

ハラスメント防止に関する苦情処理委員会規程

(目的)

第1条 ハラスメント防止に関する苦情申し立て窓口の設置、及び苦情申し立て処理のための機関として、ハラスメント防止に関する苦情処理委員会（以下、苦情処理委員会という）を設置する。

(苦情申し立ての窓口)

第2条

法人事務局	人事部長 佐々木 義治
	各職場所属長
	労働者代表 高柳 あけみ

(苦情処理委員会)

第3条 苦情処理委員は、人事部、施設長等から4名と、労働者代表推薦2名（男女各1名）で構成する

委員長	佐々木 義治
委員	松尾 守、西野 清子、古澤 実千代、高柳 あけみ、青木 真也

(苦情申立受付と委員会の開催)

第4条

1. 苦情申立を受けた窓口担当者は、ただちに当事者の事情聴取を含む事実関係の調査を行い、その結果を苦情処理委員会委員長に報告しなければならない。
2. 調査結果が、次の基準のいずれかに該当すると思われる場合には、苦情処理委員長は委員会を開催しなければならない。
3. ハラスメント行為と認定する基準

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

- 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部下又は同僚の妊娠・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・出産したことに対する嫌がらせ等

セクシャルハラスメント

- ①不必要な身体への接触
- ②性的及び身体上の事柄に関する不必要な発言
- ③プライバシーの侵害
- ④うわさの流布
- ⑤交際・性的関係の強要
- ⑥わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
- ⑦性的な言動への抗議又は拒否を行った職員に対し、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性的な言動により、他の職員への就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
- ⑨その他、相手方及び他の職員に不快感を与える性的な行為

パワーハラスメント

- ①殴る、また胸ぐらをつかみ説教するなどの身体的な攻撃
- ②人前で無能扱い、又は必要以上に長時間にわたってミスを大声で叱責するなどの精神的な攻撃
- ③無視、挨拶しない、また他の職員との協力や接触を禁じたりなどの人間関係に対する攻撃
- ④達成不可能な業務上の過大な要求、また不当に与えられない過小な強要
- ⑤プライバシーに配慮しない個の侵害

(苦情処理委員会の役割)

第5条

1. 委員長は委員会の開催が必要と判断した場合には、遅滞なく委員会の招集を行わなければならない。
2. 委員会は、窓口担当者の当事者からの聴取を含む事実関係の資料に基づき、被害者及び加害者の双方より、調査事実に基づく説明を別々に求め、双方の言い分を客観的に聴取し、必要ある時は双方の上司、同僚等の出席を求め証言させることができる。
3. 調査と処理
 - ① 事実関係を正確に把握する。問題とされる言動が、いつ、どこで、どのように行われたのか。その際被害者がどのような対応をとったのか。上司に相談したのか等。
 - ② 被害者が何を求めているのかを的確に把握すること。謝罪か、今後の発生の防止か、加害者への措置か等。
 - ③ 事実調査は迅速に行うとともに、関係者の名誉や人権などを不当に侵害しないよう慎重かつ相応の配慮を持って行うこと。
 - ④ 加害者への事情聴取に際しては、加害者の主張にも真摯に耳を傾け、十分な弁明の機会を与えること。
 - ⑤ 聴取した事実は、必ず記録して保存する。
 - ⑥ 調査し、審議した事実、内容等の情報管理を徹底し、情報が漏洩しないように細心の注意をすること。
 - ⑦ 委員会は、調査結果に基づき、却下することを含め懲戒処分案を作成し、理事長に答申する。
 - ⑧ 懲戒処分案作成は、とやま虹の会就業規則に基づき行う。
 - ⑨ 委員会は、必要に応じて、調査、審議等についてのマニュアルを作成することができる。

(委員会終了後の措置)

第6条

懲戒処分案の答申を受けた理事長は、常勤理事会又は理事会に懲戒処分の審査を付託する。

(付則)

この規程の改廃は、労働者代表の意見を聴いた上、理事会で行う。

この規程は、2008年12月1日より施行する。

本規程は2009年2月18日改定

本規程は2017年1月1日改定

本規程は2022年10月1日改定