

ハラスメント防止に関する規程

制定 令和4年10月6日

東京地方税理士会
大和支部

ハラスメント防止に関する規程

制定 令和4年10月6日

(目的)

第1条 この規程は、東京地方税理士会大和支部（以下「支部」という。）の会員及び準会員（以下「会員等」という。）並びに職員がセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及び妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントその他これらに準ずる行為を行うことを防止するために遵守すべき事項並びにこれらのハラスメント行為に起因する問題に関する支部事務局における就業環境の管理上の措置等に関し、必要な事項を定める。

(定義)

第2条 この規程において、次の各号に掲げる用語の定義は、当該各号に定めるところによる。

(1) セクシュアルハラスメント

セクシュアルハラスメントとは、性的な言動により職場における労働条件に関して不利益を与え、就業環境を悪化させることをいう。

(2) パワーハラスメント

イ パワーハラスメントとは、職権等の優位性を背景として、本来の業務の範疇を超えて、人格と尊厳を傷つける言動を行い、就業環境を悪化させ、若しくは雇用不安を与え、又は身体的若しくは精神的な苦痛を与えることをいう。

ロ イの「職権等の優位性」とは、職制上、上位にある者が下位にある者に対して有する指揮命令権等の優位な権利又は多数共同により他者に対して有する数の力等をいう。

ハ イの「本来の業務の範疇」とは、通常業務を遂行するうえで必要な言動の範囲や社会一般で常識と認識される業務遂行の程度をいう。

(3) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは、職場において、妊娠・出産及び育児・介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により就業環境を悪化させることをいう。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・育児休業・介護休業等に関するハラスメントには該当しない。

2 前項各号中「就業環境」とは、業務を遂行するすべての環境をいい、また、就業時間内に限らず、実質的に就業の延長とみなされる時間外の時間も含むものとする。

(対象者)

第3条 この規程の対象者は、支部の会員等及び職員とする。

2 前項の「職員」とは、東京地方税理士会大和支部事務局に勤務する労働者をいう。

(禁止行為)

第4条 前条の対象者は、相互に業務遂行上の対等なパートナーと認め、職場における健全な秩序及び協力関係を保持する義務を負い、職場内において他の職員に対して次の各号に掲げる行為及びこれらに準ずる行為をしてはならない。

(1) セクシュアルハラスメント（第2条第1項第1号の要件を満たした以下のような行為）

イ 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問又は発言

ロ わいせつな図画の閲覧、配布又は提示

ハ うわさの流布

ニ 不必要な身体への接触

- ホ プライバシーの侵害
 - ヘ 性的な言動により就業意欲を低下させ、能力の発揮を阻害する行為
 - ト 交際及び性的関係の強要
 - チ 性的な言動への抗議又は拒否等を行った者に対する解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益となる行為
 - リ その他、相手に不快感を与える性的な言動
- (2) パワーハラスメント（第2条第1項第2号の要件を満たした以下のような行為）
- イ 暴行、傷害等の身体的な攻撃
 - ロ 脅迫、名誉棄損、侮辱、暴言、人前での強い叱責等の精神的な攻撃
 - ハ 仲間外し、無視等による職場の人間関係からの隔離
 - ニ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能な業務の強制、仕事の妨害
 - ホ 業務上の合理性が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、又は仕事を与えないこと
 - ヘ 私的なことに過度に立ち入る行為
 - ト その他、相手の人格と尊厳を傷つける言動又はいじめに該当する行為
- (3) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント（第2条第1項第3号の要件を満たした以下のような行為）
- イ 妊娠・出産及び育児・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
 - ロ 妊娠・出産及び育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
 - ハ 妊娠・出産及び育児・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
 - ニ 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
 - ホ その他、妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

（指揮監督者の責務）

第5条 指揮監督の立場にある者は、良好な就業環境を確保するため、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及び妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントその他これらに準ずる行為の防止及び排除に努めるとともに、これらのハラスメントに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対応しなければならない。

（相談及び苦情への対応）

第6条 セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及び妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントその他これらに準ずる行為に関する相談及び苦情処理の窓口を総務部に設ける。

- 2 前項の窓口は「ハラスメント防止対策チーム」とし、その構成員は、原則として総務部担当副支部長、総務部長、綱紀監察部長及び副部長の4人とする。ただし、構成員が相談関係者に該当する場合又は相談内容若しくは相談者の性別等を勘案すべき場合は、支部長が構成員を指名することができる。
- 3 セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及び妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントその他これらに準ずる行為の被害者に限らず、第3条に該当する者は、これらのハラスメントに該当する言動に関する相談及び苦情を相談窓口申し出ることができる。
- 4 ハラスメント防止対策チームは、前項の相談の申し出に対し、必要があると判断した場合には事実関係の調査を行い、調査結果を支部長に報告する。
- 5 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、不利益な取扱いは行わない。

(懲戒)

第7条 第4条に掲げる禁止行為に該当する行為を行った事実が認められた者が職員である場合は、次の各号に掲げる処分を行う。

(1) 正職員の場合は、けん責、減給又は懲戒解雇とする。

(2) パートタイマー及び派遣社員の場合は、総務部長の裁定に基づくけん責又は契約の解除とする。

2 第4条の事実が認められた者が会員等である場合は、支部規約第34条に基づき、必要な措置を行う。

(規程の改廃)

第8条 この規程を改正し、又は廃止しようとするときは、幹事会の議を経なければならない。

附 則 (令4.10.6)

この規程は、令和4年10月6日から施行する。