

## ハラスメントの防止等に関する規程

(目的)

第1条 この規程は、定款及び就業規則に基づき、公益社団法人日本PTA全国協議会（以下、「この法人」という。）の適切な就労環境を維持するために、ハラスメントの防止等に関し、必要な事項を定める。

(適用範囲)

第2条 この規程は、次の各号に掲げる者（以下「職員等」という。）の間におけるハラスメントについて適用する。

- (1) 職員
- (2) 役員
- (3) 協議会代表者
- (4) 賛助会員（個人）
- (5) 特別会員
- (6) 顧問
- (7) 相談役
- (8) 参与

2 職員等が退職・退任・退会等の後1年以内に限り、退職・退任・退会等の前に起きた件であれば対象とする。

(定義)

第3条 この規程におけるハラスメントとは、次の各号に掲げるものをいう。

(1) パワーハラスメント

職務上の地位や人間関係などの優越的な関係を背景とした、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、他の職員等の人格もしくは尊厳を著しく害し、就労等における不利益または不快感を与え、あるいはその就労等に差し支えるような精神的・身体的損害を与えること。

(2) セクシャルハラスメント

不適切で不当な性的言動により、他の職員等の人格もしくは尊厳を著しく害し、就労等における不利益または不快感を与え、あるいはその就労等に差し支えるような精神的・身体的損害を与えることで、同性に対する性的言動、性的指向や性自認に関する性的言動も含まれる。

(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・出産等に関する言動及び妊娠・出産・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、他の職員等に就労等における不利益または不快感を与え、あるいはその就労等に差し支えるような精神的・身体的損害を与えること。

(禁止行為)

第4条 すべての職員等は、他の職員を業務遂行上の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、職場内において次の第2項から第4項に掲げる行為をしてはならない。

- 2 パワーハラスメント（前条第1号の要件を満たした以下のような行為）
  - ① 殴打、足蹴りするなどの身体的攻撃
  - ② 人格を否定するような言動をするなどの精神的な攻撃
  - ③ 自身の意に沿わない職員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離するなどの人間関係からの切り離し
  - ④ 長期間にわたり、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、勤務に直接関係ない作業を命じるなどの過大な要求
  - ⑤ 管理職である部下を退職させるため誰でも遂行可能な業務を行わせるなどの過小な要求
  - ⑥ 他の社員の性的指向・性自認や病歴などの機微な個人情報について本人の了解を得ずに他の社員に暴露するなどの個の侵害
- 3 セクシャルハラスメント（前条第2号の要件を満たした以下のような行為）
  - ① 性的及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
  - 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を与える行為
  - ⑧ その他相手方および他の職員等に不快感を与える性的な言動
- 4 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント（前条第3号の要件を満たした以下のような行為）
  - ① 職員の妊娠・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 職員が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等
- 5 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、これを黙認する上司の行為  
(職員等の認識すべき事項)

第5条 職員等は、ハラスメントを防止し、排除するため、次の事項について認識しなければならない。

- ① ハラスメントは、どこの職場にも起こり得ること。
- ② ハラスメントは、人権侵害であり、人として決して許される行為ではないこと。
- ③ ハラスメントを見落とすこと・見逃すことは、ハラスメントに起因する問題を深刻化させること。
- ④ ハラスメントが、被害を受けた職員等の勤務意欲等を減退させ、ひいては当該職員等が精神疾患となる要因にもなり得ること。
- ⑤ ハラスメントが招く職場環境の悪化が、この法人の正常な業務運営に障害を生じさせる

こと。

- ⑥ ハラスメントまたはハラスメントに起因する問題を生じさせないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。
- ⑦ ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。
- ⑧ 勤務時間外におけるハラスメントについても十分に注意する必要があること。
- ⑨ ハラスメントは、一人で我慢しているだけでは、問題解決しないこと。
- ⑩ 嫌なことを相手に対して明確に意志表示するなど、ハラスメントに対する行動をためらわないこと。
- ⑪ 第8条のハラスメント相談員または信頼できる職員等に相談すること。
- ⑫ ハラスメントが行われた日時、内容等を記録しておくこと。
- ⑬ 業務上の命令または指導をする場合であっても、表現、回数、態様等によっては、パワーハラスメントに該当する場合があること。
- ⑭ 性的言動に対する受け止め方には個人間や男女間で差があり、セクシャルハラスメントであるか否かについては、相手の判断が重要であること。
- ⑮ 妊娠もしくは出産をし、または妊娠等に関する制度もしくは措置の利用をする職員は、妊娠等に関するハラスメントに係る言動を受けないようにするため、仕事と妊娠等とを両立するために必要な場合は当該制度または措置の利用ができるという知識を持つとともに、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調、当該制度または措置の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと。

(責務)

第6条 この法人は、ハラスメントの防止を図り、ハラスメントが発生した場合には迅速かつ適切な対応を行うため必要な組織体制を整備する。また、ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置を講ずる。

- 2 職員等は、ハラスメントが人格権の侵害であることをよく認識し、ハラスメントを行ってはならない。また、日常よりハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題を認知した場合には、迅速かつ適切な対応を行わなければならない。

