

## ハラスメントの防止に関する規程

### 【目的】

第1条 本規程は、就業規則及び男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、その他関係法令に基づき、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメントを防止するために、職員が遵守すべき事項並びに妊娠・出産・育児休業等に関する言動、性的な言動及びパワーハラスメントに該当する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。

### 【ハラスメントの定義】

第2条 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言う。尚、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。

2 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言う。又、相手の性的指向又は性自認の状況に関わらないほか、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。この場合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。

3 職場におけるパワーハラスメントとは、職場において、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職場環境を害すること(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)を言う。尚、適正な範囲の業務指示や指導については、パワーハラスメントには該当しない。

4 本規程における職場とは、勤務部署のみならず、職員が業務を遂行する全ての場所を言い、又、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。

### 【禁止行為】

第3条 全ての職員は、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並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第2項から第4項に掲げる行為をしてはならない。

2 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

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
- 3 セクシュアルハラスメント
- 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
- 4 パワーハラスメント
- 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ずるなどの過大な要求
  - ⑤ 管理職である部下を退職させるため誰でも遂行可能な業務を行わせるなどの過小な要求人格を傷つける言動
  - ⑥ 他の職員の性的指向・性自認や病歴などの機敏な個人情報についての本人の了解を得ずに他の職員に暴露するなどの個の侵害
  - ⑦ その他前各号に準ずる言動
- 5 部下である職員が禁止す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項又は第3条第3項①から⑤までのいずれか若しくは⑧の行為を行った場合、第4項の②から⑦の行為を行った場合、第5項の行為を行った場合には、就業規則第53条第1項1号から4号までに定める訓告、戒告、減給又は出勤停止の処分
- 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又は第3条第3項⑥、⑦の行為を行った場合、第4項の①の行為を行った場合には就業規則第53条第1項5号に定める懲戒解雇の処分

**【相談及び苦情への対応】**

第5条 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメント及び職場におけるパワーハラスメントに関する相談、苦情処理の相談窓口をさくら学園事務所内に設けることとし、その責任者は園長とする。園長は、窓口担当者の名前を人事異動等の変更の都度、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 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメントの被害者に限らず、全ての職員はこれらのハラスメント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 相談窓口担当者は相談者からの事実確認の後園長へ報告する。報告に基づき、園長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、上司その他の職員等に事実関係を聴取する。
- 4 前項の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。
- 5 園長は、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 園長は、ハラスメントに関する事案が生じた時は、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。

## 附 則

1. この規程は令和3年 4月 1日から実施する。