

全国町村議会議長会研修

議会活動におけるハラスメントについて

担当弁護士 太田 雅幸

議会活動におけるハラスメントについて

- 第1 ハラスメントとは何か
- 第2 パワーハラスメント
- 第3 セクシュアルハラスメント
- 第4 マタハラ・パタハラ
- 第5 ソジハラ
- 第6 議員間のハラスメント
- 第7 票ハラ
- 第8 例規の整備についての若干のヒント

【講師】

太田雅幸
弁護士（東京弁護士会）
衆議院法制局において法制立案の職務に従事した後、弁護士登録
専門は、会社法務、不法行為法、政策法務

第1 ハラスメントとは何か

1 報道等事例

市議会議員による議会事務局職員に対するセクハラ言動⇒民事裁判

町議会議長による職員に対する暴行事件⇒刑事事件

県知事によるパワハラ等⇒不信任

県知事の長年に渉るセクハラメール等

第1 ハラスメントとは何か

2 ハラスメントの概観

ハラスメントの種別	行為者(議員) ⇒(被害者)職員	行為者(議員)・有権者 ⇒(被害者)議員等
セクシュアルハラスメント	事務局職員との懇親会において職員に対し執拗に性的な事実関係を尋ね、揶揄する。	相手方の服装や身体を揶揄し、「あんたは、むんむん、色気で票を稼いでいるね」とからかう。
マタハラ・パタハラ	育児休業を取得しようとする男性事務局職員に対し、「男が育休というのは、おかしいだろう。仕事をどう思っているのだ」と叱責する。	「つわりを理由に議会を欠席するとは、有権者に対する裏切りだ」と、女性議員の欠席を妨害しようとする。
パワーハラスメント	条例案のレクにやってきた職員を怒鳴りつけ、数時間にわたって拘束し、自説を受け入れてくれない職員を罵倒する。	古参の議員が、初めて質問を終えた新人議員に対し、「勝手なことを言ってはダメだ」といい、胸を殴打する。
カスタマーハラスメント	受給者とともに福祉事務所へ出向き、「収入調査が厳しすぎる、日本語が不自由な人なのだから、少し、手心を加えないとだめだ」、「勘違いをしたということにしてあげろ。」などと、怒鳴り散らす。	「一票を入れてやったんだから…」

第1 ハラスメントとは何か

3 ハラスメント、「ハラハラ」、ぎすぎすした社会[?]

昭和～平成の半ばころまでの会社の風景、テレビの番組

現在のハラスメント規律は、人々を萎縮させるものなのか。ぎすぎすした社会になりつつあるのか。

ハラハラについて

第2 パワハラ

1 パワハラに関する重要な裁判例(1)

自治体（市）の水道局の上司らが新入職員 A を苛め抜き、自殺に追い込んだ等の陰惨なもの（賠償請求）（横浜地方裁判所川崎支部平成14年6月27日）。

上司らは、職場においてAが女性経験がないことについて猥雑な発言をし、Aの存在を否定するかのような発言や、果物ナイフを突きつけるようないじめを6か月にわたって継続した。Aは、医療機関で治療を受けたが、配属から2年後に上司らへの恨みの気持ちを忘れないという遺書を残して、自殺した。

市には、他の職員からもたらされる生命、身体等に対する危険について、加害行為を防止し、職員の安全を確保して職場における事故を防止すべき注意義務がある（安全配慮義務）。Aから訴えを受けた上司が適切な措置を講じていれば、自殺に至らなかったと推認できる。

