

ハラスメント防止規程

社会福祉法人 志真会

令和4年10月1日改正

(目 的)

第1条 この規程は、就業規則の規定に基づき、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（以下総称して「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を定める。

(適用の範囲)

第2条 この規程にいう職員とは、正社員だけでなく、パートタイマー、契約社員等名称の如何を問わず法人に雇用されているすべての労働者及び派遣労働者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及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの定義)

第3条 パワーハラスメント（以下「パワハラ」という）とは、職場において、職務上の地位や人間関係などにおける優越的な関係を背景とした言動が行われ、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、精神的・身体的苦痛を与えられ、就業環境が害されることをいう。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、職場において、職員の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したり抵抗したりすることによって解雇その他の労働条件に関して不利益を受けること、又は性的な言動により他の職員の就業環境が害されることをいう。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。
- 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又は措置の利用に関する言動により男女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妊娠・出産した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 第1項、第2項及び第4項の職場とは、通常就業している場所のみならず、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。

(禁止行為)

第4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第2項から第5項に掲げる行為をしてはならない。また、自社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3条第1項の要件を満たした以下のような行為)

- ① 身体的攻撃（暴行、傷害）
- ② 精神的な攻撃（脅迫、名誉棄損、侮辱、ひどい暴言）
- ③ 人間関係からの切り離し（隔離、仲間外し、無視）
- ④ 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）

- ⑤ 過小な要求（業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）
 - ⑥ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）
- 3 セクシュアルハラスメント(第3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、性的な冗談、からかい
 - 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
 - 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3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
- 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5条 次の各号に掲げる場合に依り、当該各号に定める懲戒処分を行う。

- ① 第4条第2項（①を除く。） 、第4条第3項①から⑤及⑧及び第4項の行為を行った場合
就業規則に定める譴責、減給、出勤停止
- 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4条第2項①又は第4条第3項⑥、⑦の行為を行った場合
就業規則に定める諭旨解雇、懲戒解雇

(相談及び苦情への対応)

第6条 職場におけるハラスメントに関する相談及び苦情処理の相談窓口は総務担当とする。相談窓口担当者は相談の内容や状況に応じ適切に対応できるよう研修等を行うものとする。

- 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 総務担当は苦情相談の申出を受けたときは、相談者のプライバシーに配慮した上で、被害者、行為者から聴取を行い、事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認する。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。なお、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。
- 4 職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できた場合は、問題解決のための措置として、前条

の規定による懲戒の他、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適正に行う。

- 5 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を行わない。

(再発防止の義務)

第7条 法人は、職場におけるハラスメント事案が生じた時は、職場におけるハラスメント防止の方針及びその行為者について、改めて周知するとともに、職場全体に対して再発防止のための措置を行う。

(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。

附則

本規程は令和4年10月1日より実施する。