

公益財団法人山口県体育協会ハラスメント防止規程

第1章 総 則

(目的)

第1条 本規程は、公益財団法人山口県体育協会（以下「協会」という。）の就業規程、男女雇用機会均等法（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する法律）、育児・介護休業法（育児休業、介護休業等育児又は家族の介護を行う労働者の福祉に関する法律）に基づき、職場における妊娠・出産・育児休業などに関するハラスメント、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等の発生を防止するために遵守すべき事項や防止するための雇用管理上の措置等を定めたものであり、ハラスメントのない健全で働きやすい職場環境を実現することを目的とする。

(協会の責務)

第2条 協会は職場におけるハラスメントを防止し、雇用管理上適切に対応するために以下の措置を講ずるものとする。

- (1) 方針の明確化とその周知・啓発
- (2) ハラスメント行為者への厳正な対処方針の明確化
- (3) 相談（苦情を含む）窓口の設置、相談窓口担当者が適切に対応できる体制構築
- (4) 発生後の事実関係の迅速・正確な確認
- (5) 行為者・被害者に対する適正な措置
- (6) 再発防止に向けた、方針の明確化と周知・啓発
- (7) プライバシー保護のために必要な措置
- (8) 相談者・調査協力者の事後の不利益防止
- (9) ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

(定義)

第3条 この規則においてハラスメントについて以下のように定義する。

(1) セクシュアルハラスメント

他の職員の就業環境を害すると判断される全ての性的な言動をいい、次のように区分される。なお、性的な言動とは、性的な内容の発言および性的な行動をいう。

① 対価型セクハラ

職場において、本人の意に反する性的な言動に対する対応によって、その職員が解雇、降格、減給、配置転換などの労働条件上の不利益を受けるもの

② 環境型セクハラ

職場において、性的な言動により職員の就業環境が害されることをいい、その言動によって就業環境が不快なものになったため、職員の就業意欲が低下したり、苦痛を感じて業務に専念できないなどの支障が発生すること

(2) マタニティハラスメント

職場において働く女性職員が妊娠・出産をきっかけに職場で精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、妊娠・出産を理由とした解雇・雇い止め・降格で不利益を被っ

たりするなどの不当な扱いを受けること。

(3) 育児休業等に関するハラスメント

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。

(4) パワーハラスメント

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内優位性を背景にして業務の適正な範囲を超えて人格と尊厳を侵害することにより精神的・身体的苦痛を与え、職場環境を悪化させる言動をいう。職場内優位性とは、職場における役職の上下関係のことではなく、作業環境における立場や能力の優位性のことを指す。

2 前各項のいずれも、職権を背景にしないハラスメント行為も含むものとし、これらに準ずるものであって職場環境を悪化させたり個人の人格や尊厳を侵害したりするような一切の行為をこの規程におけるハラスメントとする。

3 業務上の必要性に基づく言動については本規程による防止措置の対象とはならない。

(適用)

第4条 役員、職員、嘱託職員、パートタイマー等協会内での職制、身分、性別を問わず、協会の業務に従事する全ての者に適用する。

2 事務所、会議室、作業所、出張先等名称・場所に関わらず、業務遂行に関連する全ての職場に適用する。

第2章 禁止行為

(セクシュアルハラスメント関係禁止事項)

第5条 協会の業務に従事する全ての者は、以下の言動を行ってはならない。

(1) 職制を利用して交際を強要したり、性的関係を強要すること

(2) 相手の意に添わない性的関係を求める発言を行うこと

(3) 相手の意に添わない身体への接触を意図的に行うこと

(4) 容姿、男女関係、性体験、妊娠等「本人が気にしていること」に繰り返し触れること

(5) わいせつ画像を閲覧・配布・掲示すること

(6) 私生活上の秘密や個人の性に関する噂を意図的に流す、悪質な中傷を繰り返すこと

(7) 性別に関しての差別的発言や、人事管理上差別的取扱いをすること

(8) 性的な言動への抗議又は拒否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を行うこと

(9) その他前各号に準ずる行為を行うこと

(マタニティハラスメント関係禁止事項)

第6条 協会の業務に従事する全ての者は、以下の言動を行ってはならない。

(1) 妊娠中や産休明けなどに、嫌がらせをしたり、心無い言葉を言うこと

- (2) 妊娠・出産がきっかけで、解雇や契約打ち切り、自主退職への誘導等を行うこと
- (3) 妊娠中・産休明けなどに、残業や重労働等を強いること
- (4) 妊娠・出産がきっかけで、望まない異動・雇用形態の変更等を行うこと
- (5) その他、前各号に準ずる行為を行うこと

