

ハラスメント防止に関する規程

第1章 総 則

(目的)

第1条 この規程は、公益社団法人鳥取市シルバー人材センター（以下「センター」という。）の役員（定款第22条第1項及び第2項に規定する理事長、副理事長、専務理事、理事及び監事をいう。以下「役員」という。）若しくは職員（職員就業規則第2条第1項各号に規定する正規任用職員及び選考任用職員、嘱託職員等就業規程第2条各号に規定する嘱託職員及び無期嘱託職員並びに用瀬取次所職員服務規程第1条に規定する職員をいう。以下「職員」という。）が職務を執行する職場（以下「職場」という。）又はセンターの会員（定款第5条第1号に規定する正会員をいう。以下「会員」という。）が就業する就業場所（以下「就業場所」という。）において、優越的な関係を背景として、業務上必要かつ相当な範囲を超えて、役員若しくは職員又は会員（以下「役職員等」という。）の就業環境が害されること、発注者、取引の相手、センターが管理する施設の利用者その他のセンターが行う事業に関係を有する者（以下「発注者等」という。）からの要求を実現するための手段若しくは態様によって、役職員等の就業環境が害されることを防止するため、必要な事項を定め、職場又は就業場所の快適な環境を確保すること、職場において行われる会員又は発注者等の言動（以下「会員・発注者等の言動」という。）であって、職員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（この条において「社会通念上許容されない会員・発注者等の言動」という。）により、職員の就業環境が害されること（以下「職場におけるカスタマーハラスメント」という。）のないよう職員からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、職員の就業環境が害する社会通念上許容されない会員・発注者等の言動への対応の実効性を確保するために必要な抑止措置を講ずること又はセンターへの求職活動において行われる求職者の意に反する性的な言動により求職者の求職活動が阻害されることを防止するため、必要な事項を定め、快適な求職活動の環境を確保することその他の就業管理上必要な措置を講ず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意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 職場 役員又は職員が職務を遂行する場所をいい、出張先その他職員が通常執務を執行する場所以外の場所及び親睦会の宴席その他実質的に職務の延長線上にあるものを含む。
- (2) 就業場所 会員が請負若しくは委任による仕事（以下「請負・委任の仕事」という。）に就業する場所、労働者派遣事業若しくは有料職業紹介事業による仕事（以下「派遣・職業紹介の仕事」という。）に就業する場所又は発注者がセンターを通じて会員に委託する業務（以下「会員業務」という。）を実施する場所をいい、出張先その他会員が通常仕事をする場所以外の場所及び懇親会の席その他実質的に仕事の延長線上にあるものを含む。
- (3) 就業 役員又は職員が職務を遂行すること、会員が請負・委任の仕事若しくは派遣・職業紹介の仕事に就業すること又は会員が会員業務を実施することをいう。
- (4) パワーハラスメント 職場又は就業場所において、優越的な関係を背景とした言動であって、就業上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、役職員等が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなったため、役職員等の能力の発揮に重大な悪影響が生じ、又は就業に支障が生じることをいう。
- (5) セクシュアルハラスメント 職場又は就業場所において、役職員等の意に反する性的な言動に対する役職員等の対応により、当該役職員等が労働条件につき不利益を受けること又は役

職員等の意に反する性的な言動により役職員等の就業環境が不快なものになったため、就業に悪影響を与え、若しくは就業に支障が生じることをいう。

- (6) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント 職場において、職員の妊娠、出産、育児又は介護（この号において「妊娠又は出産等」という。）に関する制度又は措置（以下「制度等」という。）の利用に関する言動により、当該職員の就業環境を害すること及び職員の妊娠又は出産等に関する言動により、当該職員の就業環境を害することをいう。
- (7) 職場におけるカスタマーハラスメント 職場において行われる会員・発注者等の言動であって、職員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、職員の就業環境を害することをいう。

この場合において、電話又はソーシャルネットワーキングサービス（以下「SNS」という。）その他の方法で行われる場合を含む。

- (8) 前号の場合において、次に掲げる場合は、職場におけるカスタマーハラスメントに当たらない。

① 障害者から障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成 25 年法律第 65 号）で禁止されている不当な差別的取り扱いをしないよう求めること又は社会的障害の除去を必要とする旨の意思を表明すること。

