

## ハラスメント取扱細則

2011年5月19日制定

2019年5月29日改定

2020年8月10日改定

### (目的)

第1条 この細則は、公益社団法人日本麻酔科学会（以下、「学会」という。）における職場でのあらゆるハラスメント行為の防止に関する取り扱いを定めるものであり、性別や職務上の地位に関係なく、すべての従事者が互いの人権を尊重しあい、すべての従事者にとって快適な職場環境の実現を目的とする。

### (適用)

第2条 この細則は、理事、監事、代議員、委員会委員、職員、パート、アルバイト等、学会内での職制、身分、性別を問わず、学会の事務局業務に従事する全ての者に適用する。

### (定義)

第3条 本細則中の用語の定義は次のとおりとする。

- (1) ハラスメント  
セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、モラル・ハラスメントの総称をいう。
- (2) ハラスメント行為
  - ① 職務上の地位を利用して性的な関係を強要し、それを拒否した人に対し減給、降格などの不利益を負わせる事や、職場内での性的な言動により、働く者を不快にさせ、職場環境を損なう行為をいう。
  - ② 同じ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での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させたりする行為をいう。
- (3) 職場
  - ① 当学会事務所内及び他機関業務現場
  - ② 業務で使用する車中
  - ③ 取引先等の他機関事業場
  - ④ 打合せ、接待、学会行事等で利用する飲食店、宴席等
  - ⑤ その他業務を遂行するすべての場所
- (4) 性的な言動  
性的な内容の発言、および性的なことに関する行動のすべてをいう。
- (5) 職場内での優位性  
従事者を監理監督する地位にある者又はこれに準ずる者がその地位又は職務権限を利用し、これに抗し難い地位にある者に対して、就業上、著しい不利益を与える行為又は業務を妨げる行為、また従事者を監理監督する地位にある者又はこれに準ずる者が不適切な行動又は差別的な取扱いにより、就業上の環境を害する行為をいう。ここでの優位性は、職務上の地位に限らず、人間関係や専門知識、経験などの様々な関係を含む。
- (6) 職場のモラル・ハラスメント  
言葉や態度、身振りや文書などによって、働く人間の人格や尊厳を傷つけたり、肉体的、精神的に傷を負わせて、その人間が職場を辞めざるを得ない状況に追い込んだり、職場の雰囲気悪くさせる行為をいう。
- (7) ハラスメントの防止及び排除  
ハラスメントが行なわれることを未然に防ぐとともに、ハラスメントが現に行われている場合にその行為を制止し、その状態を解消することをいう。

### (責務)

- 第 4 条 全ての従事者は、この細則の趣旨を正しく理解し、ハラスメントのない明るく和やかな職場を実現するために行動しなければならない。
- 2 従事者を監理監督する地位にある者は、良好な就業環境を確保するため、日常の指導等によりハラスメントの防止及び排除に尽力するとともに、部下の言動に留意し、ハラスメントまたはこれを誘発する言動があった場合は、注意を喚起しなければならない。
  - 3 従事者を監理監督する地位にある者は、ハラスメントに関する相談または苦情（以下「相談等」という。）があった場合は、速やかに対応してその解決に努めるとともに、当該相談等に係る問題の内容または状況から判断し必要があると認めるときは、上司及び人事担当と協議の上、対応するものとする。

### (禁止行為)

- 第 5 条 従事者は、他の従事者の意に反し、次に掲げるハラスメント行為を行ってはならない。
- (1) 性的な事実関係を尋ねること
  - (2) 性的な内容の情報を意図的に流布すること
  - (3) 性的な関係を強要すること
  - (4) 必要なく体にさわること
  - (5) わいせつな図書、雑誌、図面または写真を配布したり、掲示したりすること
  - (6) 性的な言動によって職務の円滑な遂行を妨げるなど、就業環境を悪化させること
  - (7) あらゆる身体的暴力行為を行うこと
  - (8) ひどい罵倒、中傷、暴力、執拗等の理不尽な言動により部下に精神的苦痛を与えること
  - (9) 職場内の人間関係からの切り離しをすること
  - (10) 達成不可能な職務を一方向的に与えること
  - (11) 職場放棄、正当な業務命令拒否など合理的な理由もなく、一方向的に職務を取りあげることや職務を与えないこと
  - (12) 合理的な理由もなく一方向的に人事評価をおとしめること
  - (13) 相手の考えを嘲弄し確信を揺るがせる、相手に言葉をかけない、人前で笑い者にする、他人の前で悪口を言う、釈明する機会を奪う、相手の欠陥をからかう、不愉快なほのめかしをしてそれがどういうことか説明しない、相手の判断力や決定に疑いをさしはさむ等の精神的苦痛を相手に与えること
  - (14) その他前各号に準ずる言動を行うこと

