

NPO 法人 場作りネット ハラスメントの防止に関する規程

制定 2019年4月1日

第1章

(目的)

第1条 本規程は、就業規則第22条及び男女雇用機会均等法に基づき、職場におけるハラスメント（セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントおよびマタニティハラスメントなど）を防止するために職員が遵守すべき事項、ならびに性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等を定める。

(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原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。

- 2 前項の職場とは、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ものとする。
- 3 第1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。

(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ならびに協力関係を保持する義務を負うとともに、職場内において次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- 2 セクハラ行為の禁止
 - (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

3 パワハラ行為の禁止

- (1) 身体的暴力行為を行うこと
- (2) 人格を傷つける発言を行うこと
- (3) 他の職員の前で一方的に恫喝すること
- (4) 無視をすること
- (5) 不当な異動や退職を強要したり、解雇をちらつかせること
- (6) 明らかに達成が不可能な職務を一方的に与えること
- (7) 故意に必要な情報や連絡事項を与えないこと
- (8) 業務に必要ながないことを強制的に行わせること
- (9) その他、前各号に準ずる言動を行うこと

4 マタハラ行為の禁止

- (1) 妊娠による体調不良に対し、本人の求めがあるにも関わらず休暇取得、時差出勤その他労働基準法および育児介護休業法で認められた措置の対応を認めない行為
- (2) 妊娠による体調不良により通常と同様の業務に従事できないものに対し、「迷惑」「無責任」などという趣旨の苦情行為
- (3) 妊娠中および出産後の職員等に対し業務に従事させない、本人の意に反し専ら簡易な業務のみ与える等の就業環境を害する行為
- (4) 妊娠・出産・育児休業その他労働基準法および育児介護休業法で認められた措置の申出および取得等に対し業務に支障が生じるという趣旨の苦情行為
- (5) 妊娠・出産・育児休業その他労働基準法および育児介護休業法で認められた措置の申出および取得等を理由とした退職、配置転換の強要、降格その他当該職員等への不利益行為
- (6) その他前各号に準ずる行為

- 5 職員は、他の職員がハラスメント行為を受けている事実を認めながら、これを黙認する行為をしてはならない。

(懲戒)

第4条 すべてのハラスメント行為は、これを就業規則第34条の懲戒処分の対象とする。

(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処理に対応するハラスメント防止委員会を設けることとし、その構成員は事務局長、理事、相談窓口担当者とする。また、外部の専門家を第三者委員として設置する。ハラスメント防止委員会は、窓口担当者ならびに第三者委員の名前を周知するとともに、担当者に対する対応マニュアルの作成及び対応に必要な研修を行うものとする。

- 2 ハラスメントの被害者に限らず、すべての職員はハラスメント被害に関する相談及び苦情を窓口担当者に申し出ることができる。

- 3 対応マニュアルに沿い、窓口担当者は相談者からの事実確認の後、委員会に報告する。報告に基づき、委員会は相談者の人権に配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司ならびに他の職員等に事実関係を聴取する。また第三者委員に助言を求めることができる。
- 4 前項の兆種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 対応マニュアルに沿い、委員会は問題解決の措置として、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および就業環境を改善するために必要な措置を理事会に提案する。
- 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り扱いは行わない。

(再発防止の義務)

