

議会におけるハラスメントの防止について

研 修 会 記 録

(令和8年8月17日)

堺 市 議 会

堺市議会議員研修会

令和8年8月17日

研 修 会 記 録

講 師

女性共同法律事務所 弁護士

田 中 嘉 寿 子 氏

堺 市 議 会

○午前10時開会

○長谷川俊英議長

皆さん、おはようございます。

定刻となりましたので、ただいまから堺市議会議員研修会を開催いたします。

本日はお忙しいところ、研修会に御出席をいただきましてありがとうございます。本日の進行は、私、議長が務めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

さて、本日の研修会のテーマは、「議会におけるハラスメントの防止について」でございます。5月15日の本会議で、議長に御選任をいただいて以来、議会事務を統理するという立場から、職員のヒアリングを行う過程で、過去において、職員が感じた率直な思いを聴き、6月の12日の議会運営委員会において、ハラスメントの防止に関する談話を発表させていただきました。その際、これまでの自分の言動を振り返って、最も反省しなければならないのは私自身である。今後は、議員全員でハラスメントの防止に努めたいと申し上げました。

談話では、ハラスメント防止条例の制定が急がれることについても言及いたしましたところ、過日の議会運営委員会において、正副議運委員長から、堺市議会ハラスメント防止条例案及び条例施行規則案などが示されました。

本市議会におけるハラスメント防止条例の検討は、2024年、令和6年4月の議会力向上会議に始まっております。正副議運委員長の御提案は、過去2年間にわたる議会力向上会議での各会派の御主張を整理し、先例他市の同種条例などを参考としてまとめられたものと伺っております。この2か月間、大変な汗をかいていただきました三宅委員長と信貴副委員長に、この場を借りてお礼を申し上げます。

皆様御承知のとおり、本市議会は、1980年、昭和55年5月に人権擁護都市宣言に関する決議を全会一致で可決し、以後、本市は、人権擁護都市宣言都市であることを誇りにしてまいりました。正副議運委員長が提案されたハラスメント防止条例案は、既に委員長が示されているように、ハラスメントを予防するという目的を有するものでございます。また、あわせて、本市議会とその構成員たる全ての議員が、46年前に全会一致で議決した人権擁護の理念に基づき、ハラスメントとそれに伴う人権侵害を根絶するという立場であることを、市民の皆様には宣言するものであると私は考えております。

議会運営委員会やその他の機会において、いくつかの会派からの御意見を承りました。過去の御主張にはなかった、新たな論点からの御発言もあるものと推察いたします。

昨今、他の自治体でも、議長や議員や長のハラスメントが表面化し、第三者委員会が設けられるなど、その場での早急な対応に迫られる事態となっている事例があることは、皆様御承知のとおりでございます。

他方、各自治体においては、既にハラスメント防止条例の制定も進んでおります。ちなみに、正副議運委員長が参考にされたと伺っている大阪市会のハラスメント防止条例は、制定後、施行されて2年になります。その制定後において、ハラスメントの事象の発生を見てい

ないと伺っております。

このような状況を踏まえ、本市議会においても、その制定が急がれていることは、皆様も御確認いただけるかと存じます。皆様の御検討に際して、本日の研修会において、改めてハラスメントとは何か、議員としてどのような配慮が必要かなどについて、認識を深めていただければ幸いです。

この研修会の開催に当たりましては、女性共同法律事務所の弁護士である田中嘉寿子先生に御講演をお願いいたしましたところ、大変御多忙中にも関わらず、御快諾をいただきました。前置きが大変長くなりましたが、田中先生には心よりお礼を申し上げます。

また、議員の皆様におかれましては、最後まで御傾聴いただき、本日の議員研修会が有意義なものとなるようお願い申し上げ、開会の挨拶とさせていただきます。

続きまして、本日の講師であります田中嘉寿子先生を御紹介させていただきます。配布しております講師の経歴も、御参照いただければ幸いです。

田中先生は、京都大学法学部を卒業後、検事として任官され、東京、福岡、大阪、仙台、神戸、各地方検察庁や大阪、東京高等検察庁で勤務をされました。また、国連ウィーン本部の犯罪防止刑事司法部や、オランダ・ハーグにございます国際刑事裁判所の検事局への派遣や、法務省法務総合研究所国際協力部で、諸外国への法整備支援活動に従事されるなど、国際的な場で活躍をされた御経験をお持ちでございます。2025年に退官されてからは、大阪弁護士会所属の弁護士として、現法律事務所に入所され、これまでの御経験をもとに、日々、様々な問題を抱えておられる方々を支援されておられます。

それでは田中先生、よろしくお願いいたします。

「議会におけるハラスメントの防止について」

講師 女性共同法律事務所 弁護士

田 中 嘉 寿 子

【はじめに】

おはようございます。

ただいま御紹介に預かりました、弁護士の田中と申します。

では、着席でお話しさせていただきます。

皆さん、御自分が議会の職員、事務局の職員さんにハラスメントしているかもしれないという自覚や懸念はお持ちでしょうか。多分、ほとんどの皆さん、お持ちじゃないと思うんです。真面目に議員としてお仕事をされてると。

ただ、私、仙台地検に勤務していたとき、ハラスメント研修の担当をしたんですけれども、年に1回ハラスメント防止研修が必ず義務付けされてるんですけれども、仙台地検全職員が、「このおっさんのせいでみんな苦勞してんねん」というある男性検事がおりまして、「あなたのために全員が時間を使ってハラスメント防止研修を受けるのよ」と言いたい人に限って、「俺、忙しいから受けるつもりない」と言うんです。それで、「全員受講義務があるから、受けてください」と言ってやっとな引っぱり込んで無理やり1時間なり2時間なり、座らせるんですけど、聞いてはいないと思うんですが、自覚のない人に限って聞こうとしないものなんです。今日は、皆さん、耳を傾けていただければと思います。

ハラスメントは、日本に限らず世界中で起こっています。私、ハーグの国際刑事裁判所・検事局におりましたときも、ある日、No. 2の検察官が廊下にポスターというか、標語みたいなのを貼り始めて、何してはるんですかと聞いたら、「ハラスメント相談窓口に苦情があったクレームの一番悪いやつをピックアップして10枚貼ってる」と。こんな酷いこと言われました集みたいなのを貼ってました。これを参考にして、「皆さん、こんなことは言わないようにしましょう」というわけです。ICCの検事局も狭い部署なので、やっぱりパワハラ・セクハラが結構あって問題になっていました。標語の中で面白いなと思ったのは、「She has a maternity risk」。つまり、彼女はいつ妊娠するかわからないから、大事な仕事は任せられない、というのがありました。また、「君がこんな仕事ができるとは思わなかったよ」という人を馬鹿にしたような言い方もありました。やっぱり、どこにでもあることなので、皆さんも他人事と思わずに、聞いていただければなと思います。

まず、私の方から小一時間お話しさせていただきまして、その後、皆さんにアンケートとセルフチェックリストを記入していただきます。

ワークショップで皆さんで話し合っていたらどうですかと御提案したんですけど、いや、なかなか皆さんシャイなので話し合いは難しいということでしたから、セルフチェックにさせていただきました。提出していただく必要がないので、自問自答をしていただく時間を設けます。アンケートは提出していただきます。その後、質疑をしたいと思います。

【ハラスメントとは】

地方自治体の議会におけるハラスメントというのは、議員同士の問題とかも結構あるみたいなんですけれども、今日は、主に議員と事務局職員や事務局の先にいらっしゃる市役所職員、つまり、議員と事務局の間をテーマにしたいと思います。

どういう事例があるかなと思って、堺市以外の事例をニュースとかでいろいろチェックしますと、びっくりするほどたくさんありました。全国の地方自治体の議会で、今85ほどハラスメント防止条例ができています。続々と防止条例が増えています。結局、何かのハラスメント事例を契機に、ハラスメント防止条例の制定に至ってるのが多いようですね。