② 社会通念上許容される範囲内で行われる正当な申し入れを行うこと。

- (9) 求職活動におけるセクシュアルハラスメント 求職活動において行われる求職者の意に反する性的な言動により求職者の求職活動が阻害され、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、求職者が求職活動を行う上で看過できない程度の支障が生じることをいう。

- (10) ハラスメント 第 4 号から第 6 号までに規定するハラスメントをいう。

第 2 章 ハラスメント

（役職員等の管理者の責務）

第 3 条 役職員等を管理する地位にある者（以下「役職員等の管理者」という。）は、役職員等が能力を十分に発揮することができる就業環境を確保するため、ハラスメントの防止及び排除に努め、ハラスメントに係る相談の申出があったときは、直ちに第 5 条第 1 項に規定するハラスメント相談窓口に報告し、助言を受けて必要な措置を迅速かつ適切に講ずるものとする。

（役職員等の責務）

第 4 条 役職員等は、ハラスメントが個人の尊厳を不当に傷つけ、就業環境を害することを自覚し、ハラスメントを防止するため、次に掲げる言動は、行ってはならない。

- (1) パワーハラスメント（第 2 条第 4 号に規定する行為）

① 身体的な攻撃

ア 殴打又は足蹴りを行うこと。

イ 物を投げつけること。

ウ わざとぶつかること。

② 精神的な攻撃

ア 人格を否定するような言動を行うこと。（相手の性的指向及びジェンダーアイデンティティに関する侮辱的な言動を含む。）

イ 就業に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行うこと。

ウ 他の役職員等の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行うこと。

エ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を複数の役職員等（当該相手を含む。）に送信すること。

③ 人間関係からの切り離し

- ア 意に沿わない役職員等に対して、就業を外し、又は長時間にわたり隔離すること。
- イ 一人の役職員等に対して、集団で無視をし、職場又は就業場所で孤立させること。

④ 過大な要求

- ア 長期にわたる過酷な環境下の就業において、当該就業に直接関係がない作業を行わせること。
- イ 新しく採用された職員又は入会した会員に必要な教育又は研修を行わないまま到底対応することができないレベルの就業目標を課し、達成できなかったことに対して、厳しく叱責すること。
- ウ 役職員等に就業とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせること。

⑤ 過小な要求

- ア 管理職である職員を退職させるため、だれでも遂行可能な業務を行わせること。
- イ 気に入らない役職員等に対して、嫌がらせのために就業させないこと。

⑥ 個の侵害

- ア 役職員等を職場又は就業場所以外でも継続的に監視し、又は私物の写真撮影をすること。
- イ 役職員等の性的指向及びジェンダーアイデンティティ、病歴又は不妊治療その他機微な個人情報について、当該役職員等の了解を得ずに他の役職員等又は発注者等その他関係者に暴露すること。

(2) セクシュアルハラスメント（第2条第5号に規定する行為）

- ア 交際又は性的な関係を強要すること。
- イ 不必要に身体に接触すること。
- ウ 性的な事柄又は身体上の事柄を発言すること。
- エ 性的な内容の情報を流布すること。
- オ わいせつ図画を閲覧、配布又は掲示すること。
- カ 性的な言動に対する抗議又は拒否等を行った職員を解雇し、又は不当な人事考課若しくは配置転換その他不利益を与える行為を行うこと。
- キ 性的な言動に対する抗議又は拒否等を行った会員に退会を強要し、又は不当な就業の変更その他不利益を与える行為を行うこと。
- ク 前各号に掲げるほか、役職員等又は発注者その他関係者に不快感を与える性的な言動を行うこと。

(3) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント（第2条第6号に規定する行為）

① 制度等の利用に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

職員が、制度等の利用の請求又は申し出（以下「請求等」という。）をしたい旨を相談したこと、制度等の利用の請求等をしたこと又は制度等の利用をしたことにより、当該職員に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆すること。

② 制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの

- ア 職員が制度等の利用の請求等をしたい旨を相談したところ、当該職員に対し、当該請求等しないよう言うこと。
- イ 職員が制度等の利用の請求等をしたところ、当該職員に対し、当該請求等を取り下げよう言うこと。

