

ハラスメント防止等に関する規程

(目的)

第1条 この規程は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律並びに育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の定めに基づき、東京税理士会日本橋支部（以下「本支部」という。）における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雇用管理上の措置等に関し、必要な事項を定めることを目的とする。

(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

イ 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より労働条件に関して不利益を与え、又は就業若しくは執務（以下「就業」という。）環境を悪化させることをいう。

ロ イの「職場」とは、本支部の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も含むものとする。

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、継続的に人格と尊厳を傷つける言動を行い、就業環境を悪化させ、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対する言動により就業環境を悪化させることをいう。ただし、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、介護休業等に対するハラスメントには該当しない。

(対象者)

第3条 この規程の対象者は、本支部の会員及び職員等とする。

(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

- 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

- 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 遂行不可能な業務の強制
- 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 プライバシーの侵害
- 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

- 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 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 本支部において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の防止、排除及び再発防止に努めるとともに、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に関する相談及び苦情処理の窓口（以下「ハラスメント対策チーム」という。）を設ける。

- 2 ハラスメント対策チームの構成は、支部長が指名する副支部長、副支部長が指名するもの若干名とし、責任者は副支部長とする。
- 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の被害者に限らず、本支部で就業するすべての者は、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ハラスメント対策チームに申し出ることができる。
- 4 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、不利益な取扱いを行わない。
- 5 これらのハラスメントへの対応に関し必要な事項は、この規程で定めるもののほか、ハラスメント対策チームにおいて決定する。

(調査委員会)

第7条 第4条に掲げる禁止行為に該当する事実の有無を確認するため、支部長は、調査委員会を設置することができる。

- 2 調査委員会を設置したときは、支部長はその旨を遅滞なく本会に報告しなければならない。
- 3 第1項の規定により調査委員会を設置した場合には、その長は、調査結果を支部長に

報告するものとする。

（職員等への懲戒処分等）

第8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等である場合は、本支部事務局就業規則の規定に基づいて懲戒処分を行う。

2 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派遣社員等である場合は、支部長の裁定に基づきけん責又は契約の解除を行う。

（役職等の解嘱等）

第9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本支部の役員又は委員である場合は、支部長は幹事会の議を経て、当該者にかかる役職を解嘱し、本会に報告して必要な措置を求める。

（規程の改廃）

第10条 この規程を改廃しようとするときは、幹事会の承認を得なければならない。

附 則

この規程は、令和 3年 4月 19日から施行する。