ハラスメントが発覚するのは、公益通報や、何かで報道機関に知られたとか、SNSとかも多いですし、市民からの苦情、職員に対するアンケート実施の結果いっぱい出てきたとか、そういうので発覚しています。

発覚した後、内部調査で終わっている例もありますが、最近は、第三者委員会が設置されて、外部の調査が入ることが非常に多くなってきています。弁護士の中には、私は持ってませんが、国家資格ではないんですが、「公認不正検査士」という資格がありまして、これを持ってる弁護士さんが段々増えてきました。そういう方が第三者委員会の調査を担当することが多いようです。

調査の結果、市民や職員の苦情ではハラスメントだと訴えられても、第三者委員会の厳密なガイドラインに即すとハラスメントとまでは言えないというケースもあります。しかし、多くは何らかのハラスメントに当たるという認定がなされて、議員さんの氏名が公表されて、次の選挙で落選するとか、議長さんに対して議長職の解任動議が出るとか、訴訟沙汰になって損害賠償請求されるなどのケースがありました。

議員の皆さんは、次の選挙に勝てるか、生き残れるかというのも大事だと思います。ハラスメントの加害者として氏名が公表されるというのは、議員生命に繋がる結果になります。

ハラスメント調査の結果、ハラスメント防止条例が制定される例が多いです。また、相談窓口の設置や充実強化という結果になる場合もあります。

【パワハラについて】

パワハラの定義は、皆さん御存知だと思いますけれども、3つの要素を全部満たした場合にパワハラになります。

- ① 〔関係性〕まず前提として、相手方との優越的關係性を背景にしているということと
- ② 〔行為〕業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動であること
- ③ 〔結果〕結果として、労働者の就業環境が害されること。

つまり、背景としての関係性と、行為としてのハラスメント的言動と、その結果としての職員の労働環境の悪化、の3つが要素になります。

パワハラの方法につき、「必要かつ相当な範囲を超えたパワハラ言動」としては、身体的攻撃、精神的攻撃、人間関係からの切り離し、過大要求、過小要求、個の侵害と、6種類挙げられます。議会関係で主に問題になっているのは、精神攻撃、過大要求、過小要求です。

議会と事務局員の場合は、本来は雇用関係でもありませんし、同じ職場かというところと違うカテゴリーなので、パワハラの実態が本来念頭に置いている上下関係ではないはずなんです。けれども、結局、議会の事務局は、議員の方に議案や予算案の迅速円滑な承認をしていただき、円滑な議事運営をしていただかないといけないという関係にありますので、どうしても議員さんの方が優越的地位にあると思われがちです。

業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動の例としては、人格否定的な発言があります。つい先日も横浜市長さんが、職員さんに「お前ポンコツだ」とかの人格否定発言を数々しててパワハラ認定されてましたね。業務遂行に必要なかつ合理的な範囲を超えた叱責、威圧的叱責・威圧的言動もあります。これから御紹介する他の議会の事例も、威圧的な言動が非常に多かったです。

また、不当要求もあります。議員が事務局の人に対して本来言うべきでない不当要求とか、達成不可能な業務の要求とか、あと業務時間外の連絡などです。議会運営のため必要で緊急性のある連絡は、当然時間外でもしてもいいケースはあると思いますが、そういう緊急性・必要性のないような連絡を業務時間外にして回答を求めるのは、過大要求に当たります。なぜなら、議員の皆さんが残業代を払っているわけでもないのに、自動的にお前は残業しろ、と命令することになりますのでね。

過小な要求、不合理な業務、不相当な業務の要求などもあります。

これらのパワハラ言動について、皆さん、「そういわれれば、あれそうかもしれない」と思うようなものを見聞きした覚えはありませんか？そういう気持ちを心に留めていただきながら、実際の事例を見ていきたいと思います。

【各地方議会におけるパワハラの実例紹介】

割と新しい方から探していきましたが、結構関西が多かったです。

まず、兵庫県加西市の例ですが、これ方言の影響もある、と第三者委員会の調査には出てたんですけど、「なんであんたがしとんの」という人格否定発言。方言で言うから余計きつく感じるかもしれませんが、そもそも自分の担当なのに、なぜお前がやってるのか聞かれるというのは、「あなたは担当外れなさい」、又は「担当業務をする能力がないでしょ」という人格否定発言の侮辱に当たりますという認定です。

また、土日、早朝に携帯に電話がかかってきたそうです。

過大要求の一種だと思いますが、議会とか委員会で同じ質問を何度も繰り返した、というのもありました。この「同じ質問を何度も繰り返す」というのは、議員の皆さんからするとパワハラじゃないと思われることが多いと思います。でも、私達法律家が、法廷で証人尋問する時、重複質問をすることが許されるかどうかというテーマが1つあります。重複質問は、証人尋問の主尋問では、やってはいけない質問の種類に入ります。なぜなら、同じことを何度も何度も質問するというのは、「私は、前のあなたの答えには満足していない。だから、答えを変えろ」という圧力になるからです。

例えばですね、私が先生方のどなたかに、「これパワハラに当たるとは思いますか」と個別

に当てて質問したとしますね。「いや、これはパワハラじゃないんじゃないですか」と答えが来て、私が、「そうですか」と不満そうにしてお隣の方に同じ質問をもう一度聞くとしますね。「これパワハラに当たると思いませんか」ね、パワハラに当たるという答えを誘導してますよね。答えを変えろという圧力なんですよ、同じことを何度も聞くっていうのは。一昔前まで、警察官も検察官も、捜査をするために被疑者や参考人にお話を聞くときに、同じことを何度も聞く、というのを無意識にやってました。自分の求める答えが出るまで何度でも聞いて「答え変えてね」という圧力を掛け続けていたわけです。でも、それでは正確な真実が引き出せないことが分かって、よくない質問であると言われるようになりました。

議員の皆さんは、重複質問は、別に暴言でも何でもないので、パワハラじゃないんじゃないか、と思われるかもしれませんが、実際には、無意識の圧力をかけているので、よろしくないということを御理解ください。

実例の中には、被害について相談窓口に言わないように口止めをしていたという指摘もありました。「あんた、このこと他の人に言うてへんやろな」とか「相談してへんやろな」と言って口止めしていたということです。

このハラスメントをしていた副議長さんは、謝罪をして、副議長を辞任する結果になりました。ちなみにこの副議長さんセクハラもしてますが、女性だそうです。セクハラしていた女性の副議長さんは、かなり高齢の方でした。他のハラスメント事例の中にも、女性議員の割合が少ないのに、ハラスメント事例には女性が案外多かったです。もしかすると、女性の副議長さんが気に入らない勢力からの落とし穴だったんだろかという気もしないでもないですけど、脇が甘すぎるから自業自得かなという感じもしました。どんな方なのか報道だけではわからないですけどね。

結局、1人のハラスメントさんがいらっしやると、結果として、全職員に対する調査が実施され、他の議員さんからのハラスメントもポロポロポロポロと出てきました。だから兵庫県加西市では、それをきっかけに再発防止の動きがありました。

三田市の事例も、結構威圧的ですね。威圧的・高圧的な言動や態度で、机を何度も叩いて罵倒された、答弁についても、気に入らない回答に対して、「徹底的にやってやる」と言われたそうです。こう言われると、聞いた方は脅迫を受けたと思います。大声で叱責されるので、管理職の多くが萎縮しています、と。これも御本人は大声だと思ってない、地声が大きいだけだとおっしゃるかもしれませんが、もう職員は皆さん萎縮しています。また、議員側は、正当な要求だと思っているかもしれませんが、例えば、自分の支援者が素晴らしい活動をしているから補助金をつけろ、というような要求をされています。実際、すごく素晴らしい活動をしている支援者がいらっしやって、補助金に値するかもしれませんが、「いえ先生の支援者のその活動に対して補助金制度の創設は難しいです」と言われても聞かないと。もっとひどいのは、自分の仕事を丸投げして、一般質問の内容を職員に書かせてると。どれだけさぼってるねん、という感じですね。

