公益社団法人愛知県シルバー人材センター連合会
ハラスメントの防止に関する規程

（目的）
第１条　本規程は、公益社団法人愛知県シルバー人材センター連合会就業規程(以下「連合会就業規程」という。)第４条の２、公益社団法人愛知県シルバー人材センター連合会嘱託員設置要綱（以下「連合会嘱託員設置要綱」という。）第６条、公益社団法人愛知県シルバー人材センター連合会時間給臨時雇用職員設置要綱(以下「連合会時間給臨時雇用職員設置要綱」という。)第４条の２、公益社団法人愛知県シルバー人材センター連合会シルバー派遣事業派遣労働会員就業規程(以下「派遣労働会員就業規程」という。)第13条第６項に基づきパワーハラスメント、カスタマーハラスメント、セクシュアルハラスメント、求職者等に対するセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント及びその他のハラスメント（以下「ハラスメント」という。）を防止するために遵守するべき事項を定める。
　なお、本規程は、公益社団法人愛知県シルバー人材センター連合会（以下「連合会」という。）職員及び連合会が行う労働者派遣事業において派遣労働者として雇用された会員（以下「派遣労働会員」という。）を対象とする。これら連合会職員および派遣労働会員を合わせて「対象労働者」という。

（定義）
第２条　パワーハラスメントとは、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、対象労働者の就業環境を害することをいう。なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、パワーハラスメントには該当しない。
２　カスタマーハラスメントとは、職場において行われる顧客等（シルバー人材センターの会員、取引先、発注者、その他事業に関係する第三者）の言動であって、対象労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、対象労働者の就業環境が害されるものをいう。
３　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対象労働者の対応等により当該対象労働者の労働条件に関して不利益を与えること又は性的な言動により他の対象労働者の就業環境を害することをいう。また、相手の性的指向又はジェンダーアイデンティティの状況にかかわらないほか、異性に対する言動だけでなく、同性に対する言動も該当する。
４　前項の他の対象労働者とは直接的に性的な言動の相手方となった被害者に限らず、性的な言動により就業環境を害されたすべての対象労働者を含むものとする。
５　求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、対象労働者による性的な言動により、求職者等による求職活動等が阻害されるものをいう。
６　妊娠・出産等に関するハラスメント、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、上司や同僚が、対象労働者の妊娠・出産及び育児・介護等に関する制度又は措置の利用に関する言動により、対象労働者の就業環境を害すること並びに妊娠・

出産等に関する言動により対象労働者の就業環境を害することをいう。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・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントには該当しない。

7　その他のハラスメントとは、前各項に該当するもののほか、対象労働者の就業環境を害する言動であって、その程度が看過できないものをいう。

8　第１項、第２項、第３項及び第６項の職場とは、主として勤務する場所のみならず、対象労働者が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を含むものとする。

（禁止行為）

第３条　すべての対象労働者は、他の対象労働者や求職者等を業務遂行上の対等なパートナー又は将来の従業員・同僚になりえる者として認め、職場における健全な秩序並びに協力関係を保持する義務を負うとともに、その言動に注意を払い、職場内において次の第２項から第８項までに掲げる行為をしてはならず、また、連合会の対象労働者以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはならない。さらに、第３項に掲げる行為を他法人の従業員に対して行ってはならない。

2　パワーハラスメント(第２条第１項の要件を満たした以下のような行為)

(1) 身体的攻撃（殴打、足蹴りする等）
(2) 精神的な攻撃（人格を否定するような言動をする等）
(3) 人間関係からの切り離し（自身の意に沿わない対象労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離する等）
(4) 過大な要求（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等）
(5) 過小な要求（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等）
(6) 個の侵害（他の対象労働者の性的指向・ジェンダーアイデンティティや病歴等の機微な個人情報について本人の了解を得ずに他の対象労働者に暴露する等）

3　カスタマーハラスメント(第２条第２項の要件を満たした以下のような行為)

(1) そもそも要求に理由がない又はサービス等と全く関係のない要求
(2) 契約等により想定しているサービスを著しく超える要求
(3) 対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求
(4) 不当な損害賠償要求
(5) 身体的な攻撃（暴行、傷害等）
(6) 精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要等）
(7) 威圧的な言動（大声で責める、睨む、物を叩く等）
(8) 継続的、執拗な言動（頻繁なクレーム、話のすり替え、揚げ足取り等）
(9) 拘束的な言動（不退去、居座り、監禁等）
(10) 性的な言動（わいせつな言動、つきまとい等）
(11) 対象労働者個人への攻撃（中傷、写真をSNS等へ無断公開等）

４　セクシュアルハラスメント(第２条第３項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、他の対象労働者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又は拒否等を行った対象労働者に対して、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、相手方及び他の対象労働者に不快感を与える性的な言動
５　求職者等に対するセクシュアルハラスメント(第２条第５項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) わいせつ図画や画面の閲覧、配付、掲示
(3) うわさの流布
(4) 不必要な身体への接触
(5) 食事・交際を執拗に求めること
(6) 性的な関係を求めること
(7) その他、相手方に不快感を与える性的な言動
６　妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント(第２条第６項の要件を満たした以下のような行為)
(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) 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・出産等したことに対する嫌がらせ等
７　その他のハラスメント(第２条第７項の要件を満たした行為)
８　部下である対象労働者が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

(懲戒等)
第４条　対象労働者が本規程に違反する行為を行ったときは、連合会就業規程第34条、連合会嘱託員設置要綱第６条、連合会時間給臨時雇用職員設置要綱第25条、派遣労働会員就業規程第32条から第34条までに基づき、懲戒処分又は必要な措置を行う。

(相談及び苦情への対応)
第５条　ハラスメントに関する相談窓口は、連合会職員の場合は連合会、派遣労働会員の

場合はシルバー派遣事業を実施する事業所で設けることとする。
2　ハラスメントの被害者に限らず、すべての対象労働者は、ハラスメントに関する相談を相談窓口に申し出ることができる。
3　相談窓口においては、相談者のプライバシーに配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司その他の対象労働者等に事実関係を聴取する。
4　前項の聴取を求められた対象労働者は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
5　連合会及びシルバー派遣事業を実施する事業所は、問題解決のための措置として第４条による懲戒等の他、被害者の労働条件及び就業環境を改善するために必要な措置を講じる。
6　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は保護されるとともに、相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと（他法人からの協力依頼によるものも含む。）等を理由として不利益な取扱いは行わない。

（再発防止の義務）
第６条　連合会及びシルバー派遣事業を実施する事業所は、ハラスメント事案が生じた時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析等、適切な再発防止策を講じなければならない。

（カスタマーハラスメントへの基本姿勢）
第７条　第２条第２項に掲げるカスタマーハラスメントに当たる行為に対しては、対象労働者の人格および就業環境を守る観点から、毅然とした対応を行う。対象労働者が安心して業務に従事できる環境を維持することは、結果として顧客等に対する安定的かつ質の高いサービス提供につながるものであり、この考え方に基づき、適切な対応方針及び支援体制を整備する。

（その他）
第８条　性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や要因になり得ること、また、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ることから、このような言動を行わないよう注意すること。

附則
この規程は、令和８年１０月１日から施行する。