

ハラスメント取扱細則

2011年5月19日制定

(目的)

第1条 この細則は、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、すべての従業員が互いの人権を尊重しあい、すべての従業員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、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 職場において行われる性的な言動、職権を背景にした理不尽な言動並びに言葉や態度、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ことにより、従業員の心身、労働条件、就業環境、及び職場秩序が侵害されること。
 - ② 職場において行われる性的な言動、職権を背景にした理不尽な言動並びに言葉や態度、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、職場の雰囲気を悪くさせることに対する従業員の拒絶・抗議等の対応により、その従業員が労働条件について不利益な取り扱いを受けること。
- (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) 職権を背景にした理不尽な言動
従業員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、また従業員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。
- (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、職場の雰囲気を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 従業員は、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 従業員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 従業員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たときは、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 従業員は、他の従業員の意に反し、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) 誰もが達成不可能な職務を一方的に与えること
- (10) 職場放棄、正当な業務命令拒否など合理的な理由もなく、一方的に職務を取りあげたり職務を与えないこと
- (11) 合理的な理由もなく一方的に人事評価をおとしめること
- (12) 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、不愉快なほめかしをしてそれがどうゆ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
- (13) 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 すべての従業員は、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。

（相談窓口の設置）

第 7 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業員からの相談等に対応するため、相談等の窓口を置くものとする。

- 2 窓口及び担当者の内 1 名は事務局長とし、事務局長は 3 項の要件を満たす窓口担当者を選任する。
- 3 窓口担当者は、従業員から相談等を受けたときは、必ず面談の上、複数の窓口担当者をもって対応するものとし、そのうち 1 名以上は、申出者と同性の者とする。

（相談等の申し出）

第 8 条 相談等の申し出をすることが出来る従業員は、ハラスメントの被害を受けたと感じた従業員および他の従業員に対するハラスメントを不快に思う従業員とする。

- 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。

（申し出の方法）

第 9 条 相談等の申し出は、原則として「ハラスメント相談・苦情申出書」による。

（学会の対応方法）

第 10 条 学会は、必要と認めた場合には、当事者、関係者からの事情聴取、事実確認および調査を行う。

- 2 学会は、事情聴取、事実確認および調査の結果、従業員が第 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ときは、就業規則に定める懲戒規程により、懲戒処分を行う場合がある。
- 3 学会は相談等の申し出をした従業員に対して、その結果を報告する。

(プライバシーの保護)

第 1 1 条 相談等窓口担当者は、相談等を申し出た従業員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 1 2 条 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、その従業員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 1 3 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。