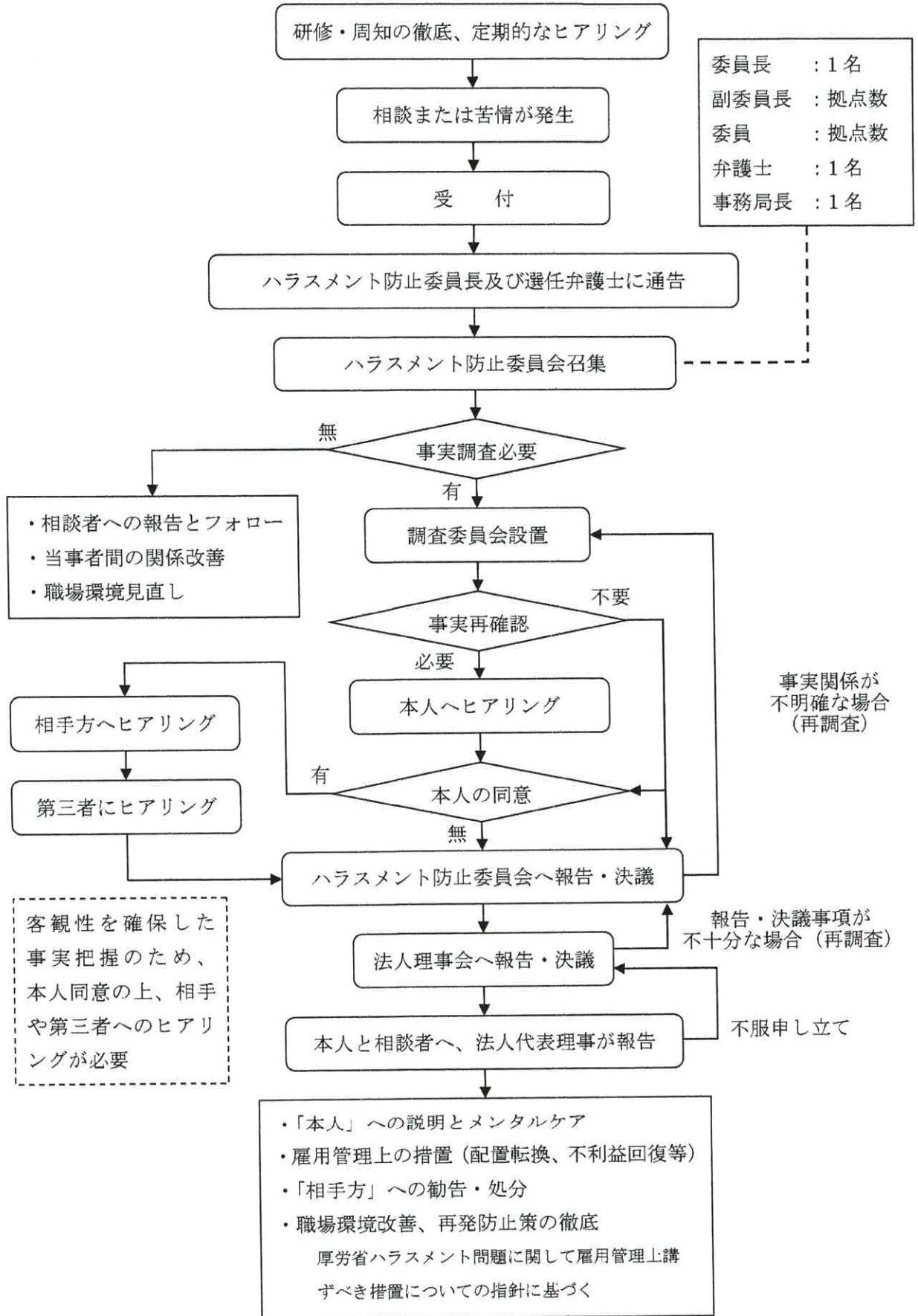
第6条 事務局長は、ハラスメントの事案が生じた時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析と再発防止等、適切な再発防止策を講じなければならない。

付 則 本規定は、NPO 法人場作りネット設立日より施行する。

- 2 本規定の改廃は、理事会の決議による。

付 則 令和4年7月1日 この一部条文の追加および変更、施行。

特定非営利活動法人場作りネット
 ハラスメント防止に関する規程フロー
 (申し立てから救済まで)



- 委員長 : 1名
- 副委員長 : 拠点数
- 委員 : 拠点数
- 弁護士 : 1名
- 事務局長 : 1名

- ・相談者への報告とフォロー
- ・当事者間の関係改善
- ・職場環境見直し

- 相手方へヒアリング
- 第三者にヒアリング

客観性を確保した事実把握のため、本人同意の上、相手や第三者へのヒアリングが必要

事実関係が不明確な場合(再調査)

報告・決議事項が不十分な場合(再調査)

不服申し立て

- ・「本人」への説明とメンタルケア
 - ・雇用管理上の措置(配置転換、不利益回復等)
 - ・「相手方」への勧告・処分
 - ・職場環境改善、再発防止策の徹底
- 厚労省ハラスメント問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針に基づく