

職場におけるハラスメント防止に関する規程

(目的)

第1条 この規程は、特定非営利活動法人にじ子屋（以下「この法人」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、レイシャ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。なお、この規程に言う職員は、社員だけでなく、業務委託契約者も含むものとする。

(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. レイシャルハラスメントとは、人種や国籍を理由に暴言、侮辱及び差別的言動を行い職員の尊厳を害すること又は人種等を理由に合理性なく業務を振り分けたり、評価することにより職員の勤務環境を害することとなるようなものをいう。
3. 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。
4. 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。
5. 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。

(禁止行為)

第3条 すべての職員等は、他の職員等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、法人の職員等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職員等に対して、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、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、勤務に直接関係ない作業を命じるなどの過大な要求
 - ⑤ 他の職員等の性的指向・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

ずに他の職員等に暴露するなど の個の侵害

3. レイシャルハラスメント(第2条第2項の要件を満たした以下のような行為)
 - ① 日本人しかいない前提で会話が行われる
 - ② 身体的、文化的な特徴を否定し、侮辱の対象とする
 - ③ 本人意思に反して国籍に関わる属性を公表する
 - ④ ミスや考え方の違いを人種に結びつけて評価する
 - ⑤ 特定の民族を理由にした敵視や悪口
 - ⑥ 国籍など属性を理由とした不利益な扱い
4. セクシュアルハラスメント(第2条第3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な質問・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、他の職員等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等に対して、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等に不快感を与える性的な言動
5. 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント(第2条第4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
6. 部下である職員等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 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 第3条第2項(①を除く。)、第3条第3項、第3条第4項①から⑤及⑧及び第5項又は第6項の行為を行った場合 けん責、減給、出勤停止又は降格
- ② 前号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、第2項①又は第3条第4項⑥、⑦の行為を行った場合 懲戒解雇

(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理事長とする。

理事長は、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. 職場におけるハラスメントの被害者に限らず、すべての職員等は、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相談窓口の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、理事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、その他の職員等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等は、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、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。
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 理事長は、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。

(その他)

第7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6年9月14日より実施する。(令和6年9月14日理事会決議)