

出張報告届

令和6年2月21日

吹田市議会議長様

会派名 自民党吹田・無所属の会

代表者氏名 泉井 智弘

出張者氏名 白石 透

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

下記のとおり出張したので届け出ます。

記

|       |                                                                                                                |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 出張先   | 北農健保会館（北海道札幌市）                                                                                                 |
| 期間    | 令和6年2月13日から2月14日まで2日間                                                                                          |
| 出張の成果 | 別紙のとおり                                                                                                         |
| 備考    | 議員のための 政治倫理・ハラスメントマスター講座<br>「議会におけるハラスメント～パワハラ・セクハラについて～」<br>議員・職員のための 議員定数・議員報酬の適切な算定手法<br>「適正な議員定数の算定手法を考える」 |



(株) 廣瀬行政研究所 報告書

政治倫理・ハラスメント マスター講座

議員定数・議員報酬の適切な算定手法

日程：令和6年2月13日（火）～14（水）

場所：北農健保会館

講師：(株) 廣瀬行政研究所代表取締役 元全国市議会議長会

法制参事

廣瀬 和彦氏

最近になってよく耳にするパワハラ・セクハラについて、

意義 ハラスメントとは、自分より弱い立場にあるものに対して、心理的・肉体的攻撃を繰り返し、相手に深刻な苦しみを与える行動をいう。→相手の人格や尊厳を冒す人権問題で、被害者が心身に支障をきたし、最悪の場合には自死を選ぶ場合もあり、加害者は刑事上、民事上の責任を問われる場合があり、議員を含め公務員はさらに道德的責任を問われる場合もある。またその組織はハラスメントを防げない組織として信用が失墜し評判を貶めることにもなる。これは一昔前にもあったが、最近の若い人がハラスメントの教育を受け問題視されてきたのだろうとの見解があり、私もまったく同感である。

主なハラスメントの類型は職場において行われる①優越的な関係

を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものなどの要素を満たすパワーハラスメントと、「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。がある。

さて、議会と職員との関係性は、

議長と議会事務局は地方自治法138条5項及び7項により議長は議会事務局職員の任免権及び指揮命令権を有するので、上司部下の関係にある。

議員と議会事務局職員は法的に上司部下の関係はなし。議員の指揮命令・調査依頼に応じる法的な義務はなし。

議員と執行機関職員の任命権者は長であり、長の指揮命令権に従えばよい。

実務上は、選挙で選ばれた住民の代表であり一般的に職員に対して優越的な地位を有すると認識されているのが実情である。

よく議員から資料要求されるケースがあるが、実際には任意でやってくれており、拒絶できる。

またパワハラの種類には

- 1, 殴打、足蹴りを行う。相手に物を投げつけるなどの身体的な攻撃
- 2, 人格を否定するような言動を行う。必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う。他の労働者の前で、大声で威圧的な叱責を行う精神的な攻撃
- 3, 特定の労働者を仕事から外し、長時間別室に隔離する。1人の労働者に対し、同僚が集団で無視をし、職場で孤立させるなどの人間関係からの切り離し
- 4, 新入社員に必要な教育を行わないまま、到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し、厳しく叱責する。業務とは関係のない私用な雑用の処理を強制的に行わせるなどの過大な要求
- 5, 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。気に入らない労働者に対する嫌がらせのために仕事を与えないなどの過小な要求
- 6, 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする。労働者の機微な個人情報について、本人の了解を得ずに他の労働者に暴露するなどの個の侵害

などに分類することができる。

以下、複数の自治体、職場などで実際に裁判になった例、その判例などの話、ビデオなどの紹介があった。

今後の議会としての防止対策は①組織のトップのメッセージとして議長が議会におけるハラスメントは議会からなくすべきであることを明確に示す。②ルールを決めるとして議会基本条例や政治倫理条例に関係規定を設ける。予防・解決について方針やガイドラインを作成する。③実態を把握するとして議員・議会事務局職員に対するアンケートを実施する。④教育するとして、研修を実施する。⑤周知するとして、議会としての方針や取組みについて周知・啓発を実施するなど締めくくられた。

パワハラはかなり前からあったが、若い世代がパワハラについて学習したから声高になったと認識した。パワハラは受ける人、する人によってその認識の違いがあるケースも多いがまた、ハラスメントは当事者だけでなく、その周りの組織の責任も大きい。いずれにしても、すべての人のパワハラに対する認知度を向上することが必要と考えた。

いつものことであるが、セミナーなどはネットでもやれるだろうと  
の声も聞くが、実際に現場で受けるのと、パソコン越しに受けるのと  
では私にとっては意味が違い、さらには現地で他自治体の議員さん  
らと共通の話、意見交換などが出来、たいへん役立つことから、現地  
参加をすることが有効だと考えている。