上司のいじめによる心因反応から自殺に至ったとして、いじめと自殺の間に因果関係を認めた初期のケースであることに特徴がある。

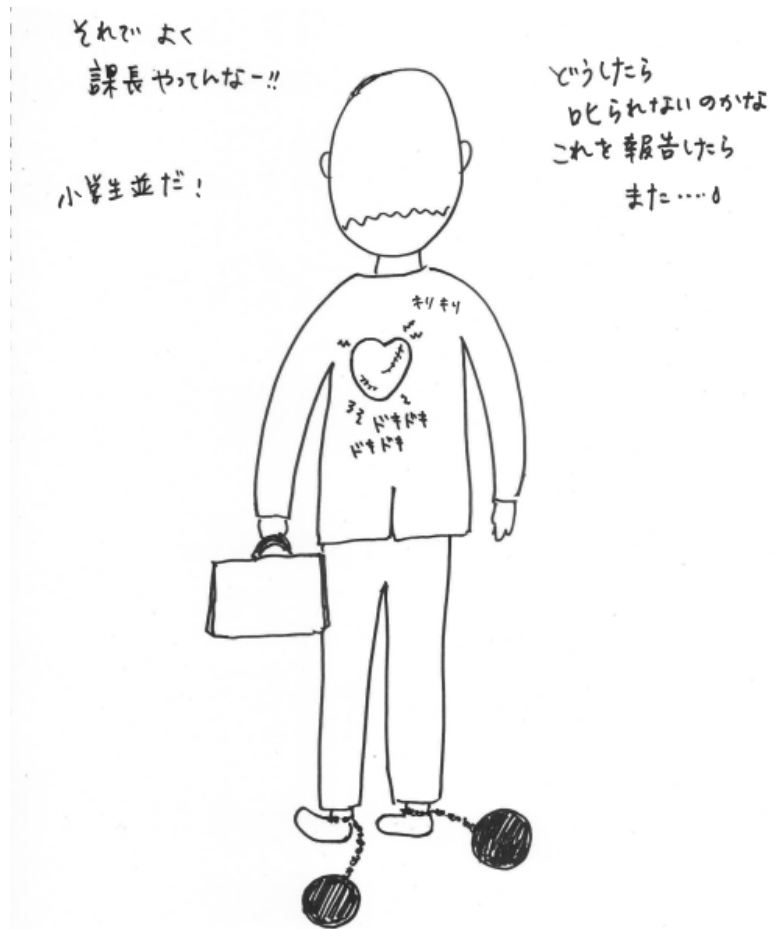
2 パワハラに関する重要な裁判例(2)

男性職員 X（40歳代）と女性職員 A（20歳代）とが市営団地の建物の前で抱き合っているのを目撃したとの市民からの通報を得て、総務課長が X・A を呼び出して事情を聴取。

その際、X に対し「入庁して間もない若い子を捕まえて、騙して」などと叱責し、「お前が前婚で失敗したのは、嫁の妹に手を出したからだろう」等となじった。また、A に対しても。「X は、これまでも女を泣かせてきた。市のドンファンだ。」等と告げた。

裁判所は、本来自主的な判断にゆだねられるべき私生活上の事項に過度に介入したことは職務義務違反として違法であるとした。賠償額は、慰謝料30万円及び弁護士費用 3 万円（平成25年）。

3 追い詰められたパワハラ被害者のころ



継続的に攻撃されることで生ずる心の被害

4 法律に組み込まれたパワーハラスメント

パワハラに関する行政的規制（令和元年の常会で労働施策総合推進法の改正法が成立（令和4年度から全面的に施行）

（雇用管理上の措置等）

優越的關係性、業務上の必要性相当性を
超える、就業環境を害する⇒3要件

第30条の2①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～ 略

- ・ 事業主[⇒自治体においては、任命権者と解される。]に対して、相談体制の整備等パワハラ防止のための雇用管理上の措置義務を規定
- ・ パワハラ防止指針（厚生労働大臣告示）の根拠規定を設置
- ・ パワハラに関する労使紛争について、都道府県労働局長の紛争解決援助、紛争調整委員会の調停対象とする[自治体については、適用除外]。

5 要件(1) 優越的關係－議員と職員の関係－

優越的關係とは、職制上の上下關係が典型的であるが、それに限定されない。すなわち、抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い關係を背景として行われるものであれば足りる。

「逆ハラ」について

議員と職員の関係――上下關係ではない。⇒優越的關係はないのか。

議員という地位が職員に対する意味合い

議員間における優越的關係性

6 要件(2) 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの

	事例
理屈ゼロ型	馬の合わない部下について、「××君、離婚したんだってよ。離婚されても仕方がないよなあ」などと、部内にアウティングし、さらし者にする。 業務上の必要性が何もない。
間口拡大型	相手の問題事象に対する是正とか再発防止のための助言を超えて、能力否定や人格否定に及ぶパターン。 「だから、お前は、役所のお荷物って言われるんだよ」等。
背中側までぐりぐり型	相手の問題事象に集中した言動をするのであるが、長時間、大声で罵声を徹底的に浴びせ倒せる。

7 要件(2)（業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの）と議員の執行部に対する監視・批判

執行部の答弁や説明が議員の考えるものと違うときに議論をして答弁や説明の正当性を弾劾することは、ハラスメントではない。

パワハラと指弾されることをおそれて、（行政のおかしいところを）「いうの、やあ～めた」

8 「必要性・相当性」のポイント～パワハラ議員にならないためのPOINT TO CHECK

- 相手方の問題事象に対する注意・指摘・叱責を超えて、その人格否定、能力否定に及ばないこと
- 怒りその他の感情の沸騰に身をゆだねた言動ではなく、相手方の弁解を聴いたり、意見交換をする姿勢を持つこと。

