

職場におけるハラスメントの防止に関する規程

社会福祉法人ゆっこら

(目的)

第1条 この規程は、社会福祉法人ゆっこら（以下「法人」という。）の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遵守するべき事項を定める。

(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かかわらないほか、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。

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 第1項、第2項及び第4項の職場とは、勤務地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第2項から第5項に掲げる行為をしてはならない。

また、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条第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従業員に対して、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、精神的または肉体的苦痛を伴う環境下で、業務に直接関係の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の目的で、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
- (7) 事実とは異なる内容による他者への脅迫的な発言

3 セクシュアルハラスメント（第2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的質問・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2条第5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4条 第3条第2項 ((1) を除く)、第3条第3項 (1) から (5) 及び (8)、第4項の行為を行った場合、就業規則第43条に則り、戒告・減給・停職の処分を行う。

- 2 前項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、及び第3条2項 (1) 3項 (6) (7) の行為を行った場合は就業規則第43条に定める懲戒解雇とする。

(相談及び苦情への対応)

第5条 事業所におけるハラスメントに関する相談窓口を設けることとし、その責任者は施設長とする。施設長はその旨を事業所内の職員に周知するとともに、必要な研修を行うものとする。

- 2 事業所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施設長に申し出ることができる。また、施設長では対応できないケースにおいては理事長及び業務執行理事に申し出ることができる。
- 3 施設長は相談者からの事実確認の後、理事長及び業務執行理事へ報告する。報告に基づき、理事長及び業務執行理事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、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 理事長及び業務執行理事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ことができる。
- 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は行わない。

(再発防止の義務)

第6条 施設長は、事業所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。

(業務体制の整備)

第7条 施設長は妊娠・出産、育児や介護を行う従業員が安心して制度を利用し、仕事との両立ができるようにするため業務配分の見直し等を行う。理事長及び業務執行理事は業務体制の整備について、施設長の相談に対応する。

2 職員は法人が整備する妊娠・出産、育児や介護に関する制度を就業規則等により確認する。制度や措置を利用する場合には、早めに上司に相談し、制度の円滑な利用のために業務に関わる従業員との円滑なコミュニケーションを図るよう努める。

(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 この規程は令和4年6月1日から施行する。