

ハラスメント防止規程

制 定 日	2024 年 6 月 12 日
施 行 日	2024 年 7 月 1 日
改 定 日	—
決 裁 機 関	理事会
管 理 番 号	K024
版	第 1 版

一般財団法人 南西地域産業活性化センター

目次

第1章	総則	第1条～第3条
第2章	禁止行為	第4条
第3章	相談・苦情の取扱い	第5条～第9条
第4章	ハラスメントへの対応	第10条～第14条

ハラスメント防止規程

第1章 総 則

(目的)

第1条 この規程は、一般財団法人南西地域産業活性化センター（以下、「本財団」という。）の就業規則に基づき、職場におけるハラスメント（セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及び妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメントなど）を防止するために職員が遵守すべき事項や防止するための措置等を定めることにより、良好な職場環境を維持し、職員等が有する能力の発揮を確保することを目的とする。

(定義)

第2条 本規程の主な用語について、以下のとおり定義する。

(1) セクシュアルハラスメント（セクハラ）

他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び役職員が他の役職員等を不快にさせる職場外における性的な言動のことをいう。

(2) パワーハラスメント（パワハラ）

職場における地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に業務の適正な範囲を超えて人格と尊厳を侵害する言動をいう。

(3) 妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント

職場において妊娠・出産及び育児・介護等に関する制度または措置の利用に関する言動により役職員等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・介護休業等に関するハラスメントには該当しない。

2 第1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 前各項の職場とは、主として勤務する場所のみならず、役職員等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。

(適用範囲)

第3条 この規程は、すべての役職員等に適用する。

第2章 禁止行為

(禁止行為)

第4条 役職員等は、他の役職員等を同じ職場で働く仲間として認め、相互協力し、より働きやすい職場環境をつくるため、以下の行為をしてはならない。

(セクシュアルハラスメント行為の禁止)

(1) 役職員等は、次に掲げるようなセクシュアルハラスメント行為をしてはならない。

- 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、他の役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または拒否等を行った役職員等に対して、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、相手方及び他の役職員等に不快感を与える性的な言動

(パワーハラスメント行為の禁止)

(2) 役職員等は、次に掲げるようなパワーハラスメント行為をしてはならない。

- 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発言をする精神的な攻撃
- ③ 自分の意に沿わない役職員等に対して、仕事を外したり、長期間にわたり別室に隔離したり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環境で、業務に直接関係ない作業を命じるなどの過大な要求
- ⑤ 退職させるために、誰でも遂行可能な業務を行わせるなどの過小な要求
- ⑥ 集団で1人に対して、職場内外で継続的に監視したり、他の役職員等に接触しないように働きかけたりするなどの個への侵害

(妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント行為の禁止)

(3) 役職員等は、次に掲げるような妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント行為をしてはならない。

- ① 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 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 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 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 妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

第3章 相談・苦情の取扱い

(相談窓口の設置)

第5条 ハラスメントに関する相談及び苦情処理の窓口は、内部通報者保護要領第4条による。

2 相談窓口は次の業務を担当するものとする。

- (1) ハラスメントに関する相談・苦情を受け付けること。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 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6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7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)

第8条 ハラスメントに関する役職員等の情報を知り得た者は、被害者、行為者等のプライバシーや名誉を尊重するとともに、知り得た情報を漏らしてはならない。

(不利益取扱いに禁止)

第9条 本財団は、職員がハラスメントに関する相談・苦情を申出し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

(事実確認)

第10条 ハラスメントの相談を受けた後の事実関係等については、内部通報者保護要領第6条及び第7条による。

(事実関係確認後の対応)

第11条 事実関係確認後の対応等については、内部通報者保護要領第8条及び第9条による。

(事後対応)

第12条 本財団は、ハラスメントの内容や状況に応じ、被害者及び加害者の関係改善に向けての援助、被害者と加害者を引き離すための配置転換、及び加害者の謝罪などの措置その他被害者の労働条件及び就業環境を改善するための措置を講ずるものとする。

- 2 本財団は、事後対応として被害者からのメンタルヘルス不調に関しての相談がある場合には対応し、総務部長や医師等と相談の上、適切な措置を講じるものとする。

(懲戒処分)

第13条 ハラスメント行為における懲戒処分は以下の通りとする。

(1) セクシュアルハラスメント行為における懲戒処分

- ① 暴行もしくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は職場における上司・部下等の関係に基づく影響力を用いることにより強いて性的関係を結びもしくはわいせつな行為をした職員は、解雇又は停職とする。
- ② 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動（以下「わいせつな言辞等の性的な言動」という。）を繰り返した職員は、停職又は減給とする。この場合においてわいせつな言辞等の性的な言動を執拗に繰り返したことにより相手が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患したときは、当該職員は解雇又は停職とする。
- ③ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞等の性的な言動を行った職員は、減給又はけん責とする。

(2) パワーハラスメント行為における懲戒処分

- ① パワーハラスメントを行ったことにより、相手に著しい精神的又は身体的な苦痛を与えた職員は、停職、減給又はけん責とする。
- ② パワーハラスメントを行ったことについて指導、注意等を受けたにも関わら

ず、パワーハラスメントを繰り返した職員は、停職又は減給とする。

③ パワーハラスメントを行ったことにより、相手を強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患させた職員は、解雇、停職又は減給とする。

(3) 妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント行為における懲戒処分

① 禁止行為に該当する事実が認められた場合は、けん責、減給、出勤停止及び降給降格処分を行う。

② 禁止行為に該当する事実が認められ、かつその行為によって他の職員等を著しく傷つけた場合は、解雇又は諭旨退職とする。

③ 禁止行為が繰り返し行われた場合、一回であっても悪質であると判断された場合、及び数回にわたり抗議を受けもしくはこれにより懲戒処分を受けたにもかかわらず改善の見込みがないと認められた場合は解雇とする。

(再発の防止)

第 14 条 ハラスメントが発生した場合は、速やかに再発防止に取り組むこととする

附 則

この規程は、令和 6 年 7 月 1 日から施行する。