9 「正義のころ、熱いころ」とパワハラ

「お前、目ん玉、どこにひっついてるんだ」とか、「そんないい加減な仕事をしているなんて、住民に土下座して謝れってんだ、ったく」



10 要件(3) 労働者の就業環境が害されること

当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること。

（検討課題） 必要性・相当性がない言動は、即、就業環境を害するとはいえないのか

様々な攻撃形態（絶対NGワードもあるが、それだけではない。）

11 議会・役場におけるパワハラ風景(1)

① (間接) 暴行・傷害

(議員⇒職員、上司⇒部下)

○職員から渡された書類を力いっぱい叩きつける（宮城県S町議会議長の言動（令和7年8月）⇒議長不信任決議、香川県M市議会議員の職員から手交された答弁書を目の前で破る行為等（令和7年9月））。

(議員⇒議員)

○議会で質問に立った後、別会派の先輩議員から質問の内容が気に入らないとの理由で、人目につかない場所で胸ぐらをつかまれた。

○個別の政治活動の内容を理由に、会派の古参の議員から「勝手なことをするな」と胸を殴られた。

12 議会・役場におけるパワハラ風景(2)

② 脅迫・名誉毀損・侮辱(1)

○公衆の面前で相手の非を指摘し、相手の個人的な体面を激しく汚す場合が名誉毀損や侮辱に該当するおそれが高い（公開処刑となり、業務上の必要性・相当性を超えてしまう。）。

（議員⇒職員）

「てめえは、税金どろぼーだ」

（共通）

聞こえよがしの舌打ちやため息や、「ったく、もお～」も相手方に刺さることに注意する。

13 議会・役場におけるパワハラ風景(3)

② 脅迫・名誉毀損・侮辱(2)

「きみは女性なのにまあまあ政治が分かるねえ、男だったらよかったのに」と、べた褒め（しているつもり）

14 議会・役場におけるパワハラ風景(4)

③ 仲間外し・無視（人間関係からの切離し）

重要事項を共有するチャットに特定の議員を加入させない。

「知らぬが仏」だから、パワハラにならない…のか。

15 議会・役場におけるパワハラ風景(5)

④ 過大な要求（無理難題）

- ・ 職員を数時間にわたって拘束し、延々と、自説を吞ませようとし、職員が賛成してくれないと厳しく非難する。
- ・ 終業後に職員を自宅に呼びつけてレクをさせる。
- ・ 平時の週休日に電話・チャット攻撃
- ・ 大量の資料要求は過大な要求に該当するのか。

16 議会・役場におけるパワハラ風景(6)

⑤ 過小な要求

- ・ 会派の中心議員と意見が異なることを理由にすべての役職から外された。
- ・ 「一年生は後回しだ」として、議会での発言や質問の一切の機会を奪われた。
- ・ 上司が女性部下に対し、「ご飯を作ってあげないと、ご主人、かわいそうだよ」などと告げ、彼女が中心となって進めてきたプロジェクトの打合せ中に帰宅させる。
- ・ 体調の悪そうな同僚議員に対し、無理をしなくてよいよと、任せるけど、調子がよくないなら早引きをしてねと促すことは、該当しない。

17 議会・役場におけるパワハラ風景(5)

⑥ 個の侵害

- ・ 社員間の恋愛事情への介入
- ・ 性的志向・性自認等を職員の了解を得ないで、会派の同僚に言いふらすことも、個の侵害に該当
- ・ 妊活していることをリーク

18 パワハラの弊害

職員の心に対する致命的な損傷のおそれ

職員との関係で加害者となりがちな議員にとっても深刻な害悪（面従腹背、風評その他）

パワハラに付随して生ずる犯罪行為（あっせん収賄、官製談合等）

第3 セクシュアルハラスメント

1 セクハラ の定義における「性的な言動」

職場において行われる性的な言動に対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たり（対価型・報復型）、就業環境を害するようなことをすること（環境型）（均等法11条1項の定義）。