### (黙秘の禁止)

- 第 6 条 すべての従事者は、前条に掲げるハラスメント行為を認知しながら黙秘してはならない。

### (ハラスメント対策室・対策チームの設置)

- 第 7 条 学会は、ハラスメント対策室および対策チームを設置する。
- 2 ハラスメント対策室は、ハラスメント対策室長、ハラスメント対策室員、事務局長、顧問弁護士で構成する。
  - 3 ハラスメント対策室は、会員にハラスメントの予防、啓発活動を行う。
  - 4 ハラスメント対策チームは、ハラスメント対策室長が推薦し、理事会の承認を経て、理事長が委嘱する。

### (外部相談窓口の設置)

- 第 8 条 学会は、第 5 条に定めるハラスメントが行われたこと、または行われようとしていることでの従事者からの相談等に対応するため、外部相談窓口を置くものとする。
- 2 外部相談窓口の担当者は弁護士とし、理事長が委嘱する。

### (相談等の申し出)

- 第 9 条 ハラスメントの被害を受けたと感じた従事者および他の従事者に対するハラスメントを不快に思

う従事者は、自らの選択によって、外部または内部の相談窓口（以下、あわせて「相談窓口」という。）のいずれかに、相談もしくは被害申告（合わせて「相談等」という。）をすることができる。内部の相談窓口は事務長とする。

- 2 ハラスメントが現実には生じた場合だけでなく、発生の恐れがある場合も事前防止の観点から相談等の申し出をすることができる。
- 3 相談等の申し出は、相談窓口にて、電話、電子メール、書面その他適切な方法にて連絡する。
- 4 相談等は実名であることが望ましいが匿名での対応も認める。ただし、相手方を指定する要求（具体的処分を求める場合など）については原則として匿名での対応を認めないこととする。

#### （申し出後の扱い）

- 第10条 相談等の申し出を受けた相談担当者は、相談者の意思を尊重しながら、事実関係の聴取を行い、必要により助言をし、学会としての調査及び対応を求めるか否か等についての相談者の意向を確認する。
- 2 相談担当者は相談者のプライバシー、その他の意向に配慮しながらハラスメント対策室に相談があったことの報告を行うものとし、その際に何らかの学会内対応が必要と判断した場合は、その後の対応について意見を申し述べるることができる。
  - 3 事務長が相談等を受けた場合において、相談者の意思を確認した上で、その後の相談対応を外部窓口を引き継ぐことができる。

#### （学会の対応方法）

- 第11条 ハラスメント対策室は、相談等に関する事実関係を確認するための調査を実施する権限を有する。
- 2 ハラスメント対策室は、相談員から報告があった場合、速やかに、相談等に関する調査の必要性の有無、その他相談等への対応を協議しなければならない。
  - 3 (1)ハラスメント対策室は、本条第1項の事実関係の確認につき、必要に応じて、対策チームに行わせることができる。  
(2)対策チームは、必要に応じて、相談員に、前項の事実関係の確認の依頼を行うことができる。
  - 4 ハラスメント対策室は、調査等の結果、以下の対応を取ることができる。  
(1)ハラスメント行為を行った行為者および関係者に対して注意および改善措置を講ずること  
(2)必要に応じて理事会に調査結果および進捗状況を報告する。  
(3)相談担当者もしくは顧問弁護士に、行為者と被害者もしくは関係者等との間の調停の依頼。  
(4)従事者が第5条の規程に違反し、あるいは第4条に定める義務を怠った判断をしたときは、会員の懲罰に関する細則および就業規則に定める懲戒規程により、懲戒処分を行うことを理事長に進言する。

#### （プライバシーの保護）

- 第12条 学会は、相談等を申し出た従事者のプライバシーの保護に十分留意しなければならない。

#### （不利益取り扱いの禁止）

- 第13条 学会は、ハラスメントに関する相談等を申し出たことを理由として、その従事者に対し不利益な取り扱いをしてはならない。

#### （細則の変更）

- 第14条 この細則の変更は、諸規則制定に関する規程第4条(3)に従ってなす。

#### 附 則

1. この細則の施行に関し必要な事項は、細則等により定める。
2. この細則は2011年5月19日から施行する。