③ 制度等の利用をしたことにより嫌がらせ等をするもの

職員が制度等の利用をしたことにより、当該職員に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等（嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと又は専ら雑務に従事させることをいう。以下同じ。）をすること。

④ 女性職員の妊娠等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

女性職員が妊娠又は出産（以下「妊娠等」という。）したことにより、当該女性職員に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆すること。

⑤ 妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの

女性職員が妊娠等したことにより、当該女性職員者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をするもの。

(4) その他のハラスメント（第2条第7号に規定する行為）

役職員等が前3号のハラスメントを受けている事実を認めながら、黙認すること。

（ハラスメント相談窓口の設置）

第5条 ハラスメントに関する苦情の申出又は相談（以下「苦情相談」という。）に対応するため、ハラスメント相談窓口（以下「相談窓口」という。）をセンターの事務局に設置する。

2 相談窓口は、複数の職員をもって構成し、対応するものとする。この場合において、セクシュアルハラスメントその他性的な言動については、男性1名以上及び女性1名以上をもって対応することを基本とし、苦情相談した者の意向により適切に対応するものとする。

3 相談窓口は、ハラスメントによる直接の被害者に迅速かつ適切に対応するものとする。この場合において、他の役職員等により苦情相談があった場合も、同様とする。

4 相談窓口は、ハラスメントを未然に防止又は排除するため、ハラスメントが発生する恐れがある事案又はハラスメントに該当するか否を判断することが難しい事案は、苦情相談として受け付けるものとする。

（苦情相談の処理）

第6条 相談窓口は、苦情相談があった場合、相談者、当事者又は役職員等の管理者その他関係者（以下「苦情相談関係者」という。）から事情を聴取し、事実関係を調査した上、当該苦情相談を迅速かつ適切に解決するよう努めるものとする。

（対応措置）

第7条 理事長は、ハラスメントの被害者に対して、可能な限り最善の救済を与えるよう努めるものとする。

2 理事長は、相談窓口による調査の結果、職員によるハラスメントが確認されたときは、職員懲戒審査委員会に諮問し、同委員会の報告を受けて職員を懲戒するものとする。

3 理事長は、相談窓口による調査の結果、会員によるハラスメントが確認されたときは、適正就業推進委員会に審査を求め、同委員会の報告を受けて就業停止し、又は理事会の決議を得て、総会に当該会員を除名する議案を提出するものとする。

（再発防止）

第8条 理事長は、ハラスメント事案が生じたときは、事案発生の原因を分析し、ハラスメントの防止の周知及び研修の実施その他必要な再発防止策を講ずるものとする。

（プライバシー等の保護）

第9条 ハラスメントに関する苦情相談を担当する職員は、苦情相談関係者のプライバシー及び秘密を保護しなければならない。この場合において、苦情相談関係者のプライバシーには、性的指向及びジェンダーアイデンティティ等の機微な個人情報を含む。

（不利益な取扱い防止の義務）

第10条 理事長は、職場及び就業場所において、ハラスメントに対する苦情相談に係る調査その他ハラスメントに対する職員の対応が起因して、苦情相談関係者に不利益が生じないよう配慮するものとする。

(ハラスメントの記録)

第11条 相談窓口の職員は、ハラスメントの内容及び対応の経緯並びに結果を記録し、再発防止又は再発防止の検討に活用するものとする。

第3章 職場におけるカスタマーハラスメント

(社会通念上許容される範囲を超えた言動等)

第12条 職員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会員・発注者等の言動とは、社会通念に照らし、会員・発注者等の言動の内容が契約内容から相当性を欠くもの又は手段若しくは態様が相当でないものをいう。この場合において、次に掲げる事項を総合的に考慮し、判断する。

- (1) 発注者等の言動の目的
- (2) 当該言動を受けた職員の問題行動の有無
- (3) 当該言動が行われた経緯及び状況
- (4) 業種及び業態
- (5) 業務の内容及び性質
- (6) 当該言動の態様、頻度及び継続性
- (7) 職員の属性及び心身の状況
- (8) 当該言動の行為者とされる者との関係性
- (9) その他考慮すべき事項

