

① 地方自治法 抜粋

(品位の保持)

地方自治法第百三十二条 普通地方公共団体の議会の会議又は委員会において

は、議員は、無礼の言葉を使用し、又は他人の私生活にわたる言論をしてはならない。

(侮辱に対する処置)

地方自治法第百三十三条 普通地方公共団体の議会の会議又は委員会において、

侮辱を受けた議員は、これを議会に訴えて処分を求めることができる。

② 女性の政治参画への障壁等に関する調査研究(令和3年3月)

(3) ハラスメントの状況、ハラスメントをなくすために有効な取組

- ◆ 立候補を検討している時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かという質問に対して、**全体の61.8%、男性の58.0%、女性の65.5%が**いずれかのハラスメント行為^(注)を受けたと回答している。
- ◆ ハラスメントの内容について、女性の上位3項目は、「性別に基づく侮辱的な態度や発言」、「SNS、メール等による中傷、嫌がらせ」、「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」となった。【表1-3】
- ◆ ハラスメントをなくすために有効な取組として、女性では「選挙管理事務局、政党、議会事務局等での相談窓口の設置」が最も多い。【表1-4】

【表1-3】立候補検討・準備中に受けたハラスメント行為(女性の上位5項目)

順位	項目	女性	男性
1	性別に基づく侮辱的な態度や発言	27.2%	11.4% (8位)
2	SNS、メール等による中傷、嫌がらせ	23.1%	24.5% (1位)
3	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	21.6%	14.1% (6位)
4	性的、もしくは暴力的な言葉(ヤジを含む)による嫌がらせ	20.4%	16.9% (4位)
5	投票、支持の見返りに何らかの行為を要求	18.5%	23.4% (2位)

※複数回答可(全8項目の中から当てはまるものを全てを選択)。 ※男女間で7.0%ポイント以上の差があるものに不等号を記載。

【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。

(注)表1-3の5項目及び「身体的暴力やハラスメント(殴る、触る、抱きつくなど)」、「付きまとい、ストーキング」、「その他」の全8項目の行為。

③政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の改正について(概要)

改正の概要 附帯決議に書かれていた項目を中心に、改正内容を検討

政党その他の政治団体の取組の促進 (第4条)

取組項目の例示として、男女の候補者数の目標設定のほか、

- 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 を明記

国・地方公共団体の施策の強化

①環境整備 (新第8条)

- 施策の例示として、家庭生活との両立支援のための体制整備 (議会における妊娠・出産・育児・介護に係る欠席事由の拡大など) を明記

②セクハラ・マタハラ等への対応【新設】(新第9条)

- 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

③実態調査 (新第6条)

- 調査対象として、社会的障壁の状況を明記

④人材の育成等 (新第10条)

- 施策の例示として、模擬議会・講演会の開催の推進を明記

関係機関の明示 (第2条第4項)

政党その他の政治団体の取組のほか、

- 衆議院・参議院・地方公共団体の議会
- 内閣府・総務省その他の関係行政機関等

が適切な役割分担の下で積極的に取り組むことを明記

国・地方公共団体の責務等の強化 (第3条等)

「努めるものとする」を「ものとする」に改める など

④渋谷区議会のハラスメントの防止等に関する条例

(目的)

第1条 この条例は、ハラスメントが重大な人権侵害であることを踏まえ、渋谷区議会議員 (以下「議員」という。) によるハラスメントの防止及び排除のための措置並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置に関し必要な事項を定めることにより、議員が、ハラスメントに対する意識を高め、個人の人格及び尊厳を尊重し合い、区民から信頼される議会の実現に資することを目的とする。

(定義)

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 職員 地方公務員法 (昭和25年法律第261号) 第3条第2項に規定する一般職及び同条第3項に規定する特別職で、渋谷区に勤務する者をいう。
- (2) ハラスメント 次に掲げる行為をいう。
 - ア セクシュアル・ハラスメント 他の者を不快にさせる職場及び職場外における性的な言動をいう。
 - イ パワー・ハラスメント 職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、他の者に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、人格若しくは尊厳を害し、又は勤務環境を害することとなるようなものをいう。
 - ウ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント 妊娠したこと、出産したこと若しくは妊娠若しくは出産に起因する症状により勤務することができないこと等を理由とする言動又は妊娠、出産、育児若しくは介護に関する制度若しくはその措置の利用に関する言動によりその者の勤務環境を害することとなるようなものをいう。
 - エ その他のハラスメント アからウまでに掲げるもののほか、^{ひぼう}誹謗、中傷、事実^{ひぼう}に反する風説の流布その他の嫌がらせとなる言動であって、個人の人格若しくは尊厳又は勤務環境を害するものをいう。

渋谷区議会のハラスメントの防止等に関する条例(続き)

(議長の責務)

第3条 渋谷区議会議長（以下「議長」という。）は、議員によるハラスメントの防止に努めるとともに、議員によるハラスメントの事案に対して誠実に対応しなければならない。

