

ハラスメント防止規定を求める意見書（案）

民主党として、ハラスメントの明確な定義を示し、職員及び議員の啓発活動を行うこと、相談やその対応をチェックできるような組織・仕組みをつくること等、与党としてこの問題を進んで取り組むことを強く要望する。

昨今、女性の社会進出や、働き方の多様性などから、男性女性の関係なく、職場でのハラスメント（嫌がらせ、いじめ）が社会問題となっている。

男女雇用機会均等法の第11条では、セクシャルハラスメント（セクハラ）対策として、雇用管理上必要な措置を講ずることを事業主に義務付けている。現状では、厚生労働省や東京都のデータからも、その相談件数は、年々増え続けている。一方、パワーハラスメント（パワハラ）においては、定義があいまいで、禁止する根拠法もないのが現状である。

セクハラに関しては、広く認知度が高まってきたものの、パワハラに関する認知度は決して高くないため、一部の自治体のハラスメント防止に関する要綱などの中には、しっかりとパワハラに関する定義がされているとともに、公務員の職場でパワーハラスメント（地位を利用した嫌がらせ）を防止する取り組みが広がり始めている。

たとえば、富山県、和歌山県、大分県、兵庫県など多くの自治体で、ハラスメントの防止に向けた指針、要綱、マニュアルが作成されている。なかでも、兵庫県小野市、沖縄県石垣市などは、いじめなど防止条例や男女共同参画推進条例などの条例を制定して、その中でハラスメントの防止に向けた取り組みを進めている。

それらによると、一般にパワーハラスメントとは、「職務上の権限や地位等を背景に業務上の適正な指導等の範疇を越え、いじめ・嫌がらせ・強要等の継続的に人格や尊厳を傷つける行為」とされており、具体的には、人前で大きな声で怒鳴りつけ、激しく叱責したり、「お前は無能だ」など、罵声を浴びせたり、不要不急にもかかわらず、時間外勤務を共用するなどの行為が、それにあたるとされている。

公職場でのパワハラは、民間企業に比べて目立たなかったものの表面化した

事例はある。川崎市水道局で95年、上司3人が、配属された部下の男性職員に対し、「何であんなのが来たんだ」などと嫌がらせを続け、精神的に追いつめられた男性が97年に自殺。遺族の起こした損害賠償訴訟で市の責任が認定された。

最近では、神戸市の部長級の男性職員が部下5人を「生きてても仕方ないから窓から飛び降りろ」などと連日のように叱責（しっせき）し、2人がうつ病になり、うち1人は2カ月間休職。市は部長級男性を訓戒処分にしたケースがある。

自治体の職員間だけでなく、私たち議員も、各自治体の職員に対して、また同僚議員同士においての言動など、注意を要するものである。

民主党では、現在、ハラスメントの防止に向けた指針、要綱、マニュアルが策定されていない。

党内部でも、職員及び議員間にもハラスメントに関する問題は潜んでいると考えられる。

職員及び議員に対する相談窓口の設置、また職場におけるハラスメントの対応方針の明確化、および周知、その行為者に対しての罰則規定を設けること、また、ハラスメント対応策について党（内部）職員及び議員を含めたすべての関係者を対象とした定期的な人権啓発研修を行うなど、早急な対応を望むものである。

政権与党として、党内部でハラスメントの相談体制を率先して整備することは、民間企業の取り組みを促す模範にもつながるものである。

以上、ハラスメント対策について、早急な整備体制を望むものとし、意見書を提出する。

2009年11月25日

2009年度 民主党女性議員ネットワーク会議

民主党代表 島山 由紀夫 殿

民主党女性議員ネットワーク会議として提出されるよう要望します。

提案者 東京都議会議員 馬場 裕子
足立区議会議員 長谷川 たかこ