

職場におけるハラスメントの 防止に関する規則

社会福祉法人 伸 生 会

職場におけるハラスメントの防止に関する規則

(目 的)

第1条 この規則は、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べき事項を定める。

(適用範囲)

第2条 この規則は、本会に所属する全ての職員を対象とする。

(職場におけるハラスメントの定義)

第3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、勤務する部署のみならず、職員が業務を遂行するすべての場所をいう。また、就業時間内に限らず、飲食の場、行事の場など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

- (1) 優位的な立場の職員が、優越感を持って言動をとり、下位の立場にある職員の感情を害すること
- (2) 体調を壊すまで、あるいは体調を悪くするほどに不必要な長時間労働や休日出勤の指示命令を行なうこと
- (3) 職場で正当な理由なく部下を怒鳴り、あるいは叱ること（部下の安全を確保する上で当該行為が不可欠な場合を除く）
- (4) 優位的立場を利用して不正行為や違法行為に部下を加担させること
- (5) 部下の人事評価などで私的な感情を反映し、公正な評価をしないこと
- (6) 自身の感情を抑制せず、職場の雰囲気悪くすること
- (7) 自身の人生の哲学や価値観を押しつけ、相手の気持ちや価値観を尊重しないこと
- (8) プライバシーの侵害
- (9) 第三者から見て、業務上不必要な、明らかにいじめていると認識できる言動
- (10) 人格を否定するような発言、あるいは常軌を逸した言葉の暴力
- (11) 職員が集団で適正な業務命令に従わず、上司を窮地に陥れること
- (12) 上司を窮地に陥れることを目的に職務遂行を怠ること
- (13) 特定の職員（上司を含む）に業務が集中する状況を、まわりの職員が放置すること
- (14) 机を叩いたり、書類を投げつけたりなどして相手を脅かすこと
- (15) 他の職員がいる前で、一方的に恫喝すること
- (16) 部下からの相談などを拒絶したり、無視したりすること
- (17) 会社の方針とは無関係に、自分のやり方や考え方を部下に強要すること
- (18) さしたる理由もなく、業務上必要な情報、助言、仕事等を部下に与えないこと
- (19) SNS（Facebookやtwitterなどインターネット上のソーシャル・ネットワークサービス）を介して、上記に類する発言をすること
- (20) 殴打、足蹴りするなどの身体的攻撃
- (21) その他前各号に類似の行為をすること

3 セクシュアルハラスメント

- (1) 性的な冗談やからかい、質問、性的な噂をすること
- (2) 職場における職員の服装、身体又は外見に関して性的な批評をすること
- (3) 性的な写真や漫画などを見せること
- (4) わいせつな画面等を閲覧、配布、掲示すること
- (5) 職場内外において、職員に対して性的な関係や交際を強要すること
- (6) 職場の職員の衣服又は身体を不必要に触ること
- (7) 性的な言動により、職員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為をすること
- (8) 性的な言動に対して拒否等を行った部下等職員に対し不利益な取扱いをすること

(9) SNS (Facebook や twitter などインターネット上のソーシャル・ネットワークサービス) を介して、上記 (1) ～ (8) 及びそれに類する発言をすること

(10) その他前各号に類似の行為をすること

4 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

(1) 育児介護休業法等で定められた制度を利用させないような発言をすること

(2) 妊娠の時期などに関して、不必要に繰り返し尋ねること

(3) 妊娠・育児などを理由に、会社の行事などに参加させないこと

(4) 妊娠・育児などを理由に、退職、解雇、降格などの不利益を示唆または強要すること

5 その他のハラスメント行為の禁止

(1) お酒の席で飲酒を強要すること

(2) お酒の席で、延々と説教すること

(3) SNS を介して、プライバシーの侵害や、誹謗・中傷などを行うこと

(4) 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

(5) 部下に対して必要以上に評価を下げる等の言動を繰り返すこと

(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) その他前各号に類似の行為をすること

(相談及び苦情への対応)

第5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福祉事業対策室とする。

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福祉事業対策室の担当者に申し出ることができる。

3 福祉事業対策室長は、相談者のプライバシーに配慮した上で、被害者、行為者から事実関係を聴取する。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。

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 本会は、問題解決のための措置として、就業規則に定める懲戒の他、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。

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を行わない。

(再発防止の義務)

第6条 福祉事業対策室長は、職場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と再発防止等、会社全体の業務体制の整備等、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 所属長は妊娠・出産、育児や介護を行う職員が安心して制度を利用し、仕事との両立ができるようにするため業務配分の見直し等を行う。福祉事業対策室長は業務体制の整備について、所属長の相談に対応する。

2 職員は会社が整備する妊娠・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、早めに上司や福祉事業対策室長に相談し、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

1. この規則は、2021年4月1日から施行し、適用する。
2. この規則は、2025年4月1日から改定し、適用する。