

公益財団法人山階鳥類研究所

職場におけるハラスメントの防止に関する規程

第1条（目的）

本規程は、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）等のハラスメントを防止するために役職員（派遣労働者を含む。）が遵守すべき事項を定める。

第2条（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）

- 1 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役職員の対応等により当該役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役職員の就業環境を害することをいう。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、性的な言動により就業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、職場において、上司や同僚が、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役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。
- 5 第1項、第2項及び第4項の職場とは、勤務場所のみならず、役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。

第3条（禁止行為）

- 1 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、職場における健全な秩序なら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5項に掲げる行為をしてはならない。当法人の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、足蹴りを行うなどの身体的な攻撃
 - 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 部下である役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

第4条（懲戒）

前条1項に反した場合、就業規則に定める懲戒処分を行う。

第5条（相談及び苦情への対応）

- 1 職場におけるハラスメントに関する相談窓口を別途設け、その責任者は事務局長とする。
- 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就業環境を害する言動に関する相談を相談窓口の担当者に申し出ることができる。
- 3 相談は「内部通報規程」に従い処理されることとする。ただし、内部通報規程第4条1項の内部通報窓口とは別に、ハラスメントに関わる相談窓口については、以下のとおり設置するものとする。ただし、業務の都合により変更する場合がある。

【所内】

- （イ）場所 事務局
- （ロ）開設日時 平日 10時から 17時
- （ハ）相談方法 対面、電話、メール、手紙
- （ニ）相談員 事務局長

【所外】

- （イ）場所 社会保険労務士法人やまもと事務所
柏市北柏 3-5-5-101 （TEL 04-7160-3235）
- （ロ）開設日時 平日 9時から 17時
- （ハ）相談方法 電話、メール(info@office-yama.jp)、手紙
- （ニ）相談員 社会保険労務士 山本 誠、 星 純子

第6条（再発防止の義務）

事務局長は、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。

第7条（改廃）

本規程の改廃については、理事長が決定する

付 則

本規程は、令和6年12月1日から施行する。同時に「セクハラ、パワハラに関するガイドライン」を廃止する