

社会福祉法人紫波会ハラスメントの防止に関する規定

(目的)

第1条 本規定は、就業規則第33条に基づき、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児等に関するハラスメント及びパワーハラスメント（以下「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。

なお、本規定における職員とは、社会福祉法人紫波会（以下「法人」という。）に勤務する正職員のみならず、嘱託職員、臨時職員を問わず法人に雇用されるすべての労働者及び派遣職員を含むものとする。

(ハラスメントの定義)

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関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関わらないほか、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。なお、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。

2 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・介護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、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。

3 パワーハラスメントとは、職場において、優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、職員の就業環境が害されることをいう。

また、上司はもちろん同僚や部下も行為者となりうる。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。

4 第1項から第3項までの職場とは、勤務場所のみならず、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。

(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、職場において次の第2項から第5項までに掲げるハラスメントを行ってはならない。

2 セクシュアルハラスメント

- ① 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- ② ひわいな図画の閲覧、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

3 妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント

① 部下の職員による妊娠・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 部下又は同僚の職員による妊娠・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 部下又は同僚の職員が妊娠・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 部下の女性職員が妊娠・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 部下又は同僚の女性職員が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

4 パワーハラスメント

① 暴力・傷害等身体的な攻撃を行うこと

② 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言等精神的な攻撃を行うこと

③ 隔離・仲間外し・無視等人間関係からの切り離しを行うこと

④ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害等過大な要求を行うこと等過小な要求を行うこと

⑤ 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 私的なことに過度に立ち入ること

⑦ その他前条に相当する行動を行うこと

5 部下である職員が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、当該各号に定める懲戒処分を行う。

① 第3条第2項①から⑤までのいずれか若しくは⑧、第3条第3項及び第4項の行為を行った場合は、就業規則第72条に定める譴責、減給、昇給停止、停職又は降格とする。

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又は第3条第2項⑥⑦の行為を行った場合は、就業規則第72条に定める諭旨解雇又は懲戒解雇とする。

（相談及び苦情への対応）

第5条 ハラスメントに関する相談及び苦情（以下「相談」という。）処理の相談窓口は総務管理部とする。

2 ハラスメントの被害者に限らず、すべての職員は、相談窓口にはラスメントに関する相談をすることができる。また、他の事業主が雇用する職員等からのハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為についても相談することができる。

相談は直接、電話及びメールで行うことができ、実際にハラスメントが生じている場合に限らず、生じる可能性がある場合、放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合、ハラスメントに当たるとは微妙な場合も含め行うことができる。

3 相談を受けた場合、相談者の心身の状況やハラスメントの受け止めなどの認識にも配慮し、被害者や行為者の双方から事実関係を確認する。また、必要に応じて当事者の上司や他の職員から事情を聴くことがある。

4 相談の対応に当たっては、性的志向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含み、関係者のプライバシーは保護される。

5 相談をしたこと、事実関係の確認に協力したこと及び労働局に相談したこと等を理由として不利

益な取扱いを行わない。

(再発防止措置)

第6条 ハラスメント事案が生じた時は、改めて周知の徹底及び研修・講習等行う等、適切な再発防止策を講じる。

(制度の利用等)

第7条 職員は法人が整備する妊娠・出産、育児・介護に関する制度を就業規則等により利用することができる。また、制度や措置を利用する場合には、早めに上司等に相談し、制度の円滑な利用のために業務に関わる職員との円滑やコミュニケーションを図るよう努める。

2 法人は妊娠・出産、育児・介護を行う職員が安心して制度を利用し、仕事との両立が図れるよう業務体制の整備等を行う。

(その他)

第8条 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、性別役割分担意識に基づく言動は、セクシャルハラスメントの発生の原因や要因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 (令和2年3月24日)

この規定は、令和2年4月1日より施行する。