発覚したのは、市議会のパワハラ公益通報が契機だそうです。耐えられなかったどなたか

が公益通報されたわけですね。公益通報を契機に、職員副課長級以上を対象にしてオンラインアンケートを取ると、3分の1以上、38%の人が「私も被害に遭ったことがある」、過半数の方が「目撃したことがある」と。これはほっといてはいけない事態ですよ。

和歌山市の事例については、第三者委員会の調査報告書に基づいてまとめています。元議長さんが広報担当の職員に対し、町議会の可決内容、水道料金の無償化が実施されるという広報について、議会では、年度を超える前の1月から3月だけの可決があったのに、事務局では4月から6月もやる予定だったので、可決前だったのに、広報チラシには「1月から6月」と書いてしまいました。チラシを配布しようとした事務局に対し、元議長は、「議会では3月までなのになんで6月なんや」、「どないしてくれるんや。恥かかされた、議会軽視や」、「謝って済む問題とちゃう」と、4〜50分大声で詰問して職員を適応障害にさせたそうです。職員さんに適応障害という結果が生じた重大な問題だということで、第三者委員会が設置され、パワハラが認定されて、町議会が議長に辞職勧告をしたので、議長さんは議長職を辞職されています。

福岡県の小郡市では、市議会議員が市の職員に対して、大声で怒鳴って資料を机に叩きつけたとして市議会で問責決議が行われてハラスメント条例の制定に至りました。つい興奮するとかいうことをしてしまうこともあるかもしれませんが、今はこういうのは許される時代ではなくなりました。なお、正式に認定されたのは、これ1回かもしれませんが、犯罪の捜査と一緒に、積もり積もっていると思います。いろんなことが積もり積もって、職員が忍耐の限界に達した最後のところで、これがあったということで、問責決議に至ってるんだと思います、普通は。もし、普段はものすごく関係性がよくて、1回ぐらい、なんでだーって叩きつけたからって、「まあまあ」って終わるような話だと思います。実際は、おそらく、ずっと積もり積もって我慢の限界がきて、もうこれ以上は無理だから、もう問責決議にいきますよってことになるわけです。人間って、徐々にエスカレートしていきますから、これぐらいまで大丈夫、昨日も大丈夫だった、だから今日も大丈夫、というわけではないのです。相手は我慢に我慢を重ねて、その限界を超えることもあるわけです。そういう視点で、自分の言動を省みることが大事です。

宮城県の事例ですが、議長が議長室に副町長と議会事務局職員を呼び出し、約2時間、威圧的態度をとったそうです。これは、監禁に当たり得ます。扉の鍵を閉めてなくても、軟禁状態で、帰らせない。結構、他の議会でもそういう事例があります。この件については、副町長の申入れで懲罰特別委員会が開催され、既に制定されていたハラスメント根絶条例違反として議会で議長不信任決議案が可決され、条例に基づいて氏名の公表に至りました。条例の中に、ハラスメントをした人の氏名を公表するという一文が入っています。ですから、自分がやっていることについて、氏名を公表されたら嫌だなと思うようなことは、やってはいけないということです。

何がパワハラに当たるか、条例やガイドラインを全部暗記するのは困難です。やっていいかどうか咄嗟に判断がつかないとき、どういうふうを考えるべきかという指針について後

でお話ししますが、その中に、「公表されても大丈夫か」というテストがあります。

また、同じ町議会で、翌年にも事例がありまして、議長が施設整備事業の市場調査に関する町職員の説明に関し、委員会で、調査に参加する事業者のことを「砂糖に群がる蟻のような、たかってるだけじゃないか」と言い、職員から「それはできません」と言われたことについて「予算がないからできませんの一言だった」という侮辱的発言が続いたそうです。町の側は、「真摯に職務を遂行している職員に不適切と受け取られかねない発言」としてハラスメント認定して、議会に対して適切な対応を申し入れました。ハラスメント根絶条例ができて町は、結構議員に対して厳しいですね。議会側は、パワハラに当たらないと言ったけれども、一応議長は謝罪をして、議長職を辞退する結果になりました。厳密にパワハラに当たるかどうかはともかく、パワハラとして問題視され、そんな議長の下で町は働けませんということになると、議長職の辞退に追い込まれるという結果になっています。

岡山県の事例では、第三者委員会の調査が入っていました。ある町議が、町の職員に対して、委員会等における高圧的言動、無理難題な質問、ヒステリックな口調での断罪、通告外質問、理不尽・一方的な罵倒・要求、個人攻撃をしている、役場の窓口や電話で、強い口調で発言をし、役場内に無断で立ち入って出ていかない上、暴言を吐いている、町民の声という大義名分で、自分の意見を押し通そうとする、圧力をかける。町の側が予算や法令等、相応の理由で、「いやそれはちょっと難しいんですけど」という言い方をすると、「町民の意見を聞かない、お前は何も考えてない」と持論を展開されたそうです。このような言動を繰り返してたC議員さんは、第三者委員会による調査の聞き取りにおいて、「私はハラスメントなんかしたことはない」と自負しておられたそうです。また、周りの傍観していた議員さんたちも、「いやCさんのはハラスメントに当たるとは思わないです」というお答えが多かったそうです。第三者委員会が立ち上がったのは「町議会健全化を求める町民有志」という方々が、「町政・議会の健全化と職員の尊厳を守るための要望書」を町長に提出したのがきっかけでした。調査の結果、パワハラ実態がある程度認定されました。要望書に書かれた全部がパワハラと認定されたわけでもないんですけど、いくつかは認定されました。職員は、議員からの攻撃を回避するために言いなりになるか、又は、議員から、反対が予想される議案を提出されて抵抗されています。報復のように議会で質問・執拗な追及を受け、最終的には否決されるなど、管理職が議員との衝突回避のための調整に奔走して、職員の負担・残業が増大しました。その結果、2年前には6名が休職、12名が退職したそうです。休職・退職が異例に続出して、町が成り立たなくなっているということでした。執拗な質問は、この調査ではハラスメントには該当しないという結果でしたが、私が先ほど御説明したように、執拗な質問、重複質問というのは、やはり相当威圧的ですので、ハラスメントに認定される日も近いと思います。議員さんはそんなつもりじゃないかもしれませんが、聞いている方はもう本当に嫌だ、できないことをできると言わせられるまでこの質問は続くのか、という絶望に陥れられ、非常に辛い思いをされるわけです。

次に、島根県の事例では、議員が職員を30分以上立たせたまま質問を続け、大声でその

態度や資質に関する発言を繰り返したそうです。この「資質に関する発言」は、横浜市長さんもポンコツだとか言ってパワハラ認定されましたが、このようなパワハラ発言をする人は、だんだんその相手の人格攻撃が増えて、馬鹿だとか出来損ないだという言い方の人格否定発言に繋がっていきます。

この事例では、町長が議員のパワハラであると公表し、議員は町に対して名誉毀損で慰謝料の請求を提訴しましたが、敗訴しています。パワハラ条例に基づいて氏名が公表されると、公表された側は、今後の議員活動の死活問題ですから、名誉毀損で訴えて頑張ったが、敗訴した、つまり、真実には勝てないってことです。名誉毀損の裁判では、本当のことを言っても真実性・公益性が認められれば名誉毀損に該当しないからです。

