

# ハラスメント防止規程

## (目的)

第1条 本規程は、特定非営利活動法人宝塚NPOセンターにおいて、職場におけるセクシュアルハラスメント及びパワーハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（以下「職場におけるあらゆるハラスメント」という）を防止するために、職員が遵守すべき事項、法人が講じるべき雇用管理上の措置を定め、職場におけるあらゆるハラスメントを撲滅し、職員に良好な就業環境を提供することを目的とする。尚、この規程にいう「職員」とは、正職員だけでなく、契約職員等の非正規職員及び派遣労働者も含まれるものとする。また、この規程の「職場」とは、勤務場所のみならず、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。

## (法人の方針)

第2条 法人は、ハラスメントが発生する原因や背景（職員同士のコミュニケーションの希薄化、性別役割分担意識、職場風土等）について職員とともに理解を深め、その問題を幅広く解消することに努める。

- 2 法人は、職場におけるあらゆるハラスメントの撲滅のために、次条以下の措置を徹底するとともに、ハラスメントを行った職員及びこれを放置・黙認した上司を懲戒規定により厳正に処罰することを宣言する

## (職場のパワーハラスメントの禁止)

第3条 職務上の地位や人間関係などの職場内の優越的な関係を背景とした、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、他の職員の就業環境を害するようなこと（職場のパワーハラスメント）をしてはならない。また、この禁止行為は性的指向・性自認に関するハラスメントや、これを本人の意向に反して暴露するアウティング行為も該当するものとする。

- 2 以下の行為は前項で禁止された職場のパワーハラスメントと評価する。

- (1) 暴行・傷害（身体的な攻撃）

…殴打、足蹴りするなどの身体的攻撃

- (2) 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）

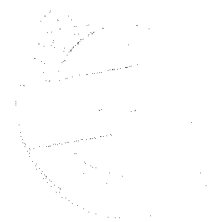
…人格を否定するような発言をする精神的な攻撃

- (3) 隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）

…自分の意に沿わない職員に対して、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) 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求）

…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) 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ることや仕事を与えないこと（過小な要求）

…上司が管理職である部下を退職させるために、誰でも遂行可能な業務を行わせるなどの過小な要求

(6) 私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）

…集団で同僚1人に対して、職場内外で継続的に監視したり、他の職員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

- 3 法人は、前項（1）の行為につき、業務の遂行に関係するか否かを問わず、その行為者を就業規則第80条に基づき懲戒解雇とする。ただし、平素の服務態度、反省の程度その他情状によっては、第20条に定める普通解雇、第80条に定める減給又は出勤停止とすることがある。
- 4 法人は、第2項の行為の結果、被害者が自殺や重度の精神疾患に至った場合、その行為者を就業規則第80条に基づき懲戒解雇とする。ただし、平素の服務態度、反省の程度その他情状によっては、第20条に定める普通解雇、第80条に定める減給又は出勤停止とすることがある。
- 5 法人は、前二項の措置にかかわらず、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対する懲戒処分等の措置を講ずるものとし、職員（行為者を含む）はこれに協力しなければならない。

（セクシュアルハラスメントの禁止）

第4条 性的言動により、他の職員や法人外の関係者（取引先等）に、以下のような不利益や不快感を与えたり、就業環境を害するようなこと（セクシュアルハラスメント）をしてはならない。尚、この禁止行為は、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ものとする。

- (1) 性的およ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また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、相手方および他の職員に不快感を与える性的な言動
- 2 法人は、前項の行為のうち以下の性的言動を行った行為者を就業規則第80条に基づき懲戒解雇とする。ただし、平素の服務態度、反省の程度その他情状によっては、第20

条に定める普通解雇、第 80 条に定める減給又は出勤停止とすることがある。

- (1) 被害者の意に反して性的関係を強要しこれを遂げたこと
- (2) 被害者の性的な内容の情報を SNS 上に意図的に流布したこと
- (3) 盗撮行為やのぞき行為に及んだこと

- 3 法人は、第 1 項の行為の結果、被害者が自殺や重度の精神疾患に至った場合、その行為者を就業規則第 80 条に基づき懲戒解雇とする。ただし、平素の服務態度、反省の程度その他情状によっては、第 20 条に定める普通解雇、第 80 条に定める減給又は出勤停止とすることがある。
- 4 法人は、前二項の措置にかかわらず、被害者と行為者との関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対する懲戒処分等の措置を講ずるものとし、職員（行為者を含む）はこれに協力しなければならない。

(妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止)

第 5 条 妊娠・出産等に関する言動及び妊娠・出産・育児・介護等に関する制度又は措置の利用に関する言動により、以下のような他の職員の就業環境を害するようなことをしてはならない。

- (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) 部下または同僚の妊娠・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) 部下または同僚が妊娠・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) 部下または同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

尚、業務分担や安全配慮の観点から、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・介護休業等に関するハラスメントには該当しない。

