

新冠町商工会ハラスメント防止に関する規程

(目的)

第1条 この規程は、新冠町商工会庶務規程第16条第4項に基づき、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、本商工会の役職員が遵守すべき事項及び雇用管理上の措置について定める。

なお、労働者派遣事業者から派遣されている職員も含まれるものとする。

(定義)

第2条 パワーハラスメントとは、職場で働く者に対して、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に、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を害する行為をいう。

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 前項の「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に」とは、直属の上司はもちろんのこと、直属の上司以外であっても、先輩後輩関係などの人間関係により、相手に対して実質的に影響力を持つ場合のほか、キャリアや技能に差のある同僚や部下が実質的に影響力を持つ場合を含むものとする。

3 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役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いう。

また、相手の性的指向又は性自認の状況にかかわらないほか、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。

4 前項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。

5 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。

6 第1項、第3項及び第5項の「職場」とは、職員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を含むものとする。

(禁止行為)

第3条 すべての役職員は、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、職場内において次に掲げる行為をしてはならない。

また、商工会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、相手に物を投げつけるなどの身体的な攻撃
- (2) 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む、人格を否定するような精神的な攻撃
- (3) 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う
- (4) 他の職員の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う
- (5) 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手含む複数の役職員宛てに送信する
- (6) 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、別室に隔離したり、自宅研修させたりする
- (7) 一人の職員に対して他の役職員が集団で無視をし、職場で孤立させる
- (8) 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる
- (9) 新卒(新規)採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する
- (10) 職員に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる
- (11) 管理職である職員を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる
- (12) 気にいらぬ職員に対して嫌がらせのために仕事を与えない
- (13) 職員を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする
- (14) 職員の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該職員の了解を得ずに他の役職員に暴露する

3 セクシャルハラスメント（第2条第3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、不当な人事評価、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 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（第2条第5項の要件を満たした以下のような行為）

- (1) 職員の妊娠・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) 職員の妊娠・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) 職員が妊娠・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) 職員が妊娠・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) 職員が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

5 職員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 職場におけるハラスメントが生じ、懲戒事由に該当する場合においては、庶務規程に定める懲戒処分基準一覧表に基づき、懲戒することができる。

(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及び苦情処理の相談窓口は（事務局長※未設置の場合は経営指導員）とする。会長は、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、すべての職員は、パワーハラスメントに関する就業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 相談窓口の担当者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、並びに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、前条による懲戒の他、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 会長は、職場におけるハラスメントが生じたときは、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。

(その他)

第7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しなければならない。

附 則

1 本規程は、令和4年8月8日（理事会開催日）から実施し、令和4年4月1日から適用する。