一般社団法人日本神経学会ハラスメント防止規程

制定　2026年11月14日
理事会決定

（目的）

第１条　本規程は、一般社団法人日本神経学会就業規則（以下単に「就業規則」という。）第20条に基づき、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、求職者等に関するセクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（以下「ハラスメント」という。）を防止するために職員（正職員、パートタイム職員及び再雇用職員）が遵守するべき事項を定める。なお、この規程にいう職員には、契約社員及び派遣労働者も含まれるものとする。

（ハラスメントの定義）

第２条　パワーハラスメントとは、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、就業環境を害することをいう。

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（取引先の従業員等を含む。）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他の職員の対応等により当該職員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職員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性自認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。なお、他の職員とは、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職員を含むものとする。

４　求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、職員による「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。

５　妊娠・出産・育児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、職員の妊娠・出産及び育児等に関する制度又は措置の利用に関する言動により職員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女性職員の就業環境を害することをいう。

６　本条における職場とは、勤務場所のみならず、職員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　すべての職員は、他の職員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職員となり得る者として認め、職場における健全な秩序及び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７項までに例示として掲げる行為及びこれに類する行為を行ってはならない。

2　パワーハラスメント

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　他の職員の性的指向・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職員に暴露する等の個の侵害

3　カスタマーハラスメント

①　要求に理由がない又は商品・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

⑧　継続的、執拗な言動

⑨　拘束的な言動（不退去、居座り、監禁）

4　セクシュアルハラスメント

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職員に対して、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、相手方及び他の職員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

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・育児休業等に関するハラスメント

①　他の職員の妊娠・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　他の職員の妊娠・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　他の職員が妊娠・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　他の職員が妊娠・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　他の職員が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

7　部下である職員が職場における各種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）

第４条　第３条に定める各種ハラスメントの禁止行為を行った場合は、第６２条に定める懲戒処分を行う。

（相談及び苦情への対応）

第５条　各種ハラスメントに関する相談窓口の担当者は、総務幹事及び事務長とし、その対応に必要な知識等の習得については、必要に応じ研修を行うものとする。

2　各種ハラスメントの被害者に限らず、すべての従業員は、各種ハラスメントに関する相談を相談窓口の担当者に行うことができる。

3　相談窓口の担当者は、相談者からの事実確認の後、代表理事（代表理事が行為者の場合は監事。以下同じ）に報告する。報告に基づき、代表理事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、上司その他の従業員等に事実関係を聴取する。

4　前項の聴取を求められた従業員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。

5　代表理事は、問題解決のための措置として、第４条による懲戒の他、就業上必要な措置を講じる。

6　相談等への対応に当たっては、関係者のプライバシーを保護するとともに、相談等を行ったこと又は事実関係の確認に協力したこと（他機関からの協力依頼によるものを含む。）等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない。

（再発防止の義務）

第６条　代表理事は、職場における各種ハラスメント事案が生じた時は、事案発生の原因の分析と研修の実施等の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、職員の人格及び就業環境を守る観点から、日本神経学会として毅然とした対応を行う。

2　職員は、顧客等に対し誠実かつ丁寧な対応を心がけるものとする。

附　則

本規程は2026年11月15日から施行し、2026年10月１日から適用する。