

公益財団法人 政治経済研究所

ハラスメント防止規程

2020年9月25日

目次

ハラスメントの防止に関する規程	3
第1条（目的）	3
第2条（定義）	3
第3条（適用範囲）	3
第4条（パワハラ行為の禁止）	3
第5条（セクハラ行為の禁止）	4
第6条（マタハラ行為の禁止）	4
第7条（懲戒）	4
第8条（相談および苦情への対応）	5
第9条（再発防止の義務）	5
附 則.....	5

ハラスメント防止規程

第1条（目的）

この規程は、常勤勤務者就業規則第 21 条および短時間勤務者就業規則第 19 条に基づき、職場における各種のハラスメント（以下、「ハラスメント」という）の防止について定め、これによりハラスメントのない快適な職場環境を実現することを目的とする。

第2条（定義）

この規程において、パワーハラスメント（以下、「パワハラ」という）とは、職場において、職権などの立場を利用して業務上の適切な範囲を超えて、個々の職員（常勤勤務者および短時間勤務者。以下、職員とする）の人格を無視した言動や強要を行い、職員の健康や職場環境を悪化させる行為をいう。

2. セクシュアルハラスメント（以下、「セクハラ」という）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、また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。
3. マタニティハラスメント（以下、「マタハラ」という）とは、産前産後休暇および育児休業制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する職員の就業環境を害する言動を行うことをいう。
4. 1項ないし2項の職場とは、勤務部署のみならず、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見なされる就業時間外の時間を含むものとする。
5. 1項ないし2項の他の職員とは、直接的に人格を無視した言動や強要を受けた者や性的な言動の相手方となった者、出産に関する申出に関して就業環境を害された者に限らず、間接的に就業環境を害されたすべての職員を含むものとする。

第3条（適用範囲）

この規程は、全ての職員（常勤勤務者および短時間勤務者、アルバイト）に適用する。

第4条（パワハラ行為の禁止）

職員は、他の職員に対して次の各号に掲げるパワハラ行為をしてはならない。

- ①身体的暴力行為を行うこと
- ②人格を傷つける発言を行うこと
- ③他の職員の前で一方的に恫喝すること
- ④無視をすること

- ⑤私物を意図的に壊したり隠すこと
- ⑥不当な異動や退職を強要したり、解雇をちらつかせること
- ⑦明らかに達成が不可能な職務を一方的に与えること
- ⑧故意に必要な情報や連絡事項を与えないこと
- ⑨業務に必要なことを強制的に行わせること
- ⑩その他前各号に準ずる言動を行うこと

2. 職員は、他の職員がパワハラ行為をしていることを黙認してはならない。

第5条（セクハラ行為の禁止）

職員は、他の職員に対して次の各号に掲げるセクハラ行為をしてはならない。

- 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、配布、掲示
- ③噂の流布
- 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

2. 職員は、他の職員がセクハラ行為をしていることを黙認してはならない。

第6条（マタハラ行為の禁止）

職員は、他の職員に対して次の各号に掲げるマタハラ行為をしてはならない。

- ①他の職員の妊娠・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り扱いを示唆する言動
- ②他の職員の妊娠・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他の職員が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用をしたことによる嫌がらせ等
- ④他の職員が妊娠・出産等したことにより、解雇その他不利益な取り扱いを示唆する言動
- ⑤他の職員が妊娠・出産したことに対する嫌がらせ等

2. 職員は、他の職員がマタハラ行為をしていることを黙認してはならない。

第7条（懲戒）

第4条から第6条に掲げる禁止行為に該当する事実が認められた場合は、常勤勤務者就業規則第25条および26条、短時間勤務者就業規則第21条および22条に基づき懲戒

処分を行う。

第8条（相談および苦情への対応）

ハラスメントに関する相談および苦情処理の相談窓口を設けることとし、その責任者は代表理事とする。代表理事は、窓口担当者の名前を人事異動等の変更の都度、周知すると共に、担当者に必要な研修を行うものとする。

2. ハラスメントの被害者に限らず、すべての職員はハラスメントが発生するおそれがある場合、相談および苦情を窓口担当者に申し出ることができる。
3. 相談窓口担当者は相談者からの事実確認の後、代表理事へ報告を行う。報告に基づき、代表理事は相談者の人権に配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者並びに他の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. 代表理事に事実関係を報告し、代表理事は、問題解決のための措置として、常勤勤務者就業規則第25条および26条、短時間就業者規則第21条および第22条による懲戒処分の他、行為者の異動等被害者の労働条件および就業環境を改善するために必要な措置を講じる。
6. 相談およ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共に、相談をしたこと、また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。

第9条（再発防止の義務）

代表理事は、ハラスメントの事案が生じた時は、周知の再徹底および研修の実施、事案発生の原因と再発防止等、適切な再発防止策を講じなければならない。

附 則

この規程は2020年9月25日より施行する。