

—介護老人保健施設「がくさい」

セクシュアルハラスメントの防止に関する規程—

(目的)

第 1 条 本規程は、就業規則第 21 条及び男女雇用機会均等法に基づき、職場におけるセクシュア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、ならびに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 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。

2 前項の職場とは、施設のみならず、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。

3 第 1 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。

(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各号に掲げる行為をしてはならない。

- ① 不必要な身体への接触
- ② 容姿及び身体上の特徴に関する不必要な発言
- ③ 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問
- ④ プライバシーの侵害
- ⑤ うわさの流布
- ⑥ 交際・性的関係の強要
- ⑦ わいせつな図画の閲覧、配布、掲示
- ⑧ 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
- ⑨ 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
- ⑩ 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 上司は、部下である職員がセクシュアルハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する行為をしてはならない。

(懲戒)

第 4 条 第 3 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、就業規則第 40 条に基づき懲戒処分を行う。

(相談及び苦情への対応)

第 5 条 セクシュア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施設内に設けることとし、その責任者は事務長、窓口担当者は各課長とする。事務長は、各課長に対する対応マニュアルの作成及び対応に必要な研修を行うものとする。

2 セクシュアルハラスメントの被害者に限らず、すべての職員は性的な言動に関する相談及び苦情を各課長に申し出る事が出来る。

3 対応マニュアルに沿い、各課長は相談者からの事実確認の後、事務長に報告する。報告に基づき、事務長は相談者の人権を配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司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出来ない。

5 対応マニュアルに沿い、事務長は、問題解決ための措置として、第 4 条により懲戒の他、行為者の異動等被害者の労働条件及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を行わない。

(再発防止の義務)

第 6 条 事務長は、セクシュアルハラスメントの事案が生じた時は、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。

介護老人保健施設「がくさい」

セクシャルハラスメントの防止に関する規程における言葉の定義

1. 「労働者」とは

対象は、非正規労働者を含む、施設が雇用する全ての男女労働者である。

2. 職場とは

施設、施設以外でも職員が業務を遂行する全ての場所、勤務時間外の「宴会」等であっても、実質上職務の延長と考えられる場所は職場に該当する。

3. 性的な言動とは

性的な内容の発言及び性的な行動をいう。同性同士（女性が女性、男性が男性）の場合も含まれる。

（例）

① 性的な内容の発言

性的な事実関係を尋ねること。性的な内容の情報（噂）を意図的に流布すること、個人的な性的体験談を話すこと。食事・デート等への執拗な誘い。などがあります。

② 性的な行動

性的な関係を強要すること。必要なく身体に触ること。などがあります。

財団法人京都地域医療学際研究所就業規則（抜粋）

第 3 章 服 務

（禁止行為）

第 21 条 職員は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- （ 1 ） 研究所の名誉を害し、信用を傷つけること。
- （ 2 ） 在職中はもとより退職後においても、職務上知り得た秘密を他に漏らすこと。
- （ 3 ） いかなる場合においても患者等に対し、粗暴な言葉を吐いたり、侮辱的態度をとったり或いは体罰を加えること。
- （ 4 ） 職務に関し直接・間接に供応・贈与を受けること。
- （ 5 ） 勤務時間中に職場を離れ業務に関係のない活動を行うこと。
- （ 6 ） 業務以外のことで、研究所の施設・設備その他の物品を使用すること。
- （ 7 ） 研究所内において、業務に関係のない文書・ポスター等を配布・貼付すること。
- （ 8 ） セクシュアルハラスメント問題を起こす言動を行うこと

第 6 章 表彰及び制裁

（制 裁）

第 40 条 職員が次の各号の一に該当する場合には、制裁を行うことがある。

- （ 1 ） この規則又は業務上の命令に違反した場合
 - （ 2 ） 職務上の義務に違反し、正当な事由なく、遅刻・早退又は欠勤を重ねるなど勤務状態が著しく悪いと認められる場合
 - （ 3 ） 故意又は重大な過失により、業務の能率等を阻害するなど法人・施設に損害を与えた場合
 - （ 4 ） 患者等に対し、粗暴な言辞を弄し又は体罰を加えた場合
 - （ 5 ） その他前各号に準ずる事由がある場合
2. 前項の規定による制裁は、次の 4 種に区分して行う。

- （ 1 ） 戒 告 始末書を提出させ、文書をもって将来を戒める。
- （ 2 ） 減 給 始末書を提出させ、1 回の額が平均賃金の 1 日分の半額、総額が 1 賃金支払期における賃金総額の 10 分の 1 の範囲内で行うものとする。
- （ 3 ） 停 職 始末書を提出させ、1 日以上 10 日以内の出勤を停止し、その期間の給与は支給しない。
- （ 4 ） 懲戒解雇 予告期間をおかずに解雇する。この場合において、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、予告手当を支給しない。