

社会福祉法人 千葉シニア

ハラスメント等防止規程

ハラスメント等防止規程

第1章 総 則

(目的)

第1条 この規程は、職場におけるハラスメント等（セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントおよび妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメントなど）を防止するために従業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を実現することを目的とする。

2 なお、この規程における従業員とは、職員、嘱託職員、契約職員、パートタイマー等および派遣労働者等、その身分や雇用形態に関わりなく職場内で就業するすべての者が含まれるものとする。

(定義)

第2条 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従業員の対応等により当該従業員の労働条件に不利益を与えること、または性的な言動により他の従業員の就業環境を害することをいう。なお、セクシュアルハラスメントには同性に対するものも含まれ、従業員の性的指向や性自認の状況にも関わらないものとする。

2 パワーハラスメントとは、職場における優越的な関係に基づき、業務の適正な範囲を超え、身体的もしくは精神的な苦痛を与えること、または就業環境を害することをいう。

3 妊娠・出産・育児・介護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、従業員の妊娠・出産および育児・介護等に関する制度または措置の利用に関する言動により従業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・介護休業等に関するハラスメントには該当しない。

4 前各項のいずれも、職権を背景にしないハラスメント行為も含むものとし、これらに準ずるものであって職場環境を悪化させたり個人の人格や尊厳を侵害したりするような一切の行為を、この規程におけるハラスメントとする。

5 前各項の職場とは、主として勤務する場所のみならず、従業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

(禁止行為の原則)

第3条 すべての従業員は、他の従業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ならびに協力関係を保持する義務を負うとともに、職場内において次条から第6条に掲げる行為をしてはならない。

2 当法人および職場内の管理監督者は、部下である従業員が職場におけるハラスメント等を受けている事実を認めながら、これを黙認する行為をしてはならない。

(セクシュアルハラスメント行為の禁止)

第4条 従業員は、次に掲げるようなセクシュアルハラスメント行為をしてはならない。

- (1) 性的およ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、配布、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、他の従業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従業員に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為
- (8) その他、相手方および他の従業員に不快感を与える性的な言動

2 職員は、セクシュアルハラスメントに該当するおそれのある次の行為を行ってはならない。

- (1) 相手の意に反する性的な冗談等を言うこと。
- (2) 性的な噂、経験談を相手の意に反して話したり尋ねたりすること。
- (3) ひわいな写真、絵画類等を見ることの強要や配布、掲示を行うこと。
- (4) 業務遂行に関連して相手の意に反する性的な言動を行うこと。
- (5) 身体を執拗に眺め回すこと。
- (6) その他、相手の望まない性的言動により円滑な業務の遂行を妨げると判断される行為をすること。

3 職員は、性差別に該当するおそれのある次の言動をしてはならない。

- (1) 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえあればよい」などと発言すること。
- (2) 「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をすること。
- (3) 女性というだけで、職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。
- (4) カラオケのデュエットを強要すること。
- (5) 酒席で上司の側に座席を指定することや、お酌やチークダンス等を強要すること。

(パワーハラスメント行為の禁止)

第5条 従業員は、次に掲げるようなパワーハラスメント行為をしてはならない。

- (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発言をする精神的な攻撃
- (3) 自分の意に沿わない従業員に対して、仕事を外したり、長期間にわたり別室に隔離したりするなどの人間関係からの切り離し
- (4) 長期間にわたり、肉体的苦痛を伴う環境で、業務に直接関係ない作業を命じるなどの過大な要求
- (5) 上司が管理職である部下を退職させるために、誰でも遂行可能な業務を行わせるなどの過小な要求
- (6) 集団で同僚1人に対して、職場内外で継続的に監視したり、他の従業員に接触しないように働きかけたりするなどの個への侵害

(妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント行為の禁止)

第6条 従業員は、次に掲げるような妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント行為をしてはならない。

- (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

第3章 相談・苦情の取扱い

(相談窓口の設置)

