

医療法人あかつき会

ハラスメント防止規程



(目的)

第1条 本規程は、医療法人あかつき会（以下、「あかつき会」という）就業規則第41条に基づき、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・介護休業等に関するハラスメント等職場におけるあらゆるハラスメント（以下「職場におけるハラスメント」という）を防止するために従業員が遵守すべき事項を定める。

なお、この規程にいう従業員とは、就業規則に定める従業員だけでなく、顧問、派遣職員、及び業務受託者等、また他社からの受入れ出向者、他社への派遣出向者も含まれるものとする。

(定義)

第2条 パワーハラスメントとは、職場において行われる優越的な関係を背景とした、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、他の従業員等（取引先等の労働者、顧客、学生などを含む）に身体的若しくは精神的な苦痛を与えるなど、就業環境を害する行為をいう。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、相手方の望まない性的言動により、他の従業員等（取引先等の労働者、顧客、学生などを含む）に不利益や不快感を与え、就業環境を悪くすると判断される行為をいう。また、相手の性的指向又は性自認の状況にかかわらず、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 前項の他の従業員等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従業員も含むものとする。

4 妊娠・出産・育児・介護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、従業員の妊娠・出産・育児及び介護等に関する制度又は措置の利用に関する言動により従業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従業員の就業環境を害する行為をいう。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・介護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、従業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。

(禁止行為)

第3条 すべての従業員は、他の従業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並びに協力関係を保持する義務を負うとともに、その言動に注意を払い、職場内において次の第2項から第6項に掲げる行為をしてはならない。また、あかつき会の従業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、足蹴りするなどの身体的攻撃
- 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従業員に対して、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 他の従業員の性的指向・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従業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、他の従業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従業員に対して、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、相手方及び他の従業員に不快感を与える性的な言動

4 妊娠・出産・育児・介護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 第2項から第4項までに規定するもののほか、性的指向・性自認に関する言動によるものなど、他の従業員の就業環境を害する職場におけるあらゆるハラスメント

6 部下である従業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

(懲戒)

第4条 次の各号に掲げる場合に応じ、当該各号に定める懲戒処分を行う。

① 第3条第2項（①を除く。）、第3条第3項①から⑤若しくは⑧、第3条第4項又は第3条第5項の行為を行った場合

賞罰規程第4条に定めるけん責、減給、出勤停止及び解職・降職

② 前号の行為が再度に及んだ場合、その情状が悪質と認められる場合、第3条第2項①又は第3条第3項⑥、⑦の行為を行った場合

賞罰規程第5条に定める懲戒解雇

(相談及び苦情への対応)

第5条 職場におけるハラスメントに関する相談及び苦情処理の相談窓口は人事管理者とする。

2 職場におけるハラスメントの被害者に限らず、すべての従業員は、パワーハラスメントや性的な言動、妊娠・出産・育児・介護休業等に関する就業環境を害する言動に関する相談及び苦情を相談窓口（人事管理者）に申し出ることができる。

3 人事管理者は、相談者のプライバシーに配慮した上で、被害者、行為者から事実関係を聴取する。また、必要に応じて当事者の上司、その他の従業員から事情を聴くことができる。

4 前項の聴取を求められた従業員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。

5 あかつき会は、問題解決のための措置として、第4条による懲戒の他、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 あかつき会が相談及び苦情への対応を行うに当たっては、関係者のプライバシーを保護するとともに、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 人事管理者は、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と再発防止等、あかつき会全体の業務体制の整備等、適切な再発防止策を講じなければならない。

(業務体制の整備)

第7条 本部長は妊娠・出産、育児や介護を行う従業員が安心して制度を利用し、仕事との両

立ができるようにするため業務配分の見直し等を行う。人事管理者は業務体制の整備について、本部長の相談に対応する。

2 従業員はあかつき会が整備する妊娠・出産、育児や介護に関する制度を就業規則等により確認する。制度や措置を利用する場合には、早めに上司や人事管理者に相談し、制度の円滑な利用のために業務に関わる従業員との円滑なコミュニケーションを図るよう努める。

(その他)

第8条 性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や要因になり得ること、また、妊娠・出産・育児・介護休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ることから、このような言動を行わないよう注意すること。

(改廃)

第9条 この規程の廃止及び重要な改定は、理事会の決議をもって行う。

改廃履歴

令和6年 10月 2日 制定

以 上