(育児休業等に関するハラスメント関係禁止事項)

第7条 協会の業務に従事する全ての者は、以下の言動を行ってはならない。

- (1) 部下の育児・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をすること
- (2) 部下又は同僚の育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動をすること
- (3) 部下又は同僚が育児・介護に関する制度や措置を利用したことへの嫌がらせをすること
- (4) 部下である職員が(1)～(3)の行為を受けている事実を認めながら、上司がこれを黙認すること
- (5) その他、前各号に準ずる行為を行うこと

(パワーハラスメント関係禁止事項)

第8条 協会の業務に従事する全ての者は、以下の言動を行ってはならない。

- (1) 机を叩いたり、書類を投げつけたりするなどして相手を脅すこと。
- (2) 他の職員がいる前で、一方的に恫喝すること。
- (3) 部下からの相談などを恣意的に拒絶したり、無視したりすること。
- (4) 人格や尊厳を否定するような発言を繰り返すこと。
- (5) 協会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。
- (6) 自分の責任を棚上げにして、部下に責任をなすりつけること。
- (7) 不当な転勤・降格・退職を強要したり、解雇をちらつかせたりすること。
- (8) 業務上必要な情報や助言などを与えないこと。
- (9) その他前各号に準ずる行為をすること。

(ハラスメント行為黙認の禁止)

第9条 協会の業務に従事する全ての者は、他の協会の業務に従事する者に対して上記第5～8条の言動その他ハラスメントに該当する言動が行われている事実を知った場合、それを黙認してはならない

(管理・監督者の義務)

第10条 業務上、管理・監督の地位にある職員は、男女を問わず、自己の担当する職場、出張先、あるいは協会の関係する行事等の場所において、ハラスメントが発生しないように部下の指導・啓発・監督に努めなければならない。

第3章 相談・苦情の取扱い

(相談窓口の設置)

第11条 協会は、ハラスメントに関する相談・苦情に対応するため総務に相談窓口を設

ける。

- 2 相談窓口の責任者は総務管理班長とし、相談窓口の職務を担当する職員を決定し、相談窓口担当者として必要な研修を行うとともにその氏名を各職場に周知する。
- 3 相談窓口担当職員は次の業務を行うものとする。
 - (1) ハラスメントに関する相談・苦情を受け付けること
 - (2) ハラスメントに関する相談・苦情を受け付けた場合、速やかに会社に報告を行うこと
 - (3) 相談・苦情があった事案について、事実関係を確認すること
 - (4) 相談・苦情があった事案について、事実に基づいた適切な措置を講ずること
 - (5) その他、ハラスメント防止に関連する事項の処理を行うこと

(相談・苦情の申出)

第12条 ハラスメントを受けた職員またはハラスメントを目撃した職員は、相談窓口に対してハラスメントに関する相談・苦情の申出を行うことができる。

- 2 ハラスメントに関する相談・苦情の申出は、現実には発生した場合だけでなく、発生のおそれがある場合にも行うことができる。

(申出の方法)

第13条 前条に定める相談・苦情の申出は、書面または口頭で行うものとする。

(プライバシーの保護・守秘義務)

第14条 相談窓口の担当職員、協会は、申出をした職員および関係当事者のプライバシーの保護に十分留意するとともにその相談内容の守秘に努めなければならない。

(不利益取扱いの禁止)

第15条 協会は、職員がハラスメントに関する相談・苦情を申し出たことを理由として、当該職員に不利益な取扱いをしてはならない。

第4章 ハラスメントへの対応

(事実認定・苦情処理委員会)

第16条 ハラスメントの最終的な事実認定は、事務局長が苦情処理委員会を設置し、相談窓口からの報告、当該職員・関係職員からの事情聴取をもとに行うものとする。

- 2 苦情処理委員会の構成員は事務局長がその都度決定する。
- 3 事情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。

(懲戒処分)

第17条 協会は、ハラスメント行為が認められた職員に対し、就業規則に基づいて懲戒処分を行う。

- (1) 第5条～第9条の行為を行った場合
訓戒、減給、出勤停止
- (2) 前号の行為が再度に及んだ場合、その情状が特に悪質と認められる場合

懲戒解雇

(指導・啓発)

第18条 協会は、職場内でハラスメント行為が起きないように職員の指導・啓発に努めるものとする。

(再発防止の義務)

第19条 事務局長は、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、適切な再発防止策を講じなければならない。

2 問題解決のための措置として、第17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ものとする。

付則

1 本規程は、平成29年3月21日から施行する。