(研修)

第7条 この法人は、ハラスメントの防止等を図るため、職員等に対し必要な研修等を実施するよう努めるものとする。

(ハラスメント相談員)

第8条 ハラスメントに関する苦情の申出及び相談（以下「相談」という。）に対応するため、ハラスメント相談員を置く。

- 2 ハラスメント相談員は、理事、顧問、相談役及び参与とする。
- 3 会長は、ハラスメント相談員となる者の役職名、氏名、連絡先、相談の手続き方法、その他必要な事項を職員等に周知するものとする。
- 4 ハラスメント相談員に相談があったときは、次の各号に掲げる事項を遵守し、迅速かつ適切に事案の解決に努力しなければならない。
  - (1) 常に公平な姿勢を保持し、真摯な態度で相手の話を傾聴すること
  - (2) 被害拡大のおそれのある場合は、直ちに対応すること
  - (3) 相談者の意思を尊重し、何が最善の解決策であるかを模索すること

- (4) どのような場面でも誠実な対応に心がけ、謙虚に前向きに対応すること
  - (5) 可能、不可能なことを峻別し、粘り強く事案の解決に当たること
  - (6) 相談者の心身の状態を判断し、緊急の救済が必要な場合は応急措置をとること
  - (7) 相談に係る秘密を守り、プライバシーや名誉等を尊重すること
  - (8) 相談内容が厳密なハラスメントに該当しない場合でも、放置することによりハラスメントに発展するおそれのあるときは、ハラスメントと同様に対応すること
- 5 相談を受けたハラスメント相談員は、相談者の承諾が得られたときは、他のハラスメント相談員とともに対応することができる。
- 6 相談を受けたハラスメント相談員は、相談者から依頼があったときは、次条に規定するハラスメント対策委員会の設置を会長に意見具申する。
- 7 相談を受けたハラスメント相談員は、相談・対応の内容を記録し、会長に報告する。  
(ハラスメント対策委員会)

第9条 会長は、次の各号に該当するときは、ハラスメント対策委員会（以下「対策委員会」という。）を設置する。

- (1) 前条第6項の意見具申があったとき。
  - (2) 職員等からの相談がない場合であっても、ハラスメント相談員の1名以上が、事態が重大で緊急の対処が必要と判断し、会長に対策委員会の設置を意見具申したとき。ただし、当該事案の被害者（被害者になり得る可能性のある者を含む。）の意思を尊重した上で設置するものとする。
- 2 対策委員会の委員は、顧問、相談役、参与、その他有識者とする。ただし、その他有識者は、女性を1名以上含むものとし、三役会で選任し、理事会に報告するものとする。
- 3 対策委員会の委員長および副委員長は、互選により選出する。
- 4 対策委員会は、次に掲げる事項を行い、その内容を会長に報告する。
- (1) 事案に関する事実関係の調査に関する事項
  - (2) 話し合いによる解決に関する事項
  - (3) 被害者に対する適正な配慮の措置に関する事項
  - (4) 行為者に対する適正な措置に関する事項
  - (5) 緊急・仮の措置に関する事項
  - (6) その他当該事案の解決のために必要な事項
  - (7) 行為者に対する処分の勧告
  - (8) 事案の再発防止に関する事項
- 5 対策委員会が必要と認めるときは、対策委員会に委員以外の者の出席を求めることができる。
- 6 対策委員会は、事態が重大で緊急の対処が必要と判断したときは、迅速に緊急・仮の措置案を会長に意見具申することができる。ただし、緊急・仮の措置を決定する前に、相手方に口頭もしくは書面で意見を述べる機会を与えるものとする。
- 7 対策委員会は、事案が第3条および第4条に該当しないと判断するときは、その旨を速やかに相談者に連絡するものとする。
- 8 対策委員会の任期は、事案に関するすべての任務が終了し、会長に結果を報告するまでとする。  
(措置)

第10条 会長は、前条第4項第3号から第5号の報告があった場合は、速やかに適切な措置を講ずるものとする。

(処分)

第11条 会長は、第9条第4項第7号の勧告があった場合は、就業規則に基づき、厳正に処分の決定を行うものとする。

(再発防止)

第12条 会長は、第9条第4項第8号の報告があった場合は、速やかに再発防止策を講ずるものとする。

(守秘義務)

第13条 この規程に基づき対応した者は、すべての当事者およびこれに関係する者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を他に漏らしてはならない。なお、ハラスメント相談員および対策委員会委員の退任後も同様とする。

(不利益取扱いの禁止)

第14条 職員等は、相談、当該相談に係る調査への協力、その他ハラスメントに関する正当な対応をした者に対して、そのことをもって不利益な取扱いをしてはならない。

(その他)

第15条 会長が被害者または行為者の場合は、会長を専務理事に読み替えるものとする。

2 職員等以外の者とのハラスメントおよび第3条に定めのないハラスメントについては、この規程に準じて取り扱うものとする。

(改廃)

第16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、令和元年6月21日から施行する。

この規程は、令和5年5月17日から施行する。

この規程は、令和6年2月14日から施行する。