

公益社団法人空気調和・衛生工学会

ハラスメント防止規程

令和5年12月15日 理事会制定

(目的)

第1条 この規程は、公益社団法人空気調和・衛生工学会（以下、「当法人」という。）におけるハラスメント（セクシュアルハラスメント、パワー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等）を防止するために、当法人の制定する「ハラスメント防止に向けた基本方針」に沿って、職員等が遵守すべき事項や防止するための措置、ハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置等を定めたものであり、働きやすい職場環境を実現することを目的とする。

(適用範囲)

第2条 この規程における職員等とは、役員、職員、会員（賛助会員を除く）、出向社員、派遣社員等、その身分や雇用形態に関わりなく当法人の業務に関わる全ての人をいう。また この規程における就業、職場とは、職員等が当法人の業務を行う行為および場所のことをいう。

(定義)

- 第3条 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対する職員等の対応等により当該職員等の労働条件に不利益を与えること及び性的な言動により他の職員等の就業環境を害することをいう。なお、セクシュアルハラスメントには同性に対する言動も含まれる。
- 2 パワーハラスメントとは、職場における優越的な関係に基づき、適正な範囲を超えて身体的もしくは精神的な苦痛を与えること、またそれにより就業環境を害することをいう。
  - 3 妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメントとは、職場において職員等の妊娠・出産および育児・介護等に関する制度または措置の利用に関する言動により職員等の就業環境を害することをいう。
  - 4 業務上の指示命令、業務分担や安全配慮等の観点において、客観的にみて必要な言動については、ハラスメントには該当しない。
  - 5 前各項のいずれも、職権における優越的地位に基づかないハラスメント行為も対象に含むものとする。職場環境を悪化させ、個人の人格や尊厳を侵害する一切の行為をこの規程におけるハラスメントとする。

- 6 ハラスメント行為の被害者には、言動の直接的な相手方となった者に限らず、当該言動により就業環境を害されたすべての職員等が含まれる。
- 7 ハラスメント行為の対象時間は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。

(禁止行為の原則)

- 第4条 職員等は、他の職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ならびに協力関係を保持する義務を負うとともに、職場において第5条から第7条に掲げる行為をしてはならない。
- 2 職員等は、他の職員等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。
  - 3 ハラスメント事案の防止・解決に関するあらゆる過程において、虚偽の相談・通報・証言を禁止する。

(セクシュアルハラスメント行為の禁止)

- 第5条 職員等は、次に掲げるようなセクシュアルハラスメント行為をしてはならない。
- (1) わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
  - (2) 性的な事柄に関わる個人のうわさの流布
  - (3) 性的および身体上の事柄に関する不必要な質問・言動
  - (4) 性的な言動等により、その行為対象の相手方及び行為対象でない他の職員等へ不快感を与える行為もしくは相手方及び他の職員等の就業意欲を低下せしめ能力の発揮を阻害する行為
  - (5) 不必要な身体への接触
  - (6) 交際もしくは性的関係の強要

(パワーハラスメント行為の禁止)

- 第6条 職員等は、次に掲げるようなパワーハラスメント行為をしてはならない。
- (1) 殴打、足蹴りなどの身体的攻撃
  - (2) 相手の人格を否定するような言動、あるいは相手の発言を無視するなどの精神的な攻撃
  - (3) 自分の意に沿わない職員等に対して、業務担当から外したり、長期間にわたり別室に隔離したりするなど、職場における人間関係からの切り離し
  - (4) 複数人が特定職員1名に対して、職場内外で継続的に監視したり、他の職員等に接触しないように働きかけたりするなどの行為
  - (5) 長期間にわたり、肉体的苦痛を伴い得る環境で、業務に直接関係ない作業を

命じるなどの要求

(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7条 職員等は、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してはならない。

- (1) 職員等の妊娠・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) 職員等の妊娠・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) 職員等が妊娠・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) 職員等が妊娠・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) 職員等が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

(相談窓口)

第8条 当法人は、ハラスメントに関する相談・苦情に対応するため、当法人内にハラスメント相談窓口を設け、その責任者は総務理事とする。総務理事および相談窓口の連絡先は別途周知する。

- 2 ハラスメント相談窓口は次の業務を行う。
  - (1) ハラスメントに関する相談・苦情を受け付けること
  - (2) 相談・苦情があった事案について、事実関係を確認すること
  - (3) 相談・苦情があった事案について、事実に基づいた適切な措置を講ずること
  - (4) その他、ハラスメント防止に関連する事項の対応を行うこと
- 3 ハラスメントの直接的な被害者に限らず、すべての職員等はハラスメントに関する相談および苦情を、ハラスメント相談窓口申し出ることができる。
- 4 ハラスメント相談窓口は、相談者からの事実確認の後、必要に応じて理事会へ報告する。また、外部の専門家の支援を求めることを理事会に求めることができる。
- 5 ハラスメント相談窓口は問題解決への対応にあたっては、相談者のプライバシーに保護を徹底した上で、行為者、被害者、他の職員等に事実関係を聴取する。
- 6 前項の聴取を求められた職員等は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
- 7 問題解決のための措置として、行為者の異動等、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場合がある。
- 8 また、ハラスメントに関する当法人外の外部相談窓口として社外の弁護士事務所、社会保険労務士事務所等と業務委託契約を締結することがあり、その取扱いについては別途周知する。

(相談・通報について)

- 第 9 条 ハラスメントを受けた職員等または目撃した職員等は、ハラスメント相談窓口に対して相談・通報を行うことができる。
- 2 ハラスメントに関する相談・通報は、現実には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。
  - 3 前項に定める相談・通報は、書面、電話、メールまたは口頭で行うものとする。

(プライバシーの保護)

- 第 10 条 ハラスメント相談窓口は、申し出た職員等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 11 条 当法人は、職員等がハラスメントに関する相談・通報をしたことを理由として、あるいはハラスメント行為への抗議を行ったことを理由として、当該職員等に対して解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益な取扱いをしてはならない。

(事実認定)

- 第 12 条 ハラスメントの最終的な事実認定は、相談窓口からの報告をもとに、理事会で行う。理事会は外部の専門家の支援を求めることができる。

(除名・懲戒処分)

- 第 13 条 当法人は、ハラスメント行為を行ったと認められた職員等に対しては、定款第 9 条、または職員就業規程第 7 章に基づいて除名または懲戒処分を行う。

(指導・啓発・教育)

- 第 14 条 当法人および総務理事は、職員等によるハラスメント行為が起きないように、ハラスメント防止に向けた指導・啓発・教育に努めなければならない。

(再発防止)

第 15 条 当法人は、ハラスメントが発生した場合は、速やかに再発防止に取り組むこととする。

(改廃)

第 16 条 本規程の改廃は、総務理事が起案し、理事会の承認を得る。

附則

1. 本規程は令和 5 年 12 月 15 日から施行する。

## 別紙 ハラスメント相談窓口

相談・通報は、電話、メールで相談窓口にご連絡ください。

1. 当法人内の相談窓口（職員等及び職員の相談窓口）

1) 植田俊克 総務理事

連絡先) 〒300-4247

住所:茨城県つくば市和台 41 新菱冷熱工業イノベーションプラザ

TEL:0298-64-6100

mail: ueda.to@shinryo.com

2) 豊原範之 総務理事

連絡先) 〒163-0606

住所:東京都新宿区西新宿 1-25-1 大成建設 設計本部

TEL:080-1337-7576

mail:toyohara@arch.taisei.co.jp