2 前項の社会通念上許容される範囲を超えた会員・発注者等の言動の典型的な例は、次の各号に掲げるものである。

(1) 言動の内容が社会通念上許容される範囲を超えるもの

- ① そもそも要求に理由がない要求又はセンターが行う業務と全く関係のない要求
ア 性的な要求をすること。
イ 職員のプライバシーに関わる要求をすること。
- 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
契約内容を著しく超えたサービスの提供を要求すること。
- ③ 対応が著しく困難な要求又は対応が不可能な要求
契約金額の著しい減額の要求をすること。
- ④ 不当な損害賠償要求
商品又はサービス等の内容と無関係である不当な損害賠償要求をすること。

(2) 手段又は態様が社会通念上許容される範囲を超えるもの

- ① 身体的な攻撃（暴行又は傷害等）
ア 殴る、蹴る又はたたく等の暴行を行うこと。
イ ものを投げつけること。
ウ わざとぶつかること。
エ つばを吐きかけること。
- ② 精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉棄損、侮辱、暴言又は土下座の強要等）
ア センターが管理する施設の物を壊すことをほのめかす発言、SNS等のインターネット上への悪評を投稿することをほのめかす発言によって職員を脅すこと。

- イ SNS等のインターネット上へ職員のプライバシーに係る情報の投稿等を行うこと。
- ウ 職員の人格を否定するような言動（性的指向及びジェンダーアイデンティティに関する侮蔑的な言動を含む。）を行うこと。
- エ 土下座を強要すること。
- オ 盗撮又は無断での撮影を行うこと。
- カ 職員の性的指向及びジェンダーアイデンティティ等の機微な個人情報について、当該職員の了解を得ずに他の者に暴露すること又は当該職員が開示することを強要する若しくは禁止すること。

③ 威圧的な言動

- ア 大きな声をあげて労働者を又は周囲を威圧すること。
- イ 反社会的な言動を行うこと。

④ 継続的又は執拗な言動

- ア 同様の質問を執拗に繰り返すこと。
- イ 当初の話からのすり替え、揚げ足取り又は執拗な責め立てを行うこと。
- ウ 同様の電子メールを執拗に繰り返し送り付けること。

⑤ 拘束的な言動（不撤去、居座り又は監禁）

長時間に渡る居座り又は電話で職員を拘束すること。

- 3 職員の就業環境が害されるとは、会員・発注者等の言動により職員が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、職員の就業環境が不快なものになったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、当該職員が就業する上で看過できない程度の支障が生じることをいう。この場合において、同様な状況で当該言動を受けた場合に社会一般の労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準にする。

（理事長の責務）

第13条 理事長は、職場におけるカスタマーハラスメントを行ってはならないこと及び職場におけるカスタマーハラスメントに起因する問題（以下「カスタマーハラスメント問題」という。）に対する職員の関心と理解を深めるとともに、職員が他の事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員。以下同じ。）が雇用する労働者に対する言動に必要な注意を払うよう研修の実施その他必要に応じ、配慮するものとする。

- 2 理事長は、自らカスタマーハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の事業主が雇用する労働者に対する言動に必要な注意を払うよう努めるものとする。

（職員の責務）

第14条 職員は、職場におけるカスタマーハラスメントに対する関心及び理解を深め、他の事業主が雇用する労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、理事長が講ずる次条に規定する措置に協力するものとする。

（会員・発注者等の言動に対する講ずる措置）

第15条 理事長は、職場におけるカスタマーハラスメントを防止するため、次の各号に掲げる措置を講ずるものとする。

- (1) 職場におけるカスタマーハラスメントには毅然とした態度で対応し、職員を保護する旨の方針を明確化し、管理若しくは監督の地位にある職員（以下「管理監督者」という。）を含む職員に周知・啓発する。
- (2) 職場におけるカスタマーハラスメント及びあらかじめ定めた職場におけるカスタマーハラスメントへの対処の内容を管理監督者を含む職員に周知する。

