

職場におけるハラスメントの防止に関する規程

(目的)

第1条 本規程は、就業規則第45条に基づき、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・育児休業等に関するハラスメント（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順守すべき事項を定める。

なお、この規程にいう職員とは、正職員だけではなく、役員、嘱託職員、パートタイマー、アルバイトも含まれるものとする。

(パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等及びその他あらゆるハラスメントに関するハラスメントの定義)

第2条 パワーハラスメントとは、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、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。

2 セクシュアルハラスメントとは、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、また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、相手の性的指向または性自認の状況にかかわらず、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・育児休業等に関するハラスメントとは、職場において、上司や同僚が、職員の妊娠・出産及び育児等に関する制度また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、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントには該当しない。

5 その他あらゆるハラスメントとは、上記以外でも業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動、行動により他の職員の就業環境を害するようなことが該当する。

6 1項、2項及び4項の職場とは、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。

(禁止行為)

第3条 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2項から5項に掲げる行為をしてはならない。また、当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 パワーハラスメント（第2条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

3 セクシュアルハラスメント（第2条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) 性的な言動への抗議また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える行為
- (8) 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

4 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（第2条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り扱いを示唆する言動
- (2) 部下または同僚の妊娠・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) 部下または同僚が妊娠・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り扱いを示唆する言動
- (5) 部下または同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

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

（懲戒）

第4条 次の各号に掲げる場合に依り、原則として、当該各号に定める懲戒処分を行う。

- (1) 第3条2項（（1）を除く。） 、第3条3項（1）から（5） 、（8）及び4項の行為を行った場合
就業規則第41条に定める けん責、減給、出勤停止または降格
- (2) 前号の行為が再度に及んだ場合、その情状が悪質と認められる場合、第3条2項（1）または第3条3項（6） 、（7）の行為を行った場合
就業規則第41条に定める懲戒解雇

（相談及び苦情への対応）

第5条 職場におけるハラスメントに関する相談窓口は法人本部及び各拠点で設けることとし、その責任者は事務局長とする。事務局長は、窓口担当者の名前を人事異動等の変更の都度、周知するとともに、担当者に対する対応に必要な研修を行うものとする。

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、パワーハラスメントや性的な言動、妊娠・出産・育児休業等に関する就業環境を害する言動に関する相談を相談窓口の担当者に申し出ることができる。

- 3 相談窓口担当者は相談者からの事実確認の後、法人本部においては事務局長へ、各事業場においては所属長へ報告する。報告に基づき、事務局長または所属長は相談者のプライバシーに配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司その他の職員等に事実関係を聴取する。
- 4 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。
- 5 所属長は事務局長に事実関係を報告し、事務局長は、問題解決のための措置として、第4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。
- 6 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、相談をしたことまた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り扱いを行わない。

(ハラスメント防止対策委員会)

- 第6条 ハラスメント防止対策委員会は、相談窓口担当者等から報告のあった事案及びハラスメントの対応について不服申し立てがあった事案等について、その審査、処理にあたることとし、防止対策についての検証、助言を行うこととする。
- 2 ハラスメント防止対策委員会は、各拠点長、事務局長、ハラスメント担当者その他職員代表など必要な関係者を委員とし、その都度招集する。
 - 3 委員会において検討された防止対策等の内容については、必要に応じて、すべての職員に周知し、ハラスメント防止の意識の高揚を図る。

(再発防止の義務)

- 第7条 法人は、第5条及び第6条を踏まえ、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等、適切な再発防止策を講じなければならない。

(その他)

- 第8条 性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や要因になり得ること、また、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント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。

(規程の改廃)

- 第9条 本規程の改廃は、法人運営に関わる会議体における審議を経て理事長が決定する。

(附則)

平成23年3月18日施行の「社会福祉法人五常会 セクシュアルハラスメントの防止に関する規定」は令和4年3月31日で廃止する

この規程は、令和4年4月1日から施行する。

相談苦情への対応の流れ

フローチャート

