

一般社団法人長野県産業環境保全協会におけるハラスメントの防止に関する規定

(目的)

第1条 本規定は、一般社団法人長野県産業環境保全協会（以下「本会」という。）就業規則第20条に規定するセクシュアルハラスメントの禁止に加え、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（以下「労働施策総合推進法」という。）第30条の2（雇用管理上の措置等）の規定の趣旨に基づき、本会事務局の職場をはじめ、本会すべての活動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及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（以下「当会におけるハラスメント」という）を防止するために当会役職員が遵守すべき事項を定める。

なお、この規定という役職員とは、常勤の役員、職員だけではなく、理事、監事、嘱託職員、臨時職員、委託業者等本会業務に関わる者も含まれるものとする。

(パワーハラスメント、セクシュア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、業務執行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、協会におけるパワー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、協会における性的な言動に対する他の役職員の対応等により当該役職員の業務内容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役職員等の業務執行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。

3 前項の他の役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、性的な言動により業務執行環境を害されたすべての役職員を含むものとする。

4 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは、協会において、上位の役職員や同僚が、役職員の妊娠・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役職員の業務執行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役職員の行う業務執行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。

5 第1項、第2項及び第4項の職場とは、役職員が業務を遂行するすべての場所をいい、また、業務時間内に限らず、実質的に協会業務の延長とみなされる業務時間外の時間を含むものとする。

(禁止行為)

第3条 すべての役職員は、他の役職員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、協会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、協会内において次の第2項から第5項に掲げる行為をしてはならない。また、当会役職員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役職員に対して、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じ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
- ⑥ 他の役職員の性的指向・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役職員に暴露するなどの個の侵害

3 セクシュアルハラスメント(第2条第2項の要件を満たした以下のような行為)

- ① 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、他の役職員の業務に対する意欲を低下せしめ、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役職員に対して、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、相手方及び他の役職員に不快感を与える性的な言動
- 4 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 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
- 5 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、これを黙認する上位の役職員の行為

(懲戒)

第4条 第3条に定める禁止行為を行った職員は、就業規則に定める懲戒処分の対象となることがある。また、次の各号の要素を総合的に判断し、懲戒処分を決定する。

- ①行為の具体的な態様(時間・場所(職場か否か)・内容・程度)
- ②当事者同士の関係(職位等)
- ③被害者の対応(告訴等)・心情等

2 第3条に定める禁止行為を行った役員は、理事会に諮り、懲戒処分の対象とし、懲戒処分の内容は、理事会で決定する。

(相談及び苦情への対応)

第5条 協会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専務理事とする。

- 2 協会におけるハラスメントの被害者に限らず、すべての役職員は、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業務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 専務理事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、その他の役職員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役職員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
- 5 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業務執行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は行わない。

(再発防止の義務)

第6条 専務理事は、協会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、協会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。

(業務体制の整備)

- 第7条 専務理事は妊娠・出産・育児や介護を行う役職員が安心して制度を利用し、仕事との両立ができるようにするため業務配分の見直し等を行う。
- 2 役職員は協会が整備する妊娠・出産・育児や介護に関する制度を就業規則等により確認する。制度や措置を利用する場合には、早めに担当者に相談し、制度の円滑な利用のために業務に関わる役職員との円滑なコミュニケーションを図るよう努める。

(その他)

第8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 本規定は令和5年8月10日より実施する。