2 議長は、ハラスメントを受けた者の救済に努めるものとする。

(議員の責務)

第4条 議員は、ハラスメントが個人の人格又は尊厳を不当に傷つける人権侵害に当たることを理解し、ハラスメントを行ってはならない。

2 議員は、議員によるハラスメント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らない。

3 議員は、他の議員がハラスメントに当たる言動を行っていると思われる事態に遭遇したときは、当該議員に対し厳に慎むべき旨を指摘するよう努め、議長に当該事態について報告しなければならない。

(調査及び研修等)

第5条 議長は、議員によるハラスメントの防止及び根絶を図るため、必要に応じて実態を把握するための調査を実施するとともに、議員に対し必要な研修等を実施しなければならない。

(申出)

第6条 議員からハラスメントを受け、又はハラスメントを目撃し、若しくは把握した職員及び議員並びに業務委託その他の区との関係により事業等に従事する者等及び議会に関わる者は、第三者（ハラスメントに関して見識を有する者をいう。）による外部の相談窓口（以下「外部相談窓口」という。）にハラスメントの相談及び申出（以下「苦情相談」という。）を行うことができる。

(外部相談窓口の設置)

第7条 苦情相談に対応するため、外部相談窓口を設置する。

2 外部相談窓口は、苦情相談に係る事実確認等の調査（以下「事実確認調査」という。）を行い、事案の当事者及び関係者に対し適切な指導及び助言を行うものとする。

3 外部相談窓口は、事実確認調査に当たり、事情の聴取、書類、物件その他の証拠

の提出等を事案の当事者及び関係者に対して求めることができる。

4 外部相談窓口は、苦情相談について、事案の当事者及び関係者に対し専門的見地から適切な助言を行うとともに、議長に報告するものとする。

(渋谷区議会ハラスメント対策委員会の設置)

第8条 議長は、議員に係る苦情相談の適切な処理及び解決について調査審議するため、渋谷区議会ハラスメント対策委員会（以下「対策委員会」という。）を設置することができる。

2 対策委員会は、議長の諮問に応じ、次に掲げる事項について審議し、その結果を答申するものとする。

(1) 事実確認調査に関すること。

(2) ハラスメントの事実認定及び問題解決のための必要な措置に関すること。

3 対策委員会は、委員3人以内をもって組織する。

4 対策委員会の委員は、ハラスメントに関し識見を有する者のうちから、議長が委任する。

5 対策委員会は、事実確認調査に当たり、事情の聴取、書類、物件その他の証拠の提出等を事案の当事者及び関係者に対して求めることができる。

(プライバシーの保護及び秘密の保持)

第9条 対策委員会の委員、議員、その他事案に関する業務等に携わる職員は、事案の当事者及び関係者のプライバシーに十分配慮し、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

(対応措置)

第10条 議長は、第8条第2項第2号の規定により、対策委員会からハラスメントの事実を認定した旨の答申を受けたときは、幹事長会に諮り、当該ハラスメントを行った者の氏名及び事実の公表その他問題解決のための必要な措置を適切に講じなければならない。

(不利益取扱いの禁止)

第11条 議員は、苦情相談を申し出たこと等を理由として、その者に対し不利益な取扱いをしてはならない。

(職務の代理)

第12条 議長に係る苦情相談において、この条例の規定による権限の行使は、副議長がその職務を代理する。

⑤東京地判令和7年11月25日 令和7年（ワ）第13933号 判決文引用

（前略）

そして、本件投稿3においては、悪質なデマやヘイトを垂れ流しという表現があり、これは原告が過去に何らか事実と異なるものを事実として触れ回ったり、差別的言動を多数繰り返したことを前提とする表現とみることができ、被告はこの点については、悪質なデマとは、原告がアンミカ氏に対して「密入国者」とX上でポストしたことを指し、差別的表現については、原告が、「チョン」、「支那」等の人種差別的発信を繰り返していたことを指す旨指摘するため、これについて検討すると、原告が、被告が指摘するような発信行為をしていたことは認められる（乙7の1・2、9、10の1）。そして、アンミカ氏が密入国者であることを示す証拠は何らなく（乙25）、原告側は、テレビ番組の再現VTRの内容をみた視聴者が密入国疑惑を出したこと（甲13、14）を踏まえて、断定的に「密入国者」と述べており、いずれにせよ、これが真実であることの立証がされていないいわゆるデマであることが認められる。そうすると、本件投稿3の悪質なデマやヘイトを垂れ流しという表現についても、その前提とする事実の重要な部分については真実性が認められるといえる。

