

【視察調査報告書】

会 派 名	八王子市議会公明党
参 加 議 員	【議員】10 人 村松徹 五間浩、中島正寿 美濃部弥生、渡口禎 富永純子、久保井博美、日下部広志、森重博正、古里幸太郎
日 程	令和8年（2026年）7月27日（月）
詳 細	
視察日及び視察先	7月27日（月曜）神奈川県 藤沢市
視 察 内 容	議員によるパワハラ防止条例について
概 要	調査テーマ「藤沢市の議員によるパワハラ防止条例について」 1. はじめに 知事や区市長などの首長、そして議員によるパワハラが連続し、全国的に大きな社会問題となっている。 その被害者の多くは職員だが、同業の議員である場合もある。 本来、市民の代表である議員は、異なる見解を持つ行政マンや議員と向き合う際、互いの立場の違いを尊重した上、真摯な議論に努め、合意点を導き出していかなければならない。しかし、威圧的な言動やネグレクトなどにより、執拗に自分の主張を繰り返すケースがあるとすれば、それを抑制する手立ては議員自らでつくっていかなければならない。 全国の自治体議会でも「議員によるパワハラ防止条例」制定が進んでおり、本市議会も独自の条例制定を追求すべきとの考えから、現時点で最も厳正かつ公正な内容と認識される「藤沢市議会ハラスメントの防止に関する条例」を学ぶべく藤沢市役所を訪ね、制定に至る経緯、内容、実績、今後の展望などを議会運営委員会の西智(にし・さとし)委員長に伺った。 2. 条例制定の目的と経緯 藤沢市議会は、政治分野におけるハラスメントが深刻な社会問題となる中、川越市(2023年10月)や柏市(同)の先行事例を視察した。その際、柏市議会の「条例制定に向けた検討会」で座長を務めた古川議員から「議員ハラスメントの実態調査アンケートは絶対やったほうがいい」と強いアドバイスを受けたという。これを受け、藤沢市議会は2024年1月、ハラスメントに関するアンケートを実施した。

アンケートの結果、ハラスメントを受けたことがあると答えた職員は回答者の23%(柏市の約4倍)、見聞きしたことのある職員も18%と、予想以上に厳しい実態が露呈した。ハラスメントを受けた、または見聞きしたと回答した人には、ハラスメントの内容も質問しており、その内容は①パワハラ66%②モラハラ20%③セクハラ2%——など。具体的な行為の種類は①精神的な攻撃71件②理不尽な要求35件③長時間拘束25件④恫喝18件——などだった。

こうした現状を認識し、議長から条例制定について投げかけがあり、条例案が提示されたが、議会運営委員会で結論がまとまらなかったという。議運での協議には、以下のようなものがあった。

<賛成派>

- ・ハラスメントが現実には起きている以上、早急に整備が必要
- ・職員が議員からハラスメントを受けた時に対応する制度がない
- ・罰則が入るので丁寧な議論が必要だが進めるのは良い

<反対派>

- ・ハラスメント条例が必要なかどうかから議論すべき
- ・条例を作成するのか、倫理規定に盛り込むのかを決めるべき
- ・どの会議体で進めるのかを決めてから条例案を出すべき

議長からの提案は具体化にむけて進まなかったものの、この協議の中で条例制定に前向きな会派の有志による条例作成の動きが自発的に発生した。2024年8月から11回協議を実施し、要綱案を作成。条例制定にまつわる様々な課題を整理した上、議会に上程したところ、賛成32対反対2の賛成多数で可決、2024年12月の制定に至る。

ちなみに、採決時の反対討論を要約すると、「理念には賛同する。しかし、条例案は適用範囲の不公平、法令との不整合、相談・調査体制の不透明、当事者間の権利不平等、氏名公表の法的根拠不足、予算・運用準備の欠如など重大な課題を抱えている。実効性と公平性が担保されていないため、現段階での制定は拙速と判断する」というものだった。

2025年(令和7年)4月1日、本条例は施行された。特筆すべき点は、単なる理念条例に留まらず、外部相談窓口の設置、弁護士を含む第三者委員会による事実認定、およびハラスメント認定時の「氏名公表」という強力な抑止力を備えている点である。

施行後の実態調査では、議員の意識向上や事案の減少が報告される一方で、外部窓口への相談件数はゼロに留まっており、潜在的な事案の掘り起こしや相談しやすい環境の整備が今後の課題となっているという。

3. 条例の構成

<フェーズ 1 (相談)>

(事案発生)

