

社会福祉法人北九州市門司民生事業協会
職場におけるハラスメントの防止に関する規程

(目的)

- 第1条 この規程は、職員の利益の保護及び職務能率の維持向上を目的とし、社会福祉法人北九州市門司民生事業協会職員就業規則（以下「就業規則」という。）第41条及び社会福祉法人北九州市門司民生事業協会保育園職員就業規則（以下「保育園就業規則」という。）第40条の規定に基づき、職場における妊娠・出産・育児休養等に関するハラスメント、セクシュアル・ハラスメント及びパワー・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ものとする。
- 2 ハラスメントに関して、この規程に定めのない事項は、男女雇用機会均等法その他の法令の定めるところによる。

(定義)

第2条 この規程において、次の各号に掲げる用語の定義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 職場 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ものとする。
- (2) 職員 正規職員だけでなく、嘱託職員及び臨時的任用職員を含むものとする。
- (3) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント
職場において、上司、同僚や部下が、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。
- (4) セクシュアル・ハラスメント
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ものとする
- (5) パワー・ハラスメント
優越的な関係を背景とした言動であって、業務上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 職権を背景にしないハラスメント行為であっても、相手の人格や尊厳を侵害する言動を繰り返す行為、精神的な苦痛を与えることは、人権を侵害するものであり、ハラスメントとみなして本規程を適用する。

(禁止行為)

第3条 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項に掲げる行為を行ってはならない。

- 2 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（前条第1項第3号の要件を満たした以下のような行為）
 - (1) 職員の妊娠・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) 職員の妊娠・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) 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) 職員が妊娠・出産等したことにより、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動
 - (5) 職員が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等
- 3 セクシュアルハラスメント（前条第1項第4号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 パワーハラスメント（前条第1項第5号の要件を満たした以下のような行為）
 - (1) 殴打、足蹴りをするなどの身体的な攻撃
 - (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職員に対して、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) 部下の職員を退職させるため誰でも遂行可能な業務を行わせるなどの過小な要求や、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たり仕事

を与えないこと

- (5) 長期間にわたり、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、業務に直接関係のない作業を命じるなどの過大な要求
 - (6) 他の職員に性的指向、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への侵害
 - (7) その他前号に相当する行動を行うこと
- 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 前条の禁止行為があったときは、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) 前条第2項、第3項第1号から第5号までのいずれか若しくは第8号又は第4項(第1号を除く。)の行為を行った場合は、就業規則第55条(保育園就業規則にあつては第54条)に定める戒告、減給又は停職とする。
- (2) 前号の行為が再度に及んだ場合において、その情状が悪質と認められる場合又は前条第3項第6号若しくは第7号又は前条第4項第1号の行為を行った場合は、就業規則第55条(保育園就業規則にあつては第54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 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本部事務局及び各施設で設けることとし、その責任者は常務理事とする。

- 2 施設長は、窓口担当者の名前を人事異動等の変更の都度周知するとともに、担当者に對する対応マニュアルの作成及び必要な研修を行うものとする。
- 3 職場におけるハラスメントの被害者に限らず、すべての職員は妊娠・出産・育児休業等に関する就業環境を害する言動や性的な言動、パワーハラスメントに関する相談を相談窓口の担当者に申し出ることができる。
- 4 対応マニュアルに沿い、相談窓口担当者は相談者からの事実確認の後、本部事務局においては常務理事へ、各施設においては施設長へ報告する。報告に基づき常務理事又は施設長は相談者のプライバシーに配慮したうえで、必要に応じて行為者、被害者、上司その他の職員等に事実関係を聴取する。
- 5 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。
- 6 対応マニュアルに沿い、施設長は事実関係を常務理事及び理事長に報告し、理事長は問題解決のための措置として前条による懲戒のほか、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。
- 7 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。

(再発防止措置)

第6条 常務理事は、職場におけるハラスメント事案が生じたときは、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、適切な再発防止策を講じなければならない。

(その他)

第7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得ること、及び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から、このような言動を行わないよう注意しなければならない。

附 則

- 1 この規則は、平成31年4月1日より施行する。
- 2 ハラスメント防止規定は平成31年3月31日をもって廃止する。

附 則（令和4年2月25日理事会議決）

この規程は、令和4年4月1日から施行する。