差別及びハラスメントの防止等に関する規程

第1章 総則

(目的)

- 第1条 本規程は、就業規則第54条第3項に基づき、差別及びハラスメント防止の為の措置、並びに差別及びハラスメントに起因する問題が生じた場合の対応方法（以下「差別及びハラスメントの防止等」という。）に関し、必要な事項を定めることにより、公益財団法人さわかみオペラ芸術振興財団（以下「当財団」という。）における人事の公正の確保、労働者の利益の保護及び労働者の職務能率の発揮を図ることを目的とする。
- 2 本規程に定めのない事項については、労働基準法、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その他の関係法令の定めるところによる。

(定義)

- 第2条 本規程における用語の定義は、次の各号を定めるところによる。
- 一 差別及びハラスメントとは、「セクシャル・ハラスメント」並びに「その他の差別及びハラスメント」という。
  - 二 セクシャル・ハラスメントとは、職場において行われる労働者の意に反する「性的な言動」により就業環境が不快なものとなり、当該労働者が就業する上で重大な支障が生じること、及びこれに対する労働者の対応により、当該労働者が人事考課等において不利益を受けること等をいう。
  - 三 性的な言動とは、「性的な内容の発言」及び「性的な行動」をいい、「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容に情報を意図的に流布すること等が、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、猥褻な図画を配布すること等が含まれる。
  - 四 その他差別及びハラスメントとは、職場において行われる労働者の意に反する、性別、年齢、信条、宗教、人種、身体的特徴等に係る言動により就業環境が不快なものとなり、当該労働者が就業する上で重大な支障が生じること、及びこれに対する労働者の反応により、当該労働者が人事選考等において不利益を受けること等をいう。
  - 五 職場とは、通常就業する場所のみならず、取引先の事務所、取引先と打ち合わせをする為の飲食店、顧客の自宅等を含む労働者が業務を遂行するすべての場所をいう。
  - 六 労働者とは、役員、職員、当財団が受け入れる派遣社員（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の設備等に関する法律第2条第2号に定めるものをいう。）等職場で働く全ての者をいう。

(労働者の責務)

第3条 労働者は、職位、役職、雇用形態、性別、年齢等の属性に関わらず、他の労働者に対して敬意を持ち、協力関係を保持するように努めるとともに職場において次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- 一 セクシャル・ハラスメント
  - 二 その他の差別及びハラスメント
- 2 前項各号の行為には、侮辱的な言動、嫌がらせ、乱暴な言動、噂の流布等により、職場環境を悪化させ、または身体的もしくは精神的に傷つける行為等を含むものとする。

(監督者の責務)

第4条 労働者を監督する地位にある者（以下「監督者」という。）は、次の各号に掲げる事項に注意して差別及びハラスメントの防止等に努めなければならない。

- 一 日常の業務を通じ、差別及びハラスメントに関して、労働者の注意を喚起し、その認識を深めさせること
- 二 労働者の言動に十分な注意を払うことにより、差別及びハラスメント並びにこれらに起因する問題が職場に生じることのないよう配慮すること

(経営層の責務)

第5条 当財団を経営する地位にある者（以下「経営層」という。）は、次の各号に掲げる事項を講じなければならない。

- 一 差別及びハラスメントに対して厳しく望む姿勢を示し、本規程の周知徹底を図るとともに、自らが職場における差別及びハラスメントの行為者（以下「行為者」という。）にならないようにすること
- 二 行為者に対して、就業規則第65条に定める懲戒処分その他必要な措置を講じること及びそれを周知すること
- 三 相談を行った労働者（以下「相談者」という。）及び行為者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じること及びそれを周知すること
- 四 相談したこと、事実関係の確認を協力したこと等を理由として、労働者に対し、不利益な取り扱いを行わない事ことそれを周知すること

(遵守義務)

第6条 差別及びハラスメントの防止等に関与する者は、関係者のプライバシー、名誉その他の人権を尊重するとともに、その過程において知り得た情報を、法令又は本規程に定める場合を除き、他に漏らしてはいけない。

(届け出の義務)

第7条 労働者は、職場において差別及びハラスメント又はこれに類する行為を発見した場合、これを黙

認することなく、速やかに次条に定める相談窓口または防止責任者に届け出なければならない。

- 2 前項の届け出は、当該差別及びハラスメントを受けた労働者（以下「被害者」という。）の同意を得ることを原則とする。

第2章 相談及び対応

（防止責任者・相談窓口）

第8条 当財団は、差別及びハラスメントの防止等に関する責任者として、差別・ハラスメント防止責任者（以下「防止責任者」という。）を置く。

- 2 防止責任者は、労働者からの差別及びハラスメントに関する相談及び届け出の為の窓口（以下「相談窓口」という。）を設置し、その担当者（以下「相談員」という。）を選任する。
- 3 相談員の選任にあたっては、適切な人数及び性別を考慮し、少なくとも男女1名以上としなければならない（該当する性別の労働者がいない場合を除く。）
- 4 相談窓口の設置は、労働者が苦情相談をし易くするために設けるものであり、労働者が自己の判断により、相談員以外の者に相談する、または直接防止責任者に相談または届け出ることを妨げるものではない。

（調査・対応）

第9条 相談者から相談を受けた者は、相談者の同意を得た上で、その内容を防止責任者に届け出るものとする。ただし、相談者の同意が得られない場合は、守秘義務を遵守し、状況の経過を観察するとともに継続して適宜相談に応じるものとする。

- 2 届け出を受けた防止責任者は、その事実関係を確認する為、調査担当者を選任する。調査担当者は、当該届け出の関与者（以下「関係者」という。）その上司等への聴衆等により確認を行い、選任から2週間以内に防止責任者に調査結果を報告する。
- 3 前項の聴取を求められた者は、正当な理由なくこれを拒んではならない。
- 4 防止責任者は、届け出にかかる調査等にあたり、特に必要があると認めた場合、書面により関係者に自宅待機を命じる。
- 5 防止責任者は、調査担当者からの報告により職場における差別及びハラスメントの事実が確認された場合、速やかに懲罰委員会の招集を要請し審議を開始するとともに、被害者に対して、労働条件上の不利益が発生している場合は、その回復のために必要な措置を講じる。
- 6 防止責任者は、届け出に係る調査の経過及び結果並びに講じた措置を適宜当財団に報告する。

（不利益取り扱いの禁止）

第10条 経営層、監督者その労働者は、差別及びハラスメントに対する相談、届け出、調査への協力、その他差別及びハラスメントに関して正当な対応をした者に対し、そのことをもって不利益な取扱いをしてはならない。

第3章 附則

(改廃)

第11条 本規程は、法令の改正、当財団情勢、社会一般の基準などの変更に応じて、随時改定を行う。

2 本規程の改廃は、理事会の決定による。

2016年12月14日 施行

2020年8月19日 改定