- ・相談窓口を設置。
- ・外部委託先であるアデコ株式会社が相談に対応

<フェーズ 2 (調整)>

- ・議長は、相談対応のためのハラスメント対策委員会を設置
事実関係の把握、当事者間の調整などに当たる

<フェーズ 3(調査申し立て)>

- ・相談者は調査の申し立てができる

<フェーズ 4(調査・審査会設置)>

- ・(申し立てを受理した場合)議長は第三者(弁護士・学識経験者など)によるハラスメント調査・審査会を設置

<フェーズ 5(調査)>

- ・事実認定

<フェーズ 6-1(該当判断)>

- ・ハラスメントに該当する場合、注意喚起、研修など実施
氏名公表の前に弁明の機会を与える
- ・当該議員の氏名公表、その他の必要措置を講ずる

<フェーズ 6-2(非該当の場合)>

注意喚起、研修など必要な対応を実施

4. 事前質問に対する答え

【工夫した点】

- ・条例と倫理規定を比較し、条例とした
- ・相談窓口を外部委託した
- ・調査・審査会に第三者性を持たせた
- ・条例と要綱を分け、運用変更に対応しやすくした
- ・匿名相談を可能にした
- ・弁明の機会の保障
- ・毎年の研修と定期的な実態調査を規定した

【特徴】

- ・議員による、議員・職員へのハラスメントが対象

- ・相談窓口を議会内部ではなく、外部事業者 アデコ社に委託
- ・調査・審査を弁護士などの第三者が担う
- ・ハラスメント認定時の氏名公表
- ・条例と要綱を分け、理念と実務を整理している。
- ・毎年の研修と定期的な実態調査を制度化している

【条例制定にあたり大切にしたい視点】

- ・ハラスメントを受けた人が一人で抱え込まない仕組みにする
- ・議会内部だけで処理せず、相談・調査の第三者性を確保する
- ・被害を訴えた人と、申し立てを受けた議員双方の権利に配慮する
- ・条例を制定すること自体ではなく、議員の意識や行動を変える
- ・会派間で意見が異なっても、実際困っている職員の声を出発点とする

【実績】

相談窓口への相談件数は 0 件(2026 年 7 月 27 日現在)。
しかし、2025 年度に実態調査を行ったところ、

- ・条例制定後の成果は「減少した」17%、「施行前後ともある」6%
- ・条例施行後も「自分が受けた」10%、「見聞きした」22%

という調査結果だった。

確かに減少しているが、条例施行後もハラスメントは発生している。

一方で、議員の意識については、明らかな変化が見られるという。

- ・議員同士でハラスメントを話題にする機会が増え、意識が向上した
- ・議員から「職員との距離感が難しくなった」との声も上がる

【課題】

- ・相談件数ゼロと実態調査結果とのギャップ
- ・相談窓口の周知と相談しやすい体制づくり
- ・潜在的なハラスメント事案の把握と早期対応
- ・研修内容の充実
- ・4 年ごとの調査頻度・設問内容の検証

こうした課題の顕在化を踏まえ、条例を作って終わりにせず、運用を通じて改善を重ねていくことが重要、ということだった。

所 感 等 (意見・課題・ 本市への反映など)	5. 視察を終えての所感 同条例の制定をリードした、藤沢市議会運営委員長の西 智 議員にお話を伺ったところ、「先進議会の視察を行い、いいところ取りしただけ」と謙遜された。しかし、現実には、初期の相談から最終的な該当判断まで重層的な体制を作り、きちんと罰則規定を設けながらも弁明の機会を確保していること、かなり丁寧に作り込まれた条例と捉えた。 さらに、初期的な相談を市役所内の内部での対応に済ますのではなく、全国的な人材派遣会社であるアデコ株式会社へ外部委託したことも、刮目すべき取り組みである。議員によるハラスメント被害を訴えるに、立場的に弱い市職員からすると、いかに公正な立場で受付けてくれるかが、その信頼性が鍵になる。その面では部外者への相談委託はかなり思い切った取り組みと思われた。 また、その後の対応として「ハラスメント対策委員会」、弁護士を含む第 3 者で構成した「ハラスメント調査・審査会」の立ち上げと、重層的な体制を構築していることも目を惹く。翻って、ハラスメントを行った当該者への対応に関しても、氏名公表に至る前に弁明の場を設けるなど、乱暴ではなく冷静な対応を心していることも優れた視点と受け止めた。 条例制定後、相談の受付はゼロということで、これをとらえて中傷的なネットの書き込みも散見される。しかし、条例制定に至る途上において、賛否に関わらず価値ある議論を生み出したことで、議員側もかなり啓発され、自らの行動を見直し、修正するモチベーションになった面もあるのではないかと推測された。 ハラスメントを防ぐ条例制定の取り組みは、現実にはそのような実態があることを真正面から受け止め、その上で謙虚な心を持ち、過ちを正す勇気がなければ前に進まないと考える。 全国の自治体で発生しているハラスメント事件を対岸の火事とするのではなく、意識するとせずにかかわらず、わが議会にも職員に対するハラスメントがあると捉え、具体的な手を打つ。声なき声に耳を澄ませ、対策を立てる。平穏、安心な職場環境を保持することが、行政にとっても優れた市民サービスにつながることを確信し、具体的な手を打つ必要性を実感した視察だった。
---	---

視察の様子