- 2 法人は、前項の行為の結果、被害者が自殺や重度の精神疾患に至った場合、その行為者を就業規則第 80 条に基づき懲戒解雇とする。ただし、平素の服務態度、反省の程度その他情状によっては、第 20 条に定める普通解雇、第 80 条に定める減給又は出勤停止とすることがある。
- 3 法人は、前項の措置にかかわらず、被害者の職場環境の改善、迅速な制度等の利用に向けての環境整備、被害者と行為者との関係改善に向けての援助、行為者の謝罪、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対する懲戒処分等の措置を講ずるものとし、職員（行為者を含む）はこれに協力しなければならない。

(その他あらゆるハラスメントの禁止)

第6条 第3条から前条までに規定するもののほか、職場におけるあらゆるハラスメントにより、他の職員の就業環境を害するようなことをしてはならない。尚、職員とは、直接的に言動の相手方となった被害者に限らず、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。また、あらゆるハラスメントを受けた取引先の従業員、就職活動中の学生等も含むものとする。

(上司の責任)

第7条 上司は、部下である職員がハラスメントを受けている事実を認めながら、これを放置・黙認する行為をしてはならない。

2 法人は、前項に違反した者をハラスメント行為者に準じて懲戒処分等の措置を講じる。

(相談体制)

第8条 法人は、第3条ないし第6条のハラスメントの被害に関する相談窓口を法人本部及び各拠点に設置する。

2 相談窓口の責任者は人事担当責任者とし、人事担当責任者は人事担当部門に所属する職員から相談窓口担当者を選任する。

3 人事担当責任者は、相談窓口対応の留意点等を記載した対応マニュアルを作成し、相談窓口担当者の研修を行う。

4 人事担当責任者は、全職員に対し、相談窓口担当者、連絡先、ハラスメントに該当するか微妙な事案であっても広く相談に対応することを周知する。尚、相談受付の対象は、職場におけるハラスメントの被害者に限らず、自らの言動がハラスメントに該当するとの指摘を受けた上司や他の職員に対するハラスメント言動を見聞きした者等を含むすべての職員が、職場のハラスメント（ハラスメントかどうか微妙な場合も含む）を相談窓口の担当者に申し出ることができる。対象となる言動は、社内の職員の間で行われたものに限らず、社外の者と社内の職員との間で行われたものや、社外の者の間の言動で社内の職員が見聞きした者等も広く含むものとする。

5 相談窓口担当者は、相談者のプライバシーや名誉感情を侵害してはならない。

6 相談窓口担当者は、相談内容について、第3条ないし第6条のハラスメント被害が現実に発生している場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、各ハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応しなければならない。

7 相談窓口担当者は、相談者の同意を得た上で、相談内容を人事担当責任者に報告する。

8 法人は、相談したことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(ハラスメント発生時の事実確認)

第9条 人事担当責任者は、第3条ないし第6条のハラスメントの発生が疑われる場合、相談者の同意を得た上で、事実関係の確認に必要な範囲で関係者から事実確認を行うこ

とができ  
る。

2 人事担当責任者は、人事担当部門に所属する職員に対し、前項の事実確認を命じることができる。

3 前2項の事実確認を求められた職員は、正当な理由なくこれを拒否してはならない。

4 第1項及び第2項の事実確認を行う者は、事実確認の際、被害者のプライバシー侵害や行為者からの報復行為が発生しないように十分に配慮しなければならない。

5 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、本社においては人事担当責任者へ、各事業場においては所属長へ報告する。報告に基づき、人事担当責任者又は所属長は相談者のプライバシーに配慮した上で、事実調査を実施する。これにあたっては、必要に応じて行為者、被害者、上司その他の職員等の事実関係を聴取し、関係する資料の提供を求めることができる。

6 前項の報告を受けた人事担当責任者又は所属長は、その判断により、事実調査の一部又は全部を法人の選定する弁護士に依頼することができる。

7 法人は、事実確認に協力したことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを行わないものとする。

8 本条による適正な調査を進めるために又は被害拡大のおそれを避けるために必要と法人が判断する場合には、問題解決のための措置を講ずるまでの間、暫定的に、関係者に対し、相談者等に対する接触の禁止、執務場所の変更や自宅待機等の緊急措置を命じる場合がある。

#### (事後対応)

第10条 対応マニュアルに従い、所属長は人事担当責任者に事実確認を報告し、人事担当責任者は、問題解決のための措置として、就業規則に定める懲戒処分その他、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。

#### (非公開)

第11条 実際される相談及び事実調査の手続きは、すべて非公開とし、その過程で作成した一切の記録の開示は、法人が問題解決のための措置を講ずるために必要と判断した場合に限り、必要な部分、必要な関係者に限定して行うものとする。

#### (防止策)

第12条 人事担当責任者は、第3条ないし第6条のハラスメントの発生を防止するため、継続的に、研修の実施、本規程等の周知と啓発、事案発生の原因の分析等、適切な再発防止策を講じなければならない。

2 上司は、第3条ないし第6条のハラスメントの発生を防止するために、ハラスメント問題に対する関心と理解を深め、部下の言動に注意を払い、部下の指導と啓発に努めなければならない。

- 3 職員は、ハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の職員の言動に注意を払い、法人の講じるハラスメント防止策に協力しなければならない。

(付則)

この規程は、令和4年4月1日より実施する。