奈良市の事例では、第三者委員会ではなく職員アンケートが実施されました。議員が議会職員から自己の要望に沿えない理由について、法令、制度、根拠、市の方針など丁寧な説明を受けたのに、要望を押し通すために威圧的言動を続け、不当要求を呑ませるため、呑まない理由や仕事に不備がないか質問攻めにして圧力をかけ、数時間にわたり議員室に軟禁したそうです。議員から不当要求を受けた場合、職員は、「いやそれはこういう根拠でできないんです」と説明して押し問答になるので、長時間軟禁状態になってしまうわけですね。不当要求を呑まなければ、議会で質問攻めにする、裁判を起こすぞ、圧力をかけて異動させるぞ、と脅迫する。市や町の職員も完璧ではないので、過去に何かしらミスはあったかもしれませんが、その些細なミスや業務の不足を理由にして、無関係の不当要求を押し通すよう脅迫する。打合せや約束を、一方的に破棄・変更を反復する。嫌がらせなのか、自己中なのか。そういうのも相手に対する過大要求になります。また、業務上、「いえ、それはできません」と職員が言っても、「何とかやってくれないか」、「できないか」ということを執拗に依頼してくる。

奈良市は、職員が抑うつ状態に陥ったことを契機として、奈良市議会ハラスメント防止に関する指針に反するおそれがあるとして、議長に適切な対応を申入れをしました。また、奈良市議会におけるハラスメントに関するアンケート調査を市職員に対して実施し、結果報告書を去年公表しました。そこでは、かなりのパワハラ実態が浮かび上がっています。ある職員さんのコメントで、胸を打つ内容がありました。議員からの不当要求に対し、僕は拒否することができる、でも僕が拒否すると議員が同僚にハラスメントをする。「いやそれはできません」と断った僕にはもうその議員さんは来ないけど、同僚がハラスメントのターゲットになってすごく可哀想だ。しかも、以前、議員さんに何時間も軟禁されて心が折れている上司からは、僕に対し、「ここは逆らわずに何とか穏便に対応してくれないか」と言われる。上司は抑うつ状態で、これ以上議員と戦えないから。相談窓口があるから、相談制度を利用しようかとも思ったけれど、ここで僕が相談制度を利用したら、またこの上司がもっと鬱になるかと思ってためらった、と切々とアンケートに書いておられました。大変だなと思いました。議員が、職員への個人攻撃をSNSで公表する例もあって、職員さんはものすごく萎縮してる様子でした。

私、実家が奈良なんですけど、奈良市は大丈夫かなと、これを読んだときに本当に心配になりました。皆さん、このコメントを読まれてどう思いますか？いや、「私はこんなことはしていない」と思われると思いますけども、「このぐらいだったら大丈夫かな」と思ったことも、職員さんの方の受止めは違うかもしれません。「自分はこんなことしてないけど、あの人の言い方ちょっときついよな」と思ってたけれど、「あのぐらいは大丈夫かなと、いやでも、やっぱりちょっと問題かな」とか、ちょっと考えてみてください。

これらのパワハラの根幹には、議員と議会事務局員が上下関係にあるというような意識が根底にないでしょうか。又は、「この程度は昔なら当然許された」、「私は上の人からもっときついこと言われてきた」という人生経験に基づいて、「このぐらいならパワハラになるはずがない」と誤認しておられませんか。今は時代が違います。第三者委員会等の調査でも、今の基準でパワハラ認定されているのです。

【セクハラについて】

次にセクハラについてお話しします。職場におけるセクハラとは、職場において行われる労働者の意に反する性的言動で、対価型と環境型があります。

堺市の議員の皆様が事務局の方にセクハラしてるとは思っていないんですが、他の議会については、いくつかニュースになっています。例えば、議員が職員のお尻を触るという極めて古典的なやつについては、謝罪された後、役職を辞任されてます。

また、女性の職員に対し、「交際相手はいるのか」、「子供を産まないのか」と言う言動や、男女を問わず、「早く結婚しろ」と言う言動もありました。

千葉県の事例は、信じられないほど酷い内容です。議長が公用車運転中の女性職員の髪を引っ張り、シートベルトで首を絞めて腕にけがをさせ、傷害罪で略式罰金になっています。この議長は、女性職員さんに電話でセクハラ電話を繰り返していて、傷害というよりは、触ろうとしたと思われるセクハラタイプです。この村の職員にアンケート調査を実施すると、約2割が議員から各種ハラスメント被害経験があるという結果になっています。村議会がこの議長に3度辞職勧告をして、3度目にやっと辞職をして、結果、ハラスメント防止条例の制定に至りました。これは議長が酷すぎたケースですね。

奈良市のアンケート調査でも、暴言の例として、議員が女性職員に対して、年齢や結婚の有無などを執拗に聞くというのがありました。男女問わずです。今どきジェンダーに関すること、つまり、交際・結婚・子供などのジェンダー的な地雷を踏みまくる方は、たとえ悪気がなかったとしても、ハラスメント認定される自覚を持つべきです。

セクハラ的一种として、今はジェンダーハラスメントが問題になっています。性別役割分担意識に基づく発言・言動はジェンダーハラスメントになります。また、SOGIハラと言いまして、LGBTQに関する無知・偏見に起因するもので、性的指向・性自認に関する偏見に基づく言動もセクハラ的一种に挙げられています。

例えば、この建物もトイレは男女別になってると思うんですけど、男性トイレも女性トイレも利用しにくい人のためのトイレが要りますか、要りませんかとかいう話になったとき

に、知識がないとハラスメント的言動になりやすいと思います。

私が ICC におりましたとき、ジェンダー関係のガイドラインができていました。私も、ジェンダーについて色々勉強しないといけませんでした。職員の中には、国際機関だからでしょうが、カミングアウトしている方もいらっしゃいました。私は、ジェンダー&チルドレン・ユニットという女性や子供に関わる職務に関する部署にいたんですが、そのユニットのオブザーバー職員は、生物学的生まれは多分男性なんですけど、今は女性として生きてるのだろうと思われる方で、スペイン人で、とても綺麗で優しくて、ピンクのジャケットがとてもよく似合う素敵な人で、女同士として付き合う分にはとても気さくな良い方でしたから、私てつきり彼女のパートナーは男性だと思い込んでたんですけど、彼女がパートナーの話をしたとき、「She」と言ったので、すごく混乱しました。思い込みで判断してはいけないとすごく反省しました。自分が無知だと、思い込みで対応しがちですから、やっぱり勉強しておかないと、無意識のうちにセクハラしてたかもしれないと思ったからです。

【その他のハラスメントについて】

マタハラについても、私、自分の親族の中に、マタハラのせいで死産した子がいるんです。上司が無理解で、妊娠中なのに、理不尽で妊婦に配慮のないことを指示してきたせいで、無理をしてストレスを溜めて、無理をさせられ始めてから1週間後に胎児の心臓が止まっていたことが後で分かりました。マタハラのせいでこの赤ちゃんは死んだんだと思って私は非常に腹を立ててます。マタハラがあると、妊婦さんが流産・死産する、ストレスで胎児の臓器の発育が悪くなって障害や持病を持って生まれてくるということもあり得ます。人の命に関わることなんです。この少子高齢化で少子化対策が重要な時代に、マタハラをするなんて、あり得ないと思います。でも、妊娠・出産など妊婦の状態に無知な人ってたくさんいます。無意識に、「別に病気じゃないんだから大丈夫だろう」って、無理をさせるとか、ストレスを与えるとか、無理解な言動をしてることがないかどうか気を付けてください。また、自分が妊娠・出産の経験のある人であっても、自分が安産だったら、安産じゃない人に対して無理解な場合もあります。「私はこれぐらい何ともなかったよ」みたいな態度がマタハラに繋がることもあります。男性は勉強しないとわからないことがいっぱいあるでしょう。自ら勉強しながら妊婦さんに対する配慮をしていく必要があると思います。

ケアハラについてですが、休業制度の利用に関して、何か嫌味を言うってしまうのもハラスメントに当たり得ます。皆さんも、年齢的に、親の介護に直面しておられる方もいらっしゃると思います。私も、昨年、父親が高齢でボケかけまして、「こんな介護なんか続くわけない」と思ってたら急死しました。結果的に、今、普通に弁護士やれてますけれども、あの介護が続いたらとても弁護士の仕事はできないと思います。それだけ、ケアをするっていうのは、育児であっても介護であっても大変なので、それに対して理解を示す、勉強していくというのは、議員さんとして必要だと思います。

