

ハラスメント防止規程

第1章 総則

第1条（目的）

本規程は、就業規則第21条ハラスメントの禁止に基づき、職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント等（以下「職場におけるハラスメント」という）を防止するために職員が遵守すべき事項や防止するための措置等を定めたものであり、働きやすい職場環境実現することを目的とする。なお、本規程にいう職員とは、全ての職員が含まれるものとする。

第2条（主なハラスメントの定義）

1. パワーハラスメント（以下「パワハラ」という）とは、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就業環境を害することをいう。なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワハラには該当しない。
2. セクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」という）とは、職場における性的な言動に対する他の職員の対応等により当該職員の労働条件に関して不利益を与えること又は性的な言動により他の職員の就業環境を害することをいう。また、相手の性的指向又は性自認の状況にかかわらないほか、異性に対する言動だけでなく、同性に対する言動も該当する。
3. 前項の他の職員とは、直接的に性的な言動の相手方となった被害者に限らず、性的な言動により就業環境を害されたすべての職員を含むものとする。
4. 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント（以下「マタハラ等」という）とは、職場において、上司や同僚が、職員の妊娠・出産及び育児休業・介護休業等に関する制度又は措置の利用に関する言動により、職員の就業環境を害すること並びに妊娠・出産等に関する言動により女性職員の就業環境を害することをいう。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、マタハラ等には該当しない。
5. 第1項、第2項及び第4項の職場とは、自部署のみならず、職員が業務を遂行するすべての場所をいい、また就業時間内に限らず、実質的に職場の延長とみなされる就業時間外の時間を含むものとする。

第2章 禁止行為

第3条（ハラスメント行為の禁止）

すべての職員は、他の職員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序並びに協力関係を保持する義務を負うとともに、その言動に注意を払い、職場内において次の第2項から第5項に掲げる行為をしてはならない。また法人の職

員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはならない。

2. パワハラ(第2条第1項の要件を満たした以下のような行為)

- ① 殴打、足蹴りするなどの身体的攻撃
- ② 人格を否定するような言動をするなどの精神的な攻撃
- ③ 自身の意に沿わない職員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離するなどの人間関係からの切り離し
- ④ 長期間にわたり、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、勤務に直接関係ない作業を命じるなどの過大な要求
- ⑤ 管理職である部下を退職させるため誰でも遂行可能な業務を行わせるなどの過小な要求
- ⑥ 他の職員の性的指向・性自認や病歴などの機微な個人情報について本人の了解を得ずに他の職員に暴露するなどの個の侵害
- ⑦ 机を叩いたり、書類を投げつけたりするなどして相手を脅す
- ⑧ 他の職員がいる前で、一方的に恫喝
- ⑨ 部下からの相談などを恣意的に拒絶や無視
- ⑩ 法人の方針とは無関係に、自分のやり方や考え方を部下に強要
- ⑪ 自分の責任を棚に上げ、部下に責任をなすりつける
- ⑫ 不当な転勤や退職を強要したり、解雇をちらつかせる
- ⑬ 業務上必要な情報や助言などを与えない
- ⑭ その他前各号に準ずる行為

3. セクハラ(第2条第2項の要件を満たした以下のような行為)

- ① 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- ② わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ③ うわさの流布
- ④ 不必要な身体や衣服への接触
- ⑤ 性的な言動により、他の職員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
- ⑥ 交際・性的関係の強要
- ⑦ 職場における職員の服装、身体または外見に関して性的な批判をする
- ⑧ 職場の職員を何回もじっと見つめる
- ⑨ 職場の職員を職場内外でつけ回す
- ⑩ 性的な言動への抗議又は拒否等を行った職員に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為
- ⑪ その他、相手方及び他の職員に不快感を与える性的な言動
- ⑫ その他前各号に準ずる行為

4. マタハラ等(第2条第4項の要件を満たした以下のような行為)

- ① 部下の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動

- ② 部下又は同僚の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
 - ③ 部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
 - ④ 部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する言動
 - ⑤ 部下又は同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等
 - ⑥ その他前各号に準ずる行為
- 5. 部下である職員が職場におけるハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為
 - 6. その他各種のハラスメントと認定される行為

第3章 相談・苦情の取扱い

第4条（相談窓口の設置）

- 1. 職場におけるハラスメントに関する相談及び苦情に対応するためハラスメント対策室を設置する。ハラスメント対策室の運用内容については、ハラスメント対策室相談窓口の設置及び運用マニュアルを参照する。
- 2. 職場におけるハラスメントの被害者に限らず、すべての職員は、パワハラやセクハラ・マタハラ等に関する就業環境を害する言動に関する相談及び苦情を相談窓口の担当者に申し出ることができる。
- 3. 職場におけるハラスメントに関する相談及び苦情の申し出は、現実に発生した場合だけでなく、発生のおそれがある場合にも行うことができる。
- 4. ハラスメント対策室相談窓口の設置及び運用マニュアル（以下「運用マニュアル」という）に沿い、相談者のプライバシーに配慮した上で、被害者、行為者から事実関係を聴取する。また、必要に応じて当事者の上司、その他の職員から事情を聴くことができる。
- 5. 前項の聴取を求められた職員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
- 6. 運用マニュアルに沿い、問題解決のための措置として、第7条による懲戒の他、行為者の異動等被害者の労働条件及び就業環境を改善するために必要な措置を講じる。
- 7. 相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いは行わない。

