

ハラスメントの防止に関する規則

(目的)

第1条 本規則は、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、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、あらゆるハラスメント（以下、これらをまとめて「ハラスメント」という）を防止するために理事、監事、職員（再雇用者、嘱託事務員、出向者、契約社員を含む）及び派遣労働者（以下「職員等」という）が遵守すべき事項を定める。

(職場及び関係者の定義)

第2条 本規則でいう「職場」とは、本会事務所のみならず、職員等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。

2 本規則でいう「関係者」とは、会員、委員会委員、支部事務局員、取引先を含む関係団体・機関・法人・企業等の担当者等、本会事務局の業務を遂行する上で関係を有する全ての者をいう。

(セクシュアルハラスメントの定義)

第3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他の職員等及び関係者の対応等により、当該職員等及び関係者の労働条件に関して不利益を与えることや、性的な言動により他の職員等及び関係者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。

2 前項の他の職員等及び関係者とは、直接的に性的な言動を受けた被害者に限らず、性的な言動により就業環境を害された全ての職員等及び関係者を含むものとする。

(パワーハラスメントの定義)

第4条 パワーハラスメントとは、他の職員等及び関係者に対して、職場において行われる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て、就業環境を害する言動のことをいう。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、パワーハラスメントには該当しない。

(妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの定義)

第5条 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは、職場に

において、職員等及び関係者の妊娠・出産及び育児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等及び関係者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等及び関係者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・介護休業等に関するハラスメントには該当しない。

(禁止行為)

第6条 全ての職員等は、他の職員等及び関係者を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、業務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、次の第2項から第5項に掲げる行為をしてはならない。

- 2 セクシュアルハラスメント（第3条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、他の職員等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又は拒否等を行った職員等に対して、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、相手方並びに職員等及び関係者に不快感を与える性的な言動
- 3 パワーハラスメント（第4条の要件を満たした以下のような行為）
 - ① 殴打、足蹴りする等の身体的攻撃
 - ② 人格を否定するような言動をする等の精神的な攻撃
 - ③ 自身の意に沿わない職員等に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離する等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等の過大な要求
 - ⑤ 他の職員等を退職させるため誰でも遂行可能な業務を行わせる等の過小な要求
 - ⑥ 職員等及び関係者の性的指向・性自認や病歴等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等及び関係者に暴露する等の個の侵害
- 4 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント（第5条の要件を満たした以下のような行為）
 - ① 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 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 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 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 他の職員等及び関係者が、妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等のハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する行為
- 5 前各号に規定するもののほか、性的指向・性自認に関する言動によるもの等、あらゆるハラスメントにより、他の職員等の就業環境を害するようなことをしてはならない。

(懲戒)

第7条 職員が、本規則で禁止されるハラスメントを行った場合は、就業規則第52条に定める戒告、減給又は懲戒免職を行う。

(相談及び苦情への対応)

第8条 ハラスメントに関する責任者は常務理事とする。また、ハラスメントに関する相談及び苦情に対応するための相談窓口（以下、「内部相談窓口」という）を設置し、責任者は、内部相談窓口の担当者の名前を人事異動等の変更の都度、職員等に周知するとともに、内部相談窓口の担当者に対する対応マニュアルの作成及び対応に必要な研修を行うものとする。

2 責任者は、前項の内部相談窓口のほか、第三者による外部相談窓口を設置し、相談方法等について職員等に周知する。

3 ハラスメントの被害者及び目撃者に限らず、全ての職員等及び関係者は、職員等及び関係者が関係するハラスメントについて、内部及び外部相談窓口にご相談を申し出ることができる。

4 内部相談窓口は、対応マニュアルに沿って、相談者のプライバシーに配慮した上で事実確認を行うとともに、必要に応じて被害者、行為者、上司その他の職員等及び関係者から事実関係を聴取する。

5 前項の聴取を求められた職員等は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。

6 内部相談窓口での聴取の結果、職員が、本規則で禁止されるハラスメントを行ったと判断された場合は、責任者及び内部相談窓口の担当者は対応を協議し、必要に応じて、賞罰委員会を組織する。賞罰委員会の構成については、就業規則第53条に別に定める。なお、役員が本規則で禁止されるハラスメントを行ったと判断された場合は、責任者は、理事会に報告する。

7 賞罰委員会は、前項の協議について報告を受けた後、問題解決のための対応策を検討し、第7条による懲戒のほか、被害者の就業環境を改善す

るために必要な措置を講じる。

(プライバシーの保護)

第9条 相談及び苦情への対応に当たって、ハラスメントに関する相談及び聴取等にかかわった全ての者は、相談者等のプライバシー保護と人権の尊重に最大限留意し、知り得た情報を他に漏らしてはならない。

(不利益取り扱いの禁止)

第10条 責任者は、ハラスメントに関する相談をしたことや、相談内容の事実関係の調査等に協力したことを理由として、解雇等の不利益な取扱いを受けることはなく、そうした不利益を与えることは法律上禁止されていることを含めて全ての職員等に周知しなければならない。

(再発防止の義務)

第11条 責任者は、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検討する。

- 2 前項で決定した再発防止策を検討するに当たっては、相談者に告知した上で職員等に周知し、速やかに実施しなければならない。またその際には、相談者や被害者等の職員等のプライバシーの尊重と秘密厳守に特に配慮すること。

(その他)

第12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、妊娠・出産・育児休業・介護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、職員等は、このような言動を行わないよう注意すること。

(附則) 本規則は、2022年3月1日から適用する。

(2022年2月7日 第658回理事会決議 制定)