【ハラスメントをしやすい人】

どういう議員がハラスメントしやすいのかについて、私が法務省の職員していたときの

個人的な経験を御紹介します。法務省に来る国会議員は、大臣、副大臣、政務官と3人いらっしゃいます。中には、思いつきで無茶な提言とか改革案を押し付けてくる方がいました。私は、法務省の中でも、国際協力部という、JICAと一緒に仕事をする部署にいました。検察庁と違って議員が口を出しやすい部署なんです。検察庁には口出しできないけれど、国際協力部には、思いつきで「こんな施策がいいんじゃないか」と無茶苦茶なことを言う人がいて、本当に迷惑でした。

法令、先例、予算、実現可能性、人員配置、我が国の問題、相手国の事情など、ありとあらゆることを一切無視して、問題点を指摘しても聞く耳を持たず、「俺の話が聞けないのか」、「何でできないんだ」と言ってブチキレるのです。この議員さん、とても有名な方で、有権者向けパフォーマンスはすごく良くて、ある程度人気ありましたが、直接接したほぼ全ての行政官僚に嫌われてました。総理大臣候補に名前が挙がったことが何度かありましたが、結局なれていません。絶対なれないと思います、あの人は。一緒に働いた人は全員あの人が首相になったら困るって絶対言うからです。

また、二世・三世議員さんなどのお坊ちゃま系の議員さんは、何度同じレクをしても全く理解しようとせず、覚えない。何度同じことを説明しても初めて聞いたような顔をされました。積極的にハラスメントしておられるわけじゃないんですけど、もう本当に対応が大変で、事務方は過労になりました。こういう方は、悪気なく法令等のルールを守りません。私は、この方の海外出張に同行させられて、大変な目に遭いました。

【なぜ禁止】

「なぜ何々できないんだ」というのは、私が検事時代の被害者の取調べにおいて、「言うてはいけない言葉」として自戒していました。「なぜ何々できないんだ」というのは非難・攻撃であり、暴言と同じです。「なぜ何々できないんだ」は、なぜ暴言になるのでしょうか？是非皆さん、考えてみてください。事務局の職員さんは、できるものならやってるんです。できないからやれないんです。できない理由は、法令、先例、予算、人員、実現可能性など公務員として遵守しないといけない様々な事情です。そのため、議員の皆さんから要望されても、「すいませんが」と慎重な回答になるわけです。「なぜ何々できないんだ」という言い方は、「お前が頑張ればできるはずだろう」という前提に立ち、「お前がさぼってる」から、「俺に嫌がらせしてる」から「やらないんだろう」と責め立てているのと同じです。

「なぜ」を止めて、建設的な表現に変えましょう。

「どこに問題点があるのか教えて欲しい」、「どうすれば何々できるようになるのか、一緒に考えてほしい」など、相手に対する不信をベースにするのではなく、信頼関係の構築に向けた建設的な言い方に変えましょう。NGワードをOKワードに変えていく必要があります。

私は、検事だったとき、性犯罪の被害者の取調べよくやりました。性犯罪の被害者に、「なぜ抵抗しなかったんですか」と聞くのは、非難です。「なぜ何々できなかったのか」というのは、「抵抗できたはずでしょう。抵抗しなかったのは、あなたが自分で選んだことでは

う。抵抗できないわけなのに、抵抗しなかったんだから、同意していたんじゃないの。あなた、実は嘘ついてるんじゃないの」という風に被害者には聞こえるんです。典型的な二次加害です。ですから、私は、抵抗できなかった被害者に対しては、「どうということから抵抗するのは難しかったですか」と聞くようにしていました。「どうということ」という外部的事実としては、「相手の方が力が強かったから」とか、「周りは誰も助けてくれなかったから」などの事情があり得ます。「あなたの選択で抵抗しなかったんでしょ」と自分の意見を押し付けては駄目なのです。

ですから、議会の事務局の方が、「それはちょっと」とおっしゃる場合は、「何がネックになっているのか教えて欲しい」、「どうしたらこういう新しい制度なり、新しい法案なりが通るのか、どうしたらいいのか一緒に考えて欲しい、教えて欲しい」など相手との建設的・協力的な言い方をしていけば、事務局もハラスメントとは思わないです。聞き方が大事です。

【ハラスメントの見分け方：技術者倫理の紹介】

パワハラか否かの見分け方として、定義とか判断の要素とか色々あります。

まず、優越的關係を背景にしています。抵抗・拒絶が困難な関係です。

次に、業務上の必要性・相当性を逸脱していないか。つまり、業務上の目的に必要性があるか、目的を達成する手段が相当か、という視点で判断します。

議員の皆さんは、法案とか制度とかの政策提案を達成したいという目的があるでしょう。目的が良くても、それを達成する手段として事務局に対する対応が相当かどうか問題になります。社会的に適切で許容される範囲内か否かが問題です。

セクハラか否かの見分け方については、どういう人の視点で見ることが大事です。定義には、「平均的な、一般人が基準」と書かれているんですが、どの一般人ですか？という問題があると思います。男性と女性、年老いた人と若い人。その視点は自分基準じゃなくて相手基準です。私は62歳なので、30代の姪と話をすると、世代が違う、常識が違うと思うことはいっぱいあります。私の意見を若い世代に押し付けてはいけないなと思います。皆さんの場合、当然、市民・相手基準に立たないといけなくて、非常に難しいですよ。

現代社会には、新しいルールがたくさんあります。「SDGs全部そらで言えますか」と言われたら、私も言えません。新しい法令やガイドラインについて、「全部覚えていますか」と言われたら、到底覚えられないでしょう。

そういうときの簡単なガイドとして技術者倫理があります。技術者も社会と関わる職種ですが、技術者は法令をほとんど知りません。そういう人でも、法令に反しないよう仕事ができる考え方が技術者倫理であり、ハラスメントか否かを見分けるときも参考になる考え方です。まず、「問題点は何でしょうか」、「関係する事実は何でしょうか」ということを明確にした上で、「関係者は誰ですか」、「自分はどういうことならできますか」、と行動の選択肢を考えた上で、「その行動は、倫理的に大丈夫ですか」という倫理評価テストを自問自答します。その結果で、行動を決定する方法です。

この倫理評価テストには、10個ほどありまして、議員さん版を作りました。

- ① 「この行動は、自分や相手やその周りの人、事務局、議会、支持母体、選挙区民、社会に対して何らかの危害を及ぼすかどうか。それは、同じ目的の他の行動より害がないかどうか」
- ② 「この行動を、全議員が同じことをしたらどうなるか」。自分一人くらいやってもいいか、と思って、時間外に事務局に電話したとします。全議員が時間外に事務局に電話したら、事務局パンクしますよね。だから本当に緊急性があるときにしましょう。
- ③ 「相手が自分のこどもだったら、怒らないかな、親として怒らないか」
- ④ 公開テスト：「この行動は広く報道されても問題ないですか」。SNSにアップされたら炎上しませんか。自分の支持母体から支持・推薦を失うおそれはありませんか、大丈夫ですか。
- ⑤ 家族テスト：守秘義務については置いて、「あなたはこの行動を自分の家族に、俺はこんなことしてるんだ、俺は偉いだろう・凄いだろうって言えますか」
- ⑥ 徳テスト：「こんなことばかりしていると、私のモラルはどうなるだろう」。お土産でお菓子を1個もらうぐらいは大丈夫ですけど、商品券もらっても良いか悩んで、お金もらったら駄目ですね。どこからグレーになって、ブラックになっていくのか、私のモラルはここで大丈夫か、みたいなことは自問自答しないといけません。
- ⑦ 「懲戒とか裁判とか問責決議とかで訴えられて大丈夫ですか」。議員さんが、顧問弁護士を雇ってるとは限りませんが、「弁護士に相談して大丈夫ですか」。「他の議員さんは支持してくれると思いますか」。そういうことを常に考えてみてください。