第5条（申し出の方法）

前条に定める相談及び苦情の申し出は、書面・メールまたは口頭で行うものとする。

第4章 ハラスメントへの対応

第6条（事実認定）

職場におけるハラスメントの最終的な事実認定は、ハラスメント対策室からの報告をもとに、運営企画会議で行う。

第7条（懲戒処分）

ハラスメント行為が認められた職員に対し、以下の標準例に基づき懲戒委員会にて懲戒処分を行う。また以下に関する行為について処分を行う場合は、具体的な行為の態様、悪質性等も情状し考慮の上判断するものとする。

1. パワハラ(第3条第1項の要件を満たした行為)
 - ① パワハラを行ったことにより、相手に著しい精神的又は身体的な苦痛を与えた職員は、出勤停止、減給又は訓戒とする。
 - ② パワハラを行ったことについて指導、注意等を受けたにもかかわらず、パワハラを繰り返した職員は、出勤停止又は減給とする。
 - ③ パワハラを行ったことにより、相手を強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患させた職員は、懲戒解雇、諭旨退職、出勤停止又は減給とする。
2. セクハラ(第3条第2項の要件を満たした行為)
 - ① 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は職場における上司・部下等の関係に基づく影響力を用いることにより強いて性的関係を結び若しくはわいせつな行為をした職員は、懲戒解雇、諭旨退職又は出勤停止とする。
 - ② 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動(以下「わいせつな言辞等の性的な言動」という。)を繰り返した職員は、出勤停止又は減給とする。この場合においてわいせつな言辞等の性的な言動を執拗に繰り返したことにより相手が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患したときは、当該職員は懲戒解雇、諭旨退職又は出勤停止とする。
 - ③ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞等の性的な言動を行った職員は、減給又は訓戒とする。
3. マタハラ等(第3条第3項の要件を満たした行為)
 - ① 他の職員に対する妊娠・出産に関する言動又は妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する制度の利用に関する言動により、相手に著しい精神的又は身体的な苦痛を与えた職員は、出勤停止、減給又は訓戒とする。
 - ② マタハラ等を行ったことについて指導、注意等を受けたにもかかわらず、マタハラ等を繰り返した職員は、出勤停止又は減給とする。
 - ③ マタハラ等を行ったことにより、相手を強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患させた場合は、懲戒解雇、諭旨退職、出勤停止又は減給とする。
4. 職場におけるハラスメントを黙認する上司の行為(第3条4項)・その他のハラスメント(第3条5項)
 - ① 他の職員の人格、尊厳等を傷つけ、相手に著しい精神的若しくは身体的な苦痛を与えた職員又は当該行為により職場環境を悪化させた職員は、出勤停止、減

給又は訓戒とする。

- ② その他各種のハラスメントを行ったことについて、指導、注意等を受けたにもかかわらず、その他各種のハラスメントを繰り返した職員は、出勤停止又は減給とする。
- ③ その他各種のハラスメントを行ったことにより、相手を強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患させた職員は、懲戒解雇、諭旨退職又は出勤停止とする。

第 8 条（指導・啓発）

所属長は、職場におけるハラスメント行為がおきないように、職員の指導・啓発に努めるものとする。

第 9 条（再発の防止）

職場におけるハラスメント事案が生じた時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析と再発防止等、組織全体の業務体制の整備等、適切な再発防止策を講じなければならない。

第 10 条（業務体制の整備）

1. 所属長は、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を行う職員が安心して制度を利用し、仕事との両立ができるようにするため業務配分の見直し等を行う。事務局長は業務体制の整備について、所属長の相談に対応する。
2. 職員は、法人が整備する妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する制度を就業規則等により確認する。制度や措置を利用する場合には、早めに所属長に相談し、制度の円滑な利用のために業務に関わる職員との円滑なコミュニケーションを図るよう努める。

第 11 条（その他）

性別役割分担意識に基づく言動は、セクハラの原因や要因になり得ること、また妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する否定的な言動は、マタハラ等の発生の原因や背景となり得ることから、このような言動を行わないよう注意すること。

附 則

本規則制定前に定められた「セクシャルハラスメント防止規程」を廃止し、令和 2 年 6 月 1 日より本規則を施行する。

1. 令和 2 年 6 月 1 日より本規則を施行する。
2. 令和 6 年 4 月 1 日より本規則を改定施行する。