（中略）

原告個人を攻撃した表現であるとはいえない。他方、原告個人を狙った表現として、本件記事1には、うだつが上がらない女性、ゲロを吐くほど性格が悪いといった表現があり、これが侮辱的表現であることは否定できないものの、本件記事1は、原告が国から支給された布製マスクをブラジャーとするような低俗なポスターのモデルになっており、令和2年当時、マスク不足が世間で騒がれていたことは公知の事実であり、その中で、国から支給された貴重なマスクを悪用する原告の態度をみて、不快に感じることはやむを得ないものがあるというべきであり、これをも踏まえると、上記表現が人身攻撃や社会的に許容すべき限度を超えた侮辱的表現とはいえない。そして、以上を踏まえると、こうした活動をする原告を批判するための意見論評をするにあたり、過度に侮辱的な表現等が用いられているとはいえず、公益を図る目的でされた表現であるとの認定を左右するものとはいえない。

以上を踏まえると、本件各記事は、いずれも不法行為は成立しない。

⑥「東京都カスタマー・ハラスメント防止条例の概要」から引用

「顧客等」と「就業者」の関係

カスタマー・ハラスメントの行為者・被行為者の例

「顧客等」 (行為者)	誰もが、被害者にも加害者にもなり得る	「就業者」 (被行為者)
働く人が対応する、全ての人		都内で働く (無償含む)、全ての人
客	店員 経営者 個人事業主	
企業間取引での発注者 (経営者、社員、個人事業主)	企業間取引での受注者 (経営者、社員、個人事業主、フリーランス)	
サービス利用者 家族	介護スタッフ ケアマネジャー	
患者 家族	医師 看護師 医療従事スタッフ	
公共交通機関の乗降客	駅員 運転手 乗務員	
住民	警察官 消防官	
株主	経営者	
保護者	学校教諭	
有権者	議員	
住民 議員	官公庁職員	
居住者	マンション管理人	
配達先の住人 隣人	配達員	
住民 イベント参加者	地域活動を行う人 ボランティア	
SNSの投稿等に記載する人	店舗等で働く人、著名人	



⑦港区職員におけるハラスメント防止宣言

港区職員におけるハラスメント防止宣言

- 1 誰もが生き生きと安心して働くことができる職場であり続けるため、区の業務に関わる全ての者に対して、人格又は尊厳を侵害する等の不適切な言動を行うことは断じて許さず、あらゆるハラスメントの防止に取り組みます。
- 2 異なる意見や立場、多様な価値観を認め合い、互いを尊重し合う対話を実践し、円滑なコミュニケーション、相互理解、信頼関係の構築によって、ハラスメントが生じない良好な職場環境をつくります。
- 3 暴行、脅迫その他の違法な行為又は正当な理由がない過度な要求、暴言等の著しい迷惑行為であって職場環境を害するカスタマー・ハラスメントが行われた場合には、厳正かつ公正な対応により、組織として職員一人一人を守ります。

令和7年4月1日 港区長 清家 愛

質問時使用パネル



議員によるハラスメント対策について

⑧政治分野におけるハラスメント防止研修教材

☰ YouTube^{JP}

検索



【全体版】政治分野におけるハラスメント防止研修教材

 内閣府男女共同参画局公式YouTube
チャンネル登録者数 1720人

チャンネル登録

 333



 共有

 保存

 クリップ



4.8万回視聴 3年前

政策・方針決定過程への女性の参画拡大は、社会に多様性と活力をもたらし、あらゆる人が暮らしやすい社会の実現のために極めて重要です。政治分野におけるハラスメントの防止のための取組は、政治分野の男女共同参画を進める上で喫緊の課題となっています。

議員によるハラスメント対策について

⑨渋谷区議会ハラスメント外部相談窓口



文字の大きさ [拡大](#) [標準](#) [縮小](#) | 背景色 [黒](#) [青](#) [標準](#)

[> Language](#) [> お問い合わせ](#) [> 渋谷区ホームページ](#)

[ふりがな](#) [ひらがな](#) [Romaji](#) [Q](#)

[区議会について](#)

[議員紹介](#)

[会議のお知らせ](#)

[会議の結果・活動記録](#)

[議会中継・会議録](#)

[渋谷区議会トップ](#) > [新着情報](#)

渋谷区議会ハラスメント外部相談窓口について

渋谷区議会議員のハラスメントの防止等に関する条例制定に伴い、「区議会議員によるハラスメント行為に関する相談窓口」を開設しました。

ハラスメントについての専門的な知識を有し、相談実務経験がある弁護士に電話、又はメールで相談することができます。

相談について

- ハラスメント行為者が区議会議員の場合に限ります。
- 匿名での相談も可能です。（相談者を詮索したり調査したりすることはありません。）
- 相談は、相談者や関係者のプライバシーに十分配慮し、秘密の保持を遵守します。
- 相談したことで不利益な取扱いを受けることはありませんので、安心してご相談ください。
- 事案の内容又は状況から判断し、必要な場合は「渋谷区議会ハラスメント対策委員会」に審議等を依頼します。

相談できる人

1. 渋谷区職員（会計年度任用職員、臨時的任用職員、再任用職員、任期付職員を含む。）
2. 人材派遣契約による派遣職員、業務委託契約等による業務事業者など、渋谷区の業務に従事する者
3. その他議会に係わる者（請願・陳情を提出する者など。）