【ハラスメント対策について】

今、何か不祥事があると、すぐに第三者委員会が設置されて調査されています。昔は隠蔽されてきた、又は問題視されなかった不祥事も、今は公益通報者保護法ができ、相談窓口が設置され、被害者・目撃者・市民が黙っていない時代になっています。SNSで炎上する、オンライン署名活動が立ち上がる、報道されるなどを契機に、匿名アンケート調査や、第三者委員会の調査が実施され、厳しく糾弾される時代になりつつあります。日弁連も、地方公共団体における第三者調査委員会調査指針を公表しています。日本公認不正検査士協会認定の公認不正検査士資格を持つ弁護士が活躍する時代になっています。企業もそれらへの対応を余儀なくされています。議会はどうでしょうか、という時代になってきています。

議会の側も、傍観しているわけにはいきません。1人の特殊な議員さんだけが、ハラスメントをしているのでしょうか。そうではないと思います。個人の議員がハラスメント行為をしないように、議会として協力して頑張らないといけません。

ハラスメント対策としては、①事前に、ハラスメント防止条例を制定する、研修を実施して周知徹底するなどにより、議員がハラスメントをしないように事前防止をすることが必要です。②もし、ハラスメントが生じた場合、すぐに相談を受け付ける窓口を整備し、調査するなどの対応をするとともに、二次加害を防止する必要があります。もし、議会が適切な対応を取らなかったら、市との関係が悪化します。議会内で被害職員への誹謗中傷などがあ

れば、それは、議会自体による被害職員への二次加害になります。③最後に、再発防止策を講じる必要があります。

また、ハラスメントを見聞きした場合、何もしない傍観者は、実質的に加害者に加担してると同じです。ハラスメントが問題化した場合、何もしないということ自体が、ハラスメント、不法行為になり得ます。ですから、ハラスメントを見聞きした人には、加害者に注意喚起して制止し、被害者に寄り添って相談を促す、という行動が求められます。

【非難と批判の相違】

最後に、人を「非難する」と「批判する」ことの違いについて触れます。「非難」というのは、人の人格上の欠点とか過失を責め立てること、その人の考えや主張自体を否定すること、議論を封殺することです。「批判」は、客観的に問題点を明確化し、建設的な議論をする土台です。

議員さんたちは、「批判」をして、対策を立てていくべき立場の方々ですね。

例えば、「Aさんは時代遅れの老害だ」というのは、存在・人格自体の否定です。「Aさんの考えは時代遅れだ」というのは、考え方の否定です。

新婚の職員に対し、「子供作る予定あるの？」と聞くのはセクハラになりかねません。

他方、職場の年間業務計画立案という目的のために、職務に影響を与え得る長期休暇の予定を聞くのは、必要かつ相当です。産休を取るかもしれない人に、「長期休暇の予定がありますか」と聞くこと自体はマタハラにはなりません。業務に必要なか、聞き方が相当かを検討することが必要です。

【終わりに】

今日は、皆さんに、ハラスメントについて偉そうにお話をしましたが、私もこれまでの人生の中で、数々失敗をしてきております。失敗しても大丈夫です。1回ぐらいハラスメント言動をしたからって、すぐに問責動議は出ないです。繰り返しているから出るわけです。ですから、失敗したら、そこから学ぶことが大事なわけです。失敗しない簡単なことしかするんじゃないで、チャレンジをして、失敗をして、そこから学ぶ。悪い失敗さえしなければいいんです。悪い失敗さえしなければ、良い失敗に変えることができます。失敗から学んでいきましょう。

失敗したときに墓穴を掘るのは、他者に責任転嫁することと、隠蔽することです。これは、被害者を怒らせ、炎上させ、最悪の結果になりがちです。

私、今、元大阪地検の検事正だった北川健太郎の被害者のひかりさんの代理人弁護士をしています。検察庁は、今、被害者のひかりさんに非常に酷い態度をとり、かつ、いろいろ隠蔽してるので、ひかりさんは「第三者委員会を設置しろ」と要求していますが、検察庁は絶対に第三者委員会を設置しようとしません。このまま検察庁が不祥事を隠蔽していると、「自浄努力がない、駄目な組織だ」という印象がさらに強くなって、本当に駄目だと思います。私にとっては古巣ですので、何とかならないものかなと非常に残念に思いながら見ています。

堺市議会の皆様については、第三者委員会が必要になる前に、議会として自浄作用を示していただくのが一番です。もし、これから、職員さんにアンケートを実施しても、堺市議会には、過去はともかく、今は一切ハラスメントがなくて、本当に働きやすい職場です、というアンケート結果が出るのがベストです。

是非、第三者調査委員会が必要のない議会になっていただければ幸いです。

今日はどうもご清聴ありがとうございました。

○長谷川俊英議長

先生、ありがとうございました。大変、私自身がもう身にしみるような話を聞かせていただきました。

あと、セルフチェックとアンケートのことは、先生から御説明いただけますでしょうか。

○田中嘉寿子講師

お手元に、3枚もののセルフチェックシートと1枚ものの受講アンケート用紙があります。今から、このセルフチェックシートとアンケートを書いていただきます。アンケートは提出、セルフチェックシートは自分でチェックした後、持ち帰ってお手元に置いておいてください。

20分時間とっておりますので、ゆっくり書いていただいても大丈夫だと思います。

(セルフチェックシート及びアンケートの記入)

○長谷川俊英議長

皆さま、御記入は終わられたでしょうか。まだ記入中の方、いらっしゃいますか。

では、アンケートにつきましては、先生に御講評をいただきますために、後ほど回収いたしますので、よろしくお願いいたします。

田中先生、御講演どうもありがとうございました。

それでは、ただ今から、本日の御講演をいただきました内容につきまして、質疑応答に入りたいと思っております。できるだけ多くの議員に御発言をいただけるよう、御質問はできるだけ簡潔にさせていただきますように御協力をお願いいたします。

また、質問をされるに当たりましては、まず、お名前をおっしゃっていただいた上で、御発言をいただきますようお願いいたします。

御質問のある方、挙手をお願いいたします。

どうぞ、大西議員。

○大西公彦議員

公明党会派の大西公彦でございます。本日は、御講義、大変勉強になりました。ありがと

うございました。

特にちょっと知りたかったのが、無自覚なこのハラスメントの行為という。今回のセルフチェックもさせていただいたんですけれども、やっぱりなかなかこれ、自分が「やってない」と思ってたらこのチェックという部分も、なかなか自分がやってるかやってないかという、できるかできないかということも、僕も振り返ってずっと考えたんですけど、効果的な、無自覚なハラスメントを自分自身が知るというのについて、効果的な知り方というのは、他にどういうやり方があるか、教えていただければと思うんですが。

○田中嘉寿子講師

まず、忌憚のない意見を言ってくれる、NOと言える身近な方がそばにいることが大事だと思います。例えば、倫理評価テストで、「あなたはこの行動を家族に言えますか」というのがあります。もし、家族に、厳しめの奥さんや娘さん・息子さんがいたら、「パパ、議会でこういうことを言ったりやったりしたんやけど、大丈夫かな」と聞いて、奥さんや娘さんから、「何やってんの」と言われなにかどうか確かめることができます。

自分の世代、自分の感覚では当たり前で、別に問題ないと思っても、それが違う性別の方、一般市民、一般の主婦や若者の視点から、「いやそれいつの時代」と思われなにか。私も昭和生まれですから、「何昭和のこと言うてんのおばちゃん」みたいに姪に言われることもあります。そういうことを平然と言ってくれる人がいることが大事です。家族、友人、事務所のスタッフなどの中で、そういう人を大事にしてください。耳に痛いことを言う人と話をしたくない、と思うこともあるかもしれませんが、耳に痛いこと言ってくれる人はありがたい人だと思って大事にしてください。若い人でも意見が全然違うこともあるでしょうから、何人か、何種類か、耳の痛いことを言ってくれる大事な人を増やす努力をして、自分をアップデートしていくことが大事です。

