

地方独立行政法人神奈川県立病院機構ハラスメント等防止に関する規程 新旧対照表（案）

新	旧	改正理由等
<p>(目的)</p> <p>第1条 この規程は、地方独立行政法人神奈川県立病院機構（以下「法人」という。）における<u>セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠、出産又は育児に関するハラスメント及び介護に関するハラスメント並びにこれらに類する人格侵害及びこれらに起因する問題</u>（以下「ハラスメント等」という。）の防止及び迅速な解決のための措置等について定め、働きやすい良好な職場環境を実現することを目的とする。</p>	<p>(目的)</p> <p>第1条 この規程は、地方独立行政法人神奈川県立病院機構（以下「法人」という。）における<u>セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント及びこれらに類する人格侵害並びにこれらに起因する問題</u>（以下「ハラスメント等」という。）の防止及び迅速な解決のための措置等について定め、働きやすい良好な職場環境を実現することを目的とする。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・文言訂正</li> <li>・第2条（定義）で、マタハラとケアハラを分離して規定することとしたことから、第1条（目的）においても、①セクハラ、②パワハラ、③マタハラ、④ケアハラの4つのハラスメントを対象としていることを明確化した。</li> </ul>
<p>(定義)</p> <p>第2条 この規程において、次の各号に掲げる用語の定義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。</p> <p>(1) <u>セクシュアルハラスメント</u>（以下「セクハラ」という。）</p> <p>ア 行為者の意図にかかわらず、<u>被行為者の意に反する性的発言又は行為により、被行為者が不快に思い、又は自身の人格権を傷つけられたと感じること</u>（環境型セクハラ）。</p> <p>イ <u>行為者の意図にかかわらず、被行為者の意に反する性的発言又は行為に対する当該被行為者の対応により、当該被行為者がその勤務条件等について不利益を受けること</u>（対価型セクハラ）。</p>	<p>(定義)</p> <p>第2条 この規程において、次の各号に掲げる用語の定義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。</p> <p>(1) <u>セクシュアル・ハラスメント</u>（以下「セクハラ」という。）</p> <p>行為者の意図にかかわらず、<u>被行為者が不快に思い、又は自身の人格権を傷つけられたと感じるような、性的発言及び行為をいう。</u></p> <div style="border: 1px dashed blue; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>&lt;改正案の考え方&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 厚労省指針(平18年厚労省告示第615号)にしたがって、現行規定の「環境型セクハラ」に加え、「対価型セクハラ」をセクハラの種類として追加規定するとともに、セクハラには2つの類型が存在することをより明確化するために、「環