（会員・発注者等の言動に対する相談及び体制の整備）

第 16 条 理事長は、職場におけるカスタマーハラスメントに対する職員の相談に対応するため、カスタマーハラスメント相談窓口をセンターの事務局に設置する。

2 前項のカスタマーハラスメント相談窓口は、第 5 条第 1 項に規定する相談窓口とし、第 5 条及び第 6 条の規定を準用する。この場合において、第 5 条第 1 項、第 3 項及び第 4 項の規定中「ハラスメント」とあるのは「カスタマーハラスメント」と、第 6 条の規定中「役職員等の管理者」とあるのは「管理監督者」と読み替えるものとする。

（職場におけるカスタマーハラスメントに係る対応）

第 17 条 理事長は、職場におけるカスタマーハラスメントに係る相談の申し出があった場合は、当該事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認するものとする。

2 理事長は、職場におけるカスタマーハラスメントが生じた事実が確認できた場合は、速やかに被害を受けた職員に対する配慮のための措置を適切に行うものとする。

3 理事長は、サービス若しくは接客その他の対応（以下「接客等」という。）における問題又は会員若しくは発注者等とのコミュニケーション不足の改善を図る等、職場におけるカスタマーハラスメントの再発防止に向けた措置を講ずるものとする。この場合において、必要に応じて、接客等における慣行の見直し等、職場環境の改善又は組織風土の見直しを行うものとする。

4 理事長は、職場におけるカスタマーハラスメントの事案の内容及び対応の経緯を記録し、管理監督者を含む職員は、個人情報の取扱いに留意して再発防止に活用する。

5 理事長は、職場におけるカスタマーハラスメントに係る言動の行為者が他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主である場合には、必要に応じて、他の事業主に再発防止に向けた措置への協力を求めるものとする。

（職場におけるカスタマーハラスメントへの対応への実効性の確保）

第 18 条 理事長は、職員に対して過度な要求を繰り返す等、特に悪質と考えられる職場におけるカスタマーハラスメントに対処するため、カスタマーハラスメントの対処要領（この条において「対処要領」という。）を定め、管理監督者を含む職員に周知するとともに、対処要領において定めた対処を行うことができる体制を整備するものとする。

（プライバシー等の保護）

第 19 条 職場におけるカスタマーハラスメントに関する苦情相談を担当する職員は、苦情相談関係者のプライバシー及び秘密を保護しなければならない。この場合において、苦情相談関係者のプライバシーには、性的指向及びジェンダーアイデンティティ等の機微な個人情報を含む。

2 理事長は、苦情相談関係者のプライバシーを保護することを職員に周知するものとする。

（不利益な取扱い防止の義務）

第 20 条 理事長は、職場におけるカスタマーハラスメントに対する次の各号に掲げる対応を理由として、職員に対し、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(1) 職員が職場におけるカスタマーハラスメントを相談したこと。

(2) 職員が職場におけるカスタマーハラスメントの事実関係の確認その他雇用管理上講ずべき措置に協力したこと。

(3) 鳥取県労働局に対し、相談若しくは紛争解決の援助の求め又は調停の申請を行ったこと。

(4) 鳥取県労働局からの調停の出頭の求めに応じたこと。

2 理事長は、次条に規定する他の事業主からの協力の求めに応じて、職員に事実関係の確認等を行うに当たっては、これに協力した職員に対して、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

（他の事業主の講ずる措置への協力）

第 21 条 理事長は、役職員等による他の事業主の雇用する労働者に対するカスタマーハラスメントに関し、他の事業主から事実関係の確認その他雇用管理上講ずべき措置の実施に係る必要な協力を求められた場合は、他の事業主からの協力の求めに応ずるよう努めるものとする。

第 4 章 求職活動におけるセクシュアルハラスメント

(定義)

第 22 条 本章において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

(1) 求職活動 求職者が行うセンターへの求職活動で次に掲げる行動をいう。

- ① センターの就職説明会への参加
- ② センターの採用試験への参加
- ③ センターの採用面接への参加

(2) 性的言動 性的な内容の発言及び性的な行動を指し、次に掲げる事案を含む。

- ① 性的内容
 - ア 性的な事実関係を尋ねること。
 - イ 性的な内容の情報を意図的に流布すること。
- ② 性的な行動
 - ア 性的な関係を強要すること。
 - イ 必要になく身体に触れること。
 - ウ わいせつな図画を配布すること。

(理事長の責務)

