

特定非営利活動法人アジアキリスト教教育基金 ハラスメント防止規程

第1章 総則

(目的)

第1条 本規程は、特定非営利活動法人アジアキリスト教教育基金（以下「当法人」という）の職場におけるハラスメント（パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントおよび妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメントなど）を防止するために役員および従業員が遵守すべき事項 ならびに役員の資格管理上ならびに従業員の雇用管理上の措置について定めたものである。

(適用範囲)

第2条 本規程にいう役員とは、定款に従って選任された当法人の理事、監事をいう。

2 本規程にいう従業員とは、就業規則の適用範囲である事務局職員だけでなく、契約職員、パート・アルバイト等名称のいかんを問わず当法人に雇用されているすべての従業員が含まれるものとする。

(定義)

第3条 本規程における「ハラスメント」とは、相手の人格や個人の尊厳を傷つける人格侵害に当たる言動であり、次のように区分し、定義するものとする。

2 パワーハラスメント（以下、「パワハラ」という）とは、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させる行為をいう。

「職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に」：直属の上司はもちろんのこと、直属の上司以外であっても、先輩後輩関係などの人間関係により、相手に対して実質的に影響力を持つ場合のほか、キャリアや技能に差のある同僚や部下が実質的に影響力を持つ場合を含むものとする。

「職場」：勤務部署のみならず、従業員が業務を遂行する国内・海外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を含むものとする。

3 セクシュアルハラスメント（以下、「セクハラ」という）とは、職場において行われる、従業員の意に反する性的な言動に対する従業員の対応により、当該従業員の労働条件に不利益を与えたり、性的な言動により就業環境を害することをいう。なお、当該言動を行う者には事業主や上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主またはその雇用する従業員、顧客等も含まれる。また、セクハラは、異性に対する言動だけではなく、同性に対する言動も含まれ、従業員の性的指向や性自認にかかわらず、「性的な言動」であればセクハラに該当するものとする。

4 妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメントとは、職場において行われる、上

司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児・介護休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した女性従業員や育児・介護休業等を申出・取得した従業員の就業環境を害することをいう。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 前各項のいずれも、職権を背景にしないハラスメント行為も含むものとし、これらに準ずるものであって職場環境を悪化させたり個人の人格や尊厳を侵害したりするような一切の行為を、本規程におけるハラスメントとする。
- 6 第2項、第3項および第4項の職場とは、主として勤務する場所のみならず、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。

（規程責任者）

第4条 本規程の管理責任者は、人権委員長とする。

（解釈上の疑義）

第5条 本規程の解釈について疑義が生じた場合は、人権委員長は、理事会で協議のうえ、これを決定する。

（改廃）

第6条 本規程は、従業員の意見を聴取の上、理事会の決議により、改廃する。

第2章 禁止行為

（パワハラ行為の禁止）

第7条 従業員は、次に掲げるようなパワハラ行為を行ってはならない。

- （1）暴行・傷害等身体的な攻撃を行うこと
- （2）脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言等精神的な攻撃を行うこと
- （3）隔離・仲間外し・無視等人間関係からの切り離しを行うこと
- （4）業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害等を行うこと
- （5）業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
- （6）私的なことに過度に立ち入ること
- （7）その他、前各号に準ずる行動を行うこと

（セクハラ行為の禁止）

第8条 従業員は、次に掲げるようなセクハラ行為を行ってはならない。

- （1）性的およ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また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、相手方および他の従業員に不快感を与える性的な言動
- (9) その他、前各号に準ずる行為を行うこと

(妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント行為の禁止)

第9条 従業員は、次に掲げるような妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント行為を行ってはならない。

- (1) 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) 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) 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) 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) 妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等
- (6) その他、前各号に準ずる行為を行うこと

(その他あらゆるハラスメントの禁止)

第10条 前各条までに規定するハラスメントのほか、職場におけるあらゆるハラスメントにより、他の従業員の就業環境を害するようなことをしてはならない。

(管理監督者によるハラスメント黙認の禁止)

第11条 管理監督者は、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、これを黙認する行為をしてはならない。

第3章 相談・苦情の取扱い

(相談・苦情の取扱い)

第12条 各種ハラスメントに関する相談および苦情の相談窓口は、人権委員会とし、その責任者は、人権委員長とする。人権委員長は、ハラスメント相談窓口の存在・連絡先を全従業員に周知するとともに、担当者に対する対応マニュアルの作成および対応に必要な研修等を行うものとする。

- 2 ハラスメントの被害者に限らず、すべての従業員はハラスメントに関する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 ハラスメントに関する相談および苦情の申出は、現実が発生した場合だけでなく、発生のおそれがある場合にも行うことができる。
- 4 相談窓口担当者は、前項の申し出を受けたときは、あらかじめ作成した対応マニュアルや手順書等に沿い、相談者からの事実確認の後、人権委員長へ報告する。人権委員長は、報告に基づき、相談者のプライバシーに配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司ならびに他の従業員等に事実関係を聴取する。
- 5 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。
- 6 人権委員長は、ハラスメントの調査内容を人権委員会へ報告する。
- 7 ハラスメントの最終的な事実認定は、人権委員長からの報告をもとに、理事会で行う。

(申出の方法)

- 第13条 前条に定める相談および苦情の申出は、書面または口頭で行うものとする。
- 2 相談および苦情窓口の利用は、匿名で行うこともできる。

第4章 委員会

(委員会の設置)

- 第14条 ハラスメントに関する事項を協議するため、人権委員会を設置する。
- 2 人権委員会の協議事項は、次のとおりとする。
 - (1) ハラスメントの防止に関する研修および啓発
 - (2) ハラスメントの事実調査
 - (3) ハラスメントに関する相談および被害の救済
 - (4) ハラスメントの再発防止策に関すること
 - (5) その他ハラスメントの防止等に関すること
 - (6) 子どもと若者のセーフガーディングに関すること
 - 3 人権委員会は2名ないしは3名で構成され、その委員長は、人権委員長とする。
 - 4 人権委員会の委員長および構成員は、理事会で決議する。
 - 5 人権委員会の任期は2年とし、理事の選任後2年以内に終了する事業年度のうち最後のものに関する通常総会の終結の時までとする。ただし、再任を妨げない。

第5章 その他

(プライバシーの保護)

- 第15条 相談窓口担当者は、申出をした従業員および関係当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。

(不利益取扱いの禁止)

- 第16条 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ともに、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は行わ

ない。

(懲戒処分等)

第17条 当法人は、ハラスメント行為が認められた従業員に対し、就業規則に基づいて懲戒処分を行う他、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。

- 2 人権委員会が懲戒解雇に相当すると判断した役員については、人権委員会より適切な理事および監事へ働きかけ、定款第35条および第36条の手順を経て速やかに理事会に諮り、理事会が必要と認めた場合、定款第26条第2項(1)に従い総会を招集したうえで、あるいは理事会を経ずに監事が必要と認めた場合は、定款第26条第2項(3)に従い総会を招集したうえで、定款第18条もしくは定款第22条に従い総会の議決により当該役員を解任する。

(再発の防止)

第18条 当法人は、ハラスメントが生じたときは、職場におけるハラスメントがあってはならない旨の方針およびその行為者については厳正に対処する旨の方針について、再度周知徹底を図るとともに、事案発生の原因の分析、研修の実施等、適切な再発防止策を講じなければならない。

(改廃)

第19条 この規程の改廃は、理事会の決議を経て行う。

附則

この規程は、2022年4月1日から施行する。