高齢の方の支持も大事です。高齢の方は「これぐらいは大丈夫」と支持してくれることもあるでしょう。でも、例えば、体罰一つでも、昔は「愛のある体罰」があったかもしれませんが、今はもう一発アウトですから、全然常識が変わってしまったことってありますよね。何の悪気もなくても、一発アウトになることも今の時代はあるわけです。それを「なんか窮屈になったな」という方もいらっしゃると思います。でも、幅広い方から票をいただくべき、又は幅広い人を代表すべき議員さんは、高齢者だけOKで、若者からNGということにもいかないでしょう。現代にアップデートするためには、耳に痛いことを言ってくれる人を大事にするという姿勢を示してください。大事にしなければ、もう、「あの人には言っても仕方がないから何も言わんとこ」となって取り残されてしまいます。

○大西公彦議員

わかりました。

大変勉強になりました、ありがとうございます。

○長谷川俊英議長

他にいらっしゃいますか。

はいどうぞ、藤本議員。マイクは今持って行きます。

○藤本憲議員

大変勉強になるお話、ありがとうございました。

共産党の藤本と申します。先ほどの質問と関連するかなと思ってるんですけど、そういう身近な人に言われたことをきちんと受け止めるときもそうですし、今日のお話の中で、ハラスメントを見聞きした時に何もしないことは、実質的に加害者に加担することになるという話で、本当にその点は、私も反省しないといけないと思うんですが、自ら注意することをためらわないこと、というところを、なんていうかお互いに指摘し合えて、受け止められるような関係性を、どんな組織の中でも作っていくということもすごく大事だなと思うんですけども、何かその辺、うまくそういう関係作りができるようなトレーニングであるとか、何か参考になるような考え方、何かありましたら、お聞かせいただきたいと思います。

○田中嘉寿子講師

難しいですね。

自分で注意するのが難しければ、議長に報告するという方法もあるとは思いますが、自分が注意して、今度は自分がいじめの対象になるのが怖い、というのはよくあることですから、言いづらいでしょうし、ハラスメントの加害者だと思った人たちは自覚のない人が大半なので、「わしは何も間違っていない、何を言ってるんや若造が」と言われて困ることになりかねないとは思いますが。

人間は、人前で「あなたは間違ってる」と言われたら絶対に耳を貸さないものです。ですから、人に忠告するときには、2人きりのときに言いましょう。人前では言わないようにしましょう。

また、自分の意見としてではなく、「いや、新しくできたハラスメント条例にこう書いてあるんですけど、大丈夫ですかね」みたいに、何かの根拠を提示をして、相手に自分で考えていただくように促しましょう。又は、「この間ニュースで、どこそこの議長さんが、先輩と同じようなことをして、解任動議出てましたけど、やばくないですか」とか。気付きを促すというやり方があります。

例えば、「先輩に悪気なかったのは、僕は見ててよくわかるんですけど、あの人泣いてましたよ」「今どきの方はね、ちょっと言われてもすぐ泣いたり辞めたりするから、後で大きな問題にならないですかね」などと、結果が想定外に重大であると教えるとか。

いろんな工夫はあると思います。「面倒くさいからやめとこ」、「何もせんとこ」というのだけはやめましょう。

○藤本憲議員

わかりました、ありがとうございます。

その場でその瞬間に止める、ということまで意識しなくても、後で何らかのアクションをすればということですよ。

○田中嘉寿子講師

そうですね、その場でやると多分角が立つことが多いし、人前で言うことになってしまうと思います。その場では、相手が悪いと批判するのではなく、「職員が困ってますよ」「時間が…」など気をそらせて中断するよう促すという方法はあるかもしれないですよ。

○藤本憲議員

ありがとうございます。

○長谷川俊英議長

まだ少し時間がありますので、他にいらっしゃいませんか。

どうぞ、上野議員。

○上野充司議員

大阪維新の会の上野と申します。今日はありがとうございました。

大変いろんな、びっくりするような事例とかもいろいろ教えていただきまして、この対応方法自体が、各市条例があるところないところあると思うんですけども、ない場合はどういった、他の条例なのか法律に照らし合わせて対応していったのかとか、また我々がこれからハラスメント条例を制定しようかなとしてるわけですけども、条例があることの意義とか、お考えのことありましたら、教えていただけたらと思うんですけども。

○田中嘉寿子講師

何かで不祥事が発覚して問題になったとき、職員の匿名アンケートを実施されたところもありますが、最近はずぐ第三者委員会ができています。第三者委員会を設置するということが自体が、「うちは議会として自浄作用を頑張ってますよ」「市民からの信頼回復に重点を置いています」というアピールになります。今後は、そういう方向に行きやすいと思います。

そういう傾向が強くなってきて、第三者委員会が設置されると、ガイドラインに従って調査をし、その結果、原因分析とか改善の提案を公表します。すると、改善提案・対策の中に、ハラスメント防止条例がない場合は作りましょうというのが当然入ってきます。ですから、条例がなかったところは、ハラスメント防止条例を作らざるを得ないのです。ハラスメント防止条例が既にあるところは、それを適用しますので、氏名公表が待ってます。

堺市の新しいハラスメント防止条例案にも、対応してもらえないときには氏名公表という項が入っています。ですから、条例のあるなしに関わらず、問題が発覚すると、それに対する何らかの対応がなされ、条例がなければ作りましょうという結論になります。

条例があると、「ハラスメントをすると、氏名が公表される」となるので、議員さんにとっては、何かハラスメントをしてしまうと、役職は解任され、辞職に追い込まれ、次の選挙で落選し、という結果になりかねないと頭によぎるでしょうから、そうならないように努力しよう、つまり、ハラスメントしないように注意しようという自制が働くのではないのでしょうか。ハラスメント防止条例を作って、氏名公表制度を設けること自体が、議員さんたちのハラスメント防止行動に繋がる可能性は高いと思います。

○長谷川俊英議長

他にいらっしゃいますか。

小堀議員どうぞ。

○小堀清次議員

堺市議会堺創志会の小堀と申します。大変示唆に富んだお話、ありがとうございました。

各種海外でもお仕事をされたということで、我が国よりもさらに地方自治が進んでいる事例もよく御承知おきの先生にお尋ねしたいんですけども、先ほど先生が、議長が辞職勧告を受け辞職をしたという事例の中の1つに、議決をされた水道料金の減免は、3か月だったと。それを6か月として市の広報紙に書くということは、私は二代表制をないがしろにするもの以外の何物でもないと思ひまして、その叱責の仕方には課題があるかとは思いますが、そもそもそのような、本市であれば、当然、議会に関わる紙面は、最終的には議会局の局長が確認をしているわけで、本来であればその時点で局長職が気付くべきだと私は感じるんです。

その点について、片方だけの議長が、その点について議会を代表して叱責したことが、職を辞さなきゃならなかったというのが、若干腑に落ちないなと思った次第でございます。と申し上げますのも、私ども堺市議会においても、かつて平成21年3月に、当局からの要請もあり、環境に関わる決議を行いました。しかしながら、当初当局提案の決議案から、一部文言修正があったわけなんですけれども、当局は、もうこれは慢心以外の何物でもないとは思ひわけですけれども、当局提案がそのまま通るだろうということで、その文言を印刷会社に回して、広報をしようと印刷にかかっていたと。しかしながら、議会の中で議論した結果、中身が変わったと。そういうことを、やっぱり当然、私はあつてしかるべきだし、我々やはり、もちろん先生から今日教えていただいたことは、肝に銘じるどころも多々あるかと思うんですけども、二代表制の観点からそういった緊張関係というものは、やはり市の職員であつたり、とりわけ議会局、私は職員とは思ひませんが、特に局長は持つべきだと思うんですけど、その辺はいかがお考えか、お聞かせ願ひませんでしょうか。

