ハラスメント倫理条例等の制定を行い、ルール作りをしておくことが重要。

利用しやすい窓口になっているか？

図表 87 ハラスメント行為を受けた後の行動



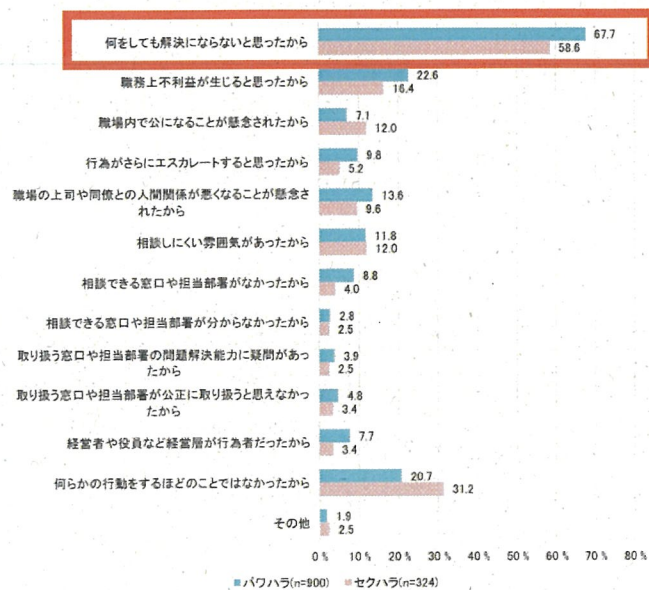
(対象：過去3年間にパワハラ/セクハラ/顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者)

出典：令和2年度 厚生労働省委託事業「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」

Stand by Women © 2023

民間企業の相談窓口の利用率は低い

図表 95 パワハラ/セクハラを受けて何もなかった理由



(対象：過去3年間にパワハラ/セクハラ行為を受けた者)

出典：令和2年度 厚生労働省委託事業「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」

Stand by Women © 2023

濱田の調査から見えてきた ハラスメント対策で必要なサポート

チームや仲間によるサポートの必要性

- ・ 議員1人に問題を抱え込ませない仕組みづくり
- ・ ほとんどの地方議員は秘書がない
- ・ 被害を受けた時に相談できたり、攻撃を受ける可能性がある場合に、間に入って被害を抑える役割をする**バイスタンダー（第三者介入者）**が必要

Stand by Women © 2023

バイスタンダーとは

その場に居合わせた第三者のこと。

ハラスメントや性暴力、差別等が起きた時/起きそうな時、被害者本人ではなく周りにいる第三者が介入することで、事態を悪化させない/予防する効果がある。

“ハラスメントやいじめ、差別の抑止力”として注目され、海外の学校やアメリカ軍などではバイスタンダーになるための講習を実施しているところも多い。

Stand by Women © 2023

バイスタンダーとは

緊急避難的な対応を行うために大切なこと

- ・ **必ずしも根本的な問題解決をはかる必要はない**
 - ・ まずは「被害を受けている人がいる」状況を止めることが重要
- ⇒ 加害者ではなく、その場で**被害を受けている人に寄り添う**行動を選択

Stand by Women © 2023

なぜバイスタンダーが介入する必要があるのか？

- ・ 当事者の意見だと、客観性を疑われやすい
- ・ 二次被害を受ける可能性がある
- ・ すでに被害を受けている人が声をあげるのは、さらなる負担に繋がる

Stand by Women © 2023

5つの介入方法 (Right to beより)

①Direct (直接介入する)

- ・ (例) 加害者に直接注意する

②Distract (気をそらす)

- ・ 話題を変える、物を落とす、電気を消す

③Delegate (助けを求める)

- ・ 周りの人に協力をお願いする、上司に相談する

④Document (記録する)

- ・ 写真、動画、録音、メモなどで記録する

⑤Delay (後でフォローする)

- ・ ハラスメントを受けた人に声がけをしたり、できることを尋ねる

Stand by Women © 2023

ハラスメントをなくしていくために

ハラスメントは、加害者が無自覚にやってることもあり、自分が加害者だと思ってないことも多い。そのため、周りがハラスメントを注意すること、被害者本人が声をあげにくい場合は周りが支えて一緒に声を上げていくことが重要。そもそも加害ができない環境や空気感作り、万が一おきた時に声を安心してあげられる仕組み作りが必要。

Stand by Women © 2023

