

ハラスメント対応事例

● ハラスメント対策は、制度を作っただけで完成するものではありません。また、有効な対策は会社ごとに異なるものであり、法律の内容に沿って、会社の実情を踏まえて対策を充実させる努力をし続けましょう。

● 周知・啓発は、一度行えば良いというものではありません。

- ・ 管理職層を中心に階層別に分けて研修を実施する
- ・ 正規雇用労働者だけでなく、パート、アルバイト、派遣労働者などの非正規雇用労働者も対象に含めて研修を実施する
- ・ 新入社員の入社時期、異動の多い時期に合わせて研修を実施する

などにより、全ての労働者に対して周知を図る工夫をしましょう！

● 社内ネットワーク上に周知文書を掲載する例も見られますが、掲載されていることを労働者が知らないということであれば周知しているとは言えません。掲載や更新の都度、その旨をメール等で全労働者に周知することが必要です。

● 社内アンケートなどで労働者の意識やハラスメントの実態を把握する、社内の対策について意見を聞くことは、職場におけるハラスメントの未然防止や働きやすい職場環境の整備に役立ちます。

○ 就業規則に委任規定を設けた上で、詳細を別規定に定めた例 〈就業規則の規定〉

第○条 職場におけるハラスメントの禁止

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については、第○条（服務規律）及び第△条（懲戒）のほか、詳細は「職場におけるハラスメントの防止に関する規定」により別に定める。

〈詳細について定めた別規定〉

【社会福祉法人のぞみ作業所】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、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）を防止するために従業者が遵守すべき事項を定める。

なお、この規定にいう従業者とは、正社員だけではなく、契約社員等の非正規社員及び派遣労働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、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 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従業者の対応等により当該従業者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従業者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。

3 前項の他の従業者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従業者を含むものとする。

4 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは、職場において、上司や同僚が、従業者の妊娠・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従業者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従業者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。

5 第1項、第2項及び第4項の職場とは、勤務部門のみならず、従業者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。

(禁止行為)

第3条 すべての従業者は、他の従業者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、自社の従業者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発言をするなどの精神的な攻撃
- ③ 自分の意に沿わない社員に対して、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 他の従業者の性的指向・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従業者に暴露するなどのプライバシーの侵害

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、他の従業者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従業者に対して、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、相手方及び他の従業者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 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

5 部下である従業者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①から⑤若しくは⑧及び第4項の行為を行った場合

就業規則第43条(1)から(5)までに定めるけん責、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又は第3条第2項①又は第3条第3項⑥、⑦の行為を行った場合

就業規則第43条(6)から(7)に定める諭旨退職または懲戒解雇

(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窓口は法人本部及び各事業所で設けることとし、その責任者は理事長とし、各相談窓口担当者は、理事長が任命する。理事長は、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 職場におけるハラスメントの被害者に限らず、すべての従業者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、法人においては理事長へ、各施設においては施設長へ報告する。報告に基づき、理事長又は施設長は相談者のプライバシーに配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司その他の従業者等に事実関係を聴取する。

4 前項の聴取を求められた従業者は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。

5 施設長は理事長に事実関係を報告し、理事長は、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 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等、適切な再発防止策を講じなければならない。

(従業員への周知・啓発)

第 7 条 この規程は、書面をもって全ての従業員に周知するとともに、ホームページ等にも掲載して、どなたでもいつでも閲覧出来るように広告する。

2 全ての従業員が、ハラスメント防止のための意識を高いレベルで維持するために、各相談窓口担当者は、定期的にハラスメント防止のための研修を行うとともに、新規採用者にも、マニュアルやハンドブック等を使った新任研修を、必ず行わなければならない。

(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 この規程は、令和 4 年 4 月 1 日より実施する。

附則 別表により、令和 4 年 4 月 1 日現在の責任者及び相談窓口担当者を明示する。

別表

令和 4 年 4 月 1 日現在

理事長 山本 正吉 (ハラスメント防止責任者)

相談窓口担当者 山本勝彦