○田中嘉寿子講師

パワハラ定義の中に、その言動が、業務遂行上「必要」かつ「相当」な範囲を逸脱しているか、というのがあります。今先生がおっしゃったように、事務局が間違っていたら、「あなたのこれは間違っているぞ」と指摘して改善を求めるのは、「必要」ですね。

この、2026年の和歌山の事例は、「相当」を逸脱しているんです。間違っているから指摘して訂正させることは「必要」な行動ですが、「間違ってるから直せ」と言えばいいだけなのに、大声で4～50分詰問した方法が、「相当性」を逸脱していました。これが、パワハラ認定の理由です。

ですから、無自覚なパワハラが多くは、「相当性」の逸脱だと思われます。議員の皆さんは、それぞれその課題や職責や使命を背負って議員になって、これこれの課題を達成したいと思っておられるわけですから、何かの「必要」があるわけ。「必要」があって自分が正しいと信じておられるから、それを達成するために何をしてもいいということではなく、「相当な方法」で行うべきなのです。自分の主張が正しいのに、それがハラスメントで駄目だと言われる理由は、そのやり方が間違ってるからです、という場合があるわけです。

議員が事務局の誤りを問い質す際、「これだけ間違ってるんだから、これぐらいきつく言わないと正さないだろう、わからないだろう」と思って、声がどんどん大きくなって、言い方が強くなっていくと、相当性を逸脱していつてしまいかねません。第三者がそれを見て、「酷い」と思ったら、相当性を逸脱するハラスメントに当たります。

ですから、是非、無自覚パワハラをしていないか振り返っていただきたいんです。

先生方は、自分がやりたいこと、実現したいことがあって議員になっておられるから、「必要」だとすごく思っておられるでしょう。では、それを実現しようとする方法について、言い方、やり方、方法は相当ですか、ということ、常に振り返っていただきたいんですよね。

○長谷川俊英議長

渕上議員から手が挙がりました。

もう時間が来ましたので、最後の質問をお願いします。

○渕上猛志議員

渕上と申します。今日はどうもありがとうございました。

重複質問したことあるなと思ひまして、反省いたしました。

先ほど他の自治体の事例で、副議長さんが何か引っかかったところについて、先生が、政治的な攻撃もあったように感じたという趣旨のことを、ちょっとぼろっとおっしゃられたような気がしたんですけども、それは今後、やはり我々、私は個人的に気にしてる場所なんですけども、条例制定に当たり、そういった政治的な意図を持った訴えとかを、できる限り排除していく上での工夫みたいなものって何かありましたら、アドバイスいただけない

でしょうか。

○田中嘉寿子氏

1 回条例などのルールができますと、そのルールを適用することになります。

政治的攻撃に使われたかどうか、私はそのニュースを見た範囲ではわからなかったんですけど、高齢の女性の副議長さんが、ハラスメントをいくつも指摘されるというのは、よっぽどその人が酷かったか、その女性の副議長さんをうっとうしいと思う人が多かったかなんだろうなと感じただけなんです。パワハラが問題になった事例に意外に女性が多かったのですが、議会の議員さんの女性割合がこんなに少ないのに、パワハラで問題にされる人になぜ女性が多いんだろうと思ったんです。

ハラスメント防止条例は、個人攻撃に使うことも可能なツールになり得るかもしれませんが、およそルールというのは、基本的にそういうものです。揚げ足を取られないように気をつけないといけないというのは、皆さん同じだと思います。

女性に限らず、特定の会派の方をターゲットにするとか、道具は使い方次第ですから。

ただし、道具が何もないと、ルールを守らない方、声の大きい方が、この岡山のC議員みたいになってしまって、お山の大将みたいになるケースもあれば、奈良市の事例みたいにもう本当に、職員が疲弊して議員に付度しないとどうしようもない、という状態になったりもします。道具としての条例とかツールは、必要だと思います。

それを皆さんがどう使うかまでは、なかなか難しいですね。

○長谷川俊英議長

先生どうもありがとうございました。

少し時間が超えてしまいましたけれども、それではこれから5分間の休憩をさせていただきますまして、その間にアンケート、大急ぎで目を通していただかないといけませんけども、後で御講評をいただくことにしたいと思います。

今ちょうど微妙な、時計が針を指しておりますが、42分ぐらいでしょうか。47分までの休憩ということで、少しだけ休憩をさせていただきます。よろしくお願いいたします。

アンケートは、職員が集めてまいります。

○田中嘉寿子講師

間違ってセルフチェックリスト出さないでくださいね。

(アンケート回収・休憩)

○田中嘉寿子講師

では最後に、今回の研修の機会を設けていただきまして、本当にどうも、講師で招いてい

ただいて光栄でございました。ありがとうございます。

皆さんのアンケートを拝見しまして、ちょっと意外に感じましたのは、講義内容の気づきのところで、「なぜ何々できないんだという詰問から、どこに問題があるか一緒に考えようという建設的協議への意識転換」とか、「倫理評価テスト」のところにチェックを付けている方が多かった点です。

他の自治体のパワハラ・セクハラ事例の酷さとか重大性とかの方が多いかなと予想していたんですが。「なぜ何々できないんだ」という言い方が非難になること、どうすれば建設的な言い方になるのかというのは、日頃の言動の全てに通じることだと思います。

私も、検事時代、後輩とかに対し、捜査のポイントがいくつかある中で、「何でこの捜査やってないの」ってついつい言ってました。言ってはいけないと講義していてわかってるのに、でもやっぱり言ってしまっていました。相手の仕事の出来が悪いと思ったら、つい口からぼろっと出てしまう。「なんでこれできないの、やってないの、やらないといけないでしょ」って。

皆さん、御家庭でも、御家族に言ってませんか？「なんで掃除してへんの」、「なんで宿題してへんの」とか、こどもに言ったことない親っていないと思うんですよ。でもそれって、言ったら改善しますか。しないでしょう。ただ非難してるだけだからです。

相手には相手の理由があって、できてないことがあるわけだから、それを知ろうとすることから、人間関係の改善って始まると思います。できるようになるためには、「なぜできないの」じゃなくて、「どうしたらできるのかな」という、相手の立場に立った、相手の気持ちに寄り添ったものの考え方が必要なんです。

ハラスメントをしないためには、そういう関係性作りが大事なんだということを、今回皆さんが気づいてくださったのかなと思って、非常にありがたく、かつ、頼もしく思いました。

○長谷川俊英議長

先生、どうもありがとうございました。

本当に短い時間にアンケートにお目通しいただきまして、御講評いただきました。

先生の言葉を、我々、肝に銘じまして、これからハラスメントのない議会を作っていくと思っております。

最後に、副議長の方から御挨拶申し上げますので、よろしくお願いいたします。

○森田晃一副議長

それでは、閉会にあたり、一言お礼を申し上げます。

田中嘉寿子先生におかれましては、長時間におよび、貴重な御講演をいただきまして、誠にありがとうございました。

我々議員一同、本日拝聴いたしました御講演を通じて、そしてまた、質疑応答でのお答えも通じまして、ハラスメントの定義から具体的な事例、ハラスメント事象への組織的対応の

必要性等を再認識する貴重な機会となりました。

またハラスメントの防止に向けて、どのように取り組むべきか、具体的な事例も交えて御講演をいただき、大変参考になりました。本日の研修の内容をしっかりと心に留めて、私自身の言動についても振り返るとともに、堺市議会として、決してハラスメントを発生させないという思いを改めて強くしたところでございます。

本日は、誠にありがとうございました。

○長谷川俊英議長

今の拍手は、副議長とともに、講師の田中先生への拍手でございます。今日は本当にありがとうございました。

これをもちまして、堺市議会議員研修会を閉会いたします。

皆さん、どうもありがとうございました。

○午前11時58分閉会