「職場」 勤務時間外の宴席であっても、歓迎会や取引先との懇親会など、実質的には勤務の延長と考えられる場合は、職場に該当。

「性的な」 ≡ 「性的関心又は性的な欲望に基づく」 及び社会通念上そうみられても当然という場合

（中心的な事象）

- ・ 卑猥な発言をする。
- ・ 懇親会等で寄ってきて、酔った勢いで体にさわる。

2 ミロのヴィーナスとグラビア写真

「「役場に女性の裸体の彫刻」を設置することは、町がセクハラをしているようなものだ」の発言が見落としているもの

3 容姿への言及は×なのか

「あれ、その洋服だと、むんむん、ダイナマイトバディだわねえ」

「あれ、昨日と同じ服だね」（にやにや）

（带状疱疹でほっぺたが腫れている女性職員に対し）「痛くない？大丈夫なの」
「あ、秋服だね」

4 恋愛関係への言及は×なのか

「彼氏いない歴何年？」

「さみしくないの」

「授かり婚？」

「甥っ子を紹介したいんだけど、付き合っている人、いない、大丈夫？」

5 「お酌をしてよ」・デュエットと、セクハラ

お酌をしてくれと強要することや、無理やりデュエットをさせることがなぜセクハラになりうるのか。

「おい、歌おうよ」がすべてセクハラに該当するのか

6 セクハラに該当し得るのか

次のような言動は、セクハラに該当し得るのか。

1 スリーサイズやバストや脚線について質問したり、ほめたりする。

2 「キミもいい年なんだから、そろそろ、結婚したらどうなのか。世間が変な目で見えるよ。それとも、あっちの方なのかい」と話す。

3 異性をデートに誘うは、どうか。電子メールによる執拗なデートの誘い等はどうか。

4 そんなんだから、彼女ができないのよ。

5 女性のブラウスを引きちぎって胸をはだける。

7 あるセクハラ裁判における判決の抜粋

「職場におけるセクハラ行為については、被害者が内心でこれに著しい不快感や嫌悪感等を抱きながらも、職場の人間関係の悪化等を懸念して、加害者に対する抗議や抵抗ないし会社に対する被害の申告を差し控えたりちゅうちょしたりすることが少なくないと考えられる」

8 セクハラをしないために

議場、委員会室、それらを取り巻く場所や、同僚や職員とやり取りをする場面は、公共空間であることを銘記すること。

⇒同じことが電車やバスでできるか。

第4 マタハラ・パタハラ

1 労働者・職員

「母子検診なんて、週休日にやっているクリニックで受ければいいじゃないか」「つわりを理由の早引き、多すぎないか」

妊娠、出産、産前休業の請求、産後休業その他の妊娠又は出産に関する事由であって一定のものに関する言動により当該その女性労働者の就業環境が害されること（マタハラ）[男女雇用機会均等法]

「男のくせに育休なんか、間違ってもとるなよ」

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一定の制度又は措置の利用に関する言動によりその労働者の就業環境が害されること（育介ハラ）[育休法]

2 議員とマタハラ・パタハラ

議員は、男女雇用機会均等法や育休法による措置の対象なのか

欠席事由として規定されているのに、議会への出席を強要される。

状態への嫌がらせ（任期中に妊娠したことで、批判を受ける。）

「子どもを理由に欠席が続くと、会派から外れてもらうよ」と脅される。

⇒議員について、マタハラ、パタハラ禁止に関する明文規定はないが、欠席事由を拡大した趣旨にかんがみ、上記行為は許容されない。

第5 ソジハラ

ソジ（SOGI セクシャルオリエンテーション（恋愛感情の対象）、ジェンダーアイデンティティ（心の性）に関する嫌がらせ（アウティング、揶揄・いじり））

⇒その問題性は何か。

議会は多様性を力の源泉としていること（「性的マイノリティは気持ち悪い」という考え方と真逆の立ち位置）。

自分の子息が性的マイノリティーであることを打ち明けたときを想像しましょう。それを「気持ち悪い」として切り捨てたり、嘲笑するのか。

（参考）

経産省トランスジェンダートイレ使用事件

第 6 議員間のハラスメント(1)

議員間でも厳然と存在する優越的關係性

令和 2 年秋の内閣府の特設サイトへのおびただしい同僚間のハラスメントに関する報告

本会議で「何様だと思っているんだ」、「女は黙っとけ」等の当選回数が多い声の大きい議員から少数会派の女性議員がやじられ、発言がしづらくなるという報告もされている。

⇒このような威圧的な又は屈辱的な不規則発言は、登壇している議員に対するパワーハラスメントやセクシャルハラスメントに該当する可能性がある。

更に、ハラスメントの問題（働きやすい職場という問題）を超えて、質問が続行できなくなる等すれば、議会の秩序維持の問題（ひいては、懲罰）としてもとらえるべき事象である。

第6 議員間のハラスメント(2)