第 23 条 理事長は、求職活動におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならないことその他セクシュアルハラスメントに起因する問題（以下「求職活動におけるセクシュアルハラスメント問題」という。）に対する職員の関心と理解を深めるとともに、職員が求職者に対する言動に必要な注意を払うよう研修の実施その他必要に応じ、配慮するものとする。

2 理事長は、自ら求職活動におけるセクシュアルハラスメント問題に対する関心と理解を深め、求職者に対する言動に必要な注意を払うよう努めるものとする。

(職員の責務)

第 24 条 職員は、求職活動におけるセクシュアルハラスメント問題に対する関心及び理解を深め、求職者に対する言動に必要な注意を払うとともに、理事長が講ずる次条に規定する措置に協力するものとする。

(求職活動における性的言動に対する講ずる措置)

第 25 条 理事長は、職場における求職活動におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、次の各号に掲げる措置を講ずるものとする。

- (1) 求職活動におけるセクシュアルハラスメントの内容及び求職活動におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む職員に周知・啓発する。
- (2) 求職活動におけるセクシュアルハラスメントに係る性的言動を行った者について、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を管理監督者を含む職員に周知する。

(職員の言動に対する相談及び体制の整備)

第 26 条 理事長は、求職活動におけるセクシュアルハラスメントに対する求職者の相談に対応するため、求職活動におけるセクシュアルハラスメント相談窓口をセンターの事務局に設置する。

2 前項の求職活動におけるセクシュアルハラスメント相談窓口は、第 5 条第 1 項に規定する相談窓口とし、第 5 条及び第 6 条の規定を準用する。この場合において、第 5 条第 1 項、第 3 項及び第 4 項の規定中「ハラスメント」とあるのは「求職活動におけるセクシュアルハラスメント」と、

同条第2項の規定中「構成し、対応するものとする。この場合において、セクシュアルハラスメントその他性的な言動については、男性1名以上及び女性1名以上」とあるのは「構成し、男性1名以上及び女性1名以上」と、第6条の規定中「役職員等の管理者」とあるのは「管理監督者」と読み替えるものとする。

(求職活動におけるセクシュアルハラスメントに係る対応)

第27条 理事長は、求職活動におけるセクシュアルハラスメントに係る相談の申し出があった場合は、当該事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認するものとする。

2 理事長は、求職活動におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合は、速やかに被害を受けた求職者に対する配慮のための措置を適切に行うものとする。

3 理事長は、求職活動におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合は、行為者に対する措置を適切に行うものとする。

4 理事長は、求職活動におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合は、再発防止に向けた措置を講ずるものとする。この場合において、求職活動におけるセクシュアルハラスメントに関する意識を啓発する研修又は講習等を実施するものとする。

(プライバシー等の保護)

第28条 求職活動におけるセクシュアルハラスメントに関する苦情相談を担当する職員は、苦情相談関係者のプライバシー及び秘密を保護しなければならない。この場合において、苦情相談関係者のプライバシーには、性的指向及びジェンダーアイデンティティ等の機微な個人情報を含む。

2 理事長は、情相談関係者のプライバシーを保護することを職員及び求職者に周知するものとする。

(不利益な取扱い防止の義務)

第29条 理事長は、求職活動におけるセクシュアルハラスメントに対する次の各号に掲げる対応を理由として、職員に対し、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(1) 職員が求職活動におけるセクシュアルハラスメントの事実関係の確認その他雇用管理上講ずべき措置に協力したこと。

(2) 鳥取県労働局に対し、相談若しくは紛争解決の援助の求め又は調停の申請を行ったこと。

(3) 鳥取県労働局からの調停の出頭の求めに応じたこと。

(求職活動におけるセクシュアルハラスメント以外のハラスメント)

第30条 理事長は、求職活動におけるセクシュアルハラスメントに類する行為、求職活動におけるパワーハラスメントに類する行為又は求職活動における妊娠、出産、育児若しくは介護に関するハラスメントに類する行為について、職員の求職者に対する言動に注意を払うよう配慮するするとともに、理事長自ら、必要な注意を払うよう努めるものとする。

附 則

この規程は、令和7年8月5日から施行する。ただし、第2条第2号及び第3号の会員業務に関する規定は、令和8年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和8年10月1日から施行する。