

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント 及びセクシャルハラスメントの防止に関する規程

(目的)

第1条 この規定は公益財団法人さわやか福祉財団（以下「本財団」という。）が定める就業規則第4条第4項の細則として、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及びセクシャル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及び性的な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。

(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いう。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的に見て、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、これに該当しない。

- 2 セクシャ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。
- 4 第1項及び第2項の職場とは、事業所のみならず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の時間を含むものとする。

(禁止行為)

第3条 すべての職員は、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り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の利用したことによる嫌がらせ等
- (4) 部下が妊娠・出産したことにより、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 セクシャルハラスメント

- (1) 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- (2) わいせつ図面の閲覧、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 部下である職員が妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びセクシャル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項第1号から第5号までのいずれか若しくは第8号の行為を行った場合、就業規則第30条第1項に定める戒告、減給又は懲戒免職の処分を行う。
- (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項第6号、第7号の行為を行った場合、就業規則第30条第2項第3号に定める懲戒解雇とする。

(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及びセクシャル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とする。

- 2 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びセクシャルハラスメントの被害者に限らず、すべての職員は妊娠・出産・育児休業等に関する就業環境を害する言動や性的な言動に関する相談及び苦情を事務局長に申し出ることができる。
- 3 事務局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 事務局長は理事長に事実関係を報告し、問題解決のための必要な措置を講ずる。
- 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 事務局長は、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びセクシャルハラスメント事案が生じた時は、周知の再徹底、事案発生の原因の分析と再発防止等、適切な対策を講じなければならない。

附 則

この規定は、平成29年3月23日から施行する。