第7条 当法人は、ハラスメント等に関する相談および苦情処理の相談窓口は本社および各事業場で設けることとし、その責任者は施設長とする。施設長は、窓口担当者の名前を人事異動等の変更の都度、周知すると共に、担当者に対する対応マニュアル等の作成および必要な研修を行うものとする。

- 2 セクシュアルハラスメントの被害者に限らず、すべての職員は性的な言動に関する相談および苦情を窓口担当者に申し出ることができる。
- 3 相談窓口は次の業務を担当するものとする。
 - (1) ハラスメント等に関する相談・苦情を受け付けること。

- (2) 相談・苦情があった事案について、事実関係を確認すること。
 - (3) 相談・苦情があった事案について、事実に基づいた適切な措置を講ずること。
 - (4) その他、ハラスメント等防止に関連する事項の処理を行うこと。
- 4 対応マニュアル等に沿い、相談窓口担当者は相談者からの事実確認の後、本社においては施設長へ、各事業場においては所属長へ報告を行う。報告に基づき、施設長あるいは所属長は相談者の人権に配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司並びに他の職員等に事実関係を聴取する。
- 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 対応マニュアル等に沿い、所属長は施設長に事実関係を報告し、施設長は、問題解決のための措置として、第13条による懲戒処分その他、行為者の異動等被害者の労働条件および就業環境を改善するために必要な措置を講じる。

(相談・苦情の申出)

- 第8条 ハラスメント等を受けた従業員またはハラスメント等を目撃した従業員は、相談窓口に対してハラスメント等に関する相談・苦情の申出を行うことができる。
- 2 ハラスメント等に関する相談・苦情の申出は、現実が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。

(申出の方法)

- 第9条 前条に定める相談・苦情の申出は、書面または口頭で行うものとする。

(プライバシーの保護)

- 第10条 相談窓口の担当者は、申出をした従業員および関係当事者のプライバシーの保護に十分留意しなければならない。

(不利益取扱いの禁止)

- 第11条 当法人は、従業員がハラスメント等に関する相談・苦情を申し出たことを理由として、当該従業員に不利益な取扱いをしてはならない。

第4章 ハラスメントへの対応

(事実認定)

- 第12条 ハラスメント等の最終的な事実認定は、相談窓口からの報告をもとに、理事会で行う。

(懲戒処分)

第13条 当法人は、ハラスメント等の行為が認められた者、ハラスメント等の行為を把握しながら放置した者及びその監督が不十分であったため所属従業員にハラスメント等が発生させた者に対し、次の各号に例示するとおり、就業規則に基づいて懲戒処分を行う。ただし、派遣労働者等当社の就業規則の適用を受けない者については、当該者の雇用主等に対して厳正な処分を求めるものとする。

- (1) 職場内において他の職員の業務に支障を与えるような性的な言動を行うなど、職場の秩序や風紀を乱した者（けん責又は減給処分）
- (2) 前号の行為が再度に及んだ者又はその状況が悪質と認められた者（出勤停止）
- (3) 役職者においてハラスメント等を把握しながら放置したり、その監督が不十分であったため所属職員にハラスメント等が発生させた者（出勤停止又は降格処分）
- (4) ハラスメント等によって余儀なく他の職員を不当に退職させた者（懲戒解雇）
- (5) ハラスメント等によって職場にいられないような噂を流したり、流言飛語を行った者（懲戒解雇）
- (6) 性的な強要によるセクシュアルハラスメントで職場の秩序を乱した者（懲戒解雇）
- (7) 職責などの立場を利用して性的な関係を強要した者（懲戒解雇）

2 前項の懲戒は併科する場合があります、また、情状により程度を減ずることがある。

(指導・啓発)

第14条 当法人および職場内の管理監督者は、従業員によるハラスメント等の行為が起らないよう、従業員の指導・啓発に努めなければならない。

(再発の防止)

第15条 当法人は、ハラスメント等が発生した場合は、周知の再徹底および研修の実施、事案発生の原因と再発防止等、速やかに適切な再発防止策を講じる。

附 則

(施行日)

本規程は令和2年6月1日より施行する。