例) 支部の集会等で「〇〇は党務をしていない」などとののしられたり、関係者やマスコミがいる場で「〇〇は政治家として落第点だよ」、「次の選挙では、〇〇は外すべきだ」といわれる等の誹謗中傷を受け、不安感、意欲低下を来したり、駅前での演説ができなくなってしまう。

⇒間違った「正義のころ、熱いころ」に由来する政治家間のハラスメント

第7 有権者から議員に対する票ハラ

有権者は、議員がその業務を遂行するに当たって必要不可欠な利害関係者である。現実
に票ハラで悩む政治家が多い。

議会として被害事象をまとめ、強要されないカスハラであることを啓発していくことや、
被害事象について相談窓口を設け、被害者・行為者の両方から事情を聴取する仕組みが有
効（相手方に萎縮効果が生じ得る。）

第8 ハラスメント条例の整備についての若干のヒント

1 代表的な条例の型

(1) 議員のみとするもの（議会ハラスメント防止条例型）

この類型に属する条例は非常に多い。

(2) 議員及び町長、副町長及び教育長とするもの（公職ハラスメント防止条例型）

(3) 議員、首長等、職員とするもの（全庁ハラスメント防止条例型（大和市、笠岡市その他））

(4) （条例なし）首長からの申入れを受けて、議員による調査組織を設置

2 相談手続

(1) その意味と窓口の種類

相談窓口の設置（責任ある者による公平な聴取）

⇒被害者にとっての癒しであるとともに、ハラスメントへの対処の入り口として不可欠（事案が重大化する前の時点でキャッチし、対処するためには、相談をちゅうちょすべきでないことをアナウンスしていくことが大事）

（例規例）

- ・ 議会事務局を相談窓口とする条例
- ・ 外部窓口とすることを明記する条例
- ・ 人事課と第三者相談窓口を並列選択とするもの
- ・ (1)特定の議員・特定の事務局職員を相談窓口として定め、更に、(2)外部窓口を用意して、いずれに相談を持ち込むことも自在とするもの
- ・ 弁護士等に相談員を委嘱することを規定する条例

(2) 相談(1)の 2 (例規例)

○あるハラスメント防止条例

(相談等の申出等の手続)

第 9 条 職場におけるハラスメントを受けた又は目撃し、若しくは把握した職員は、人事主管課又は人事主管課が設置する相談員若しくは次条に規定する第三者相談窓口に対し、ハラスメントの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。

2 申出は、現実には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にも行うことができる。

3 ハラスメントを受けた職員が心身の故障等により入院していることその他特別の事情により申し出ることができない場合は、当該職員の同僚又は上司等で当該ハラスメントの事実関係を認識している者が申出をすることができる。

4 ～ 略

3 調査組織

(1) 相談体制以外の調査組織を必要とする事態

相談員（相談窓口）のほかに、ハラスメント処理委員会、ハラスメント対策委員会等の合議体を設ける例規がある。

⇒合議体による審査を必要とする事態はいかなるものなのか。

(2) 調査組織の在り方

ハラスメントの調査組織については、次のようにさまざま

- (1) 議員のみで構成する機関（各派代表による審査会）や、議長による調査
- (2) 社会的信望があり識見の高い者の中から指名選任した委員で構成する第三者委員会、外部の有識者からなるハラスメント審査会
- (3) 職員、議員、有識者の混成部隊とするもの

4 ハラスメントかも…という言動について指摘し合う規定

- ・人はだれも自分の行動がみえない（「ハラスメントなんかしているはずがない。」）。
- ・同僚議員のハラスメントやそれを疑う言動をみたら、「それダメ！」と指摘し合うことが必要。
- ・更に、任期中に1度（着任1年経過後等）、職員アンケートをすることも有益。

講師略歴

太田 雅幸 （おおた まさゆき）

masayukiota33530@gmail.com

昭和36年 北海道生まれ

昭和59年3月に東京大学法学部卒業 同年4月に衆議院法制局に入局。約20年にわたり、法律案や修正案の作成に携わる。会員契約適正化法案、公職選挙法やNPO法などの改正案、年金改正法案や有事法案の修正案の作成に参画。この間、最高裁判所司法研修所で司法修習。

平成17年11月に中途退官し、弁護士登録。医療過誤訴訟事件その他の不法行為事件、債務不履行事件、家事事件、労働事件、行政事件を取り扱う。東京近郊の政令市で行政不服審査法に基づく審理員業務や、百条委員会のアドバイザーを担当した。現在、東京都中央区月島で太田雅幸法律事務所を運営。訴訟実務、会社法務のほか、各自治体で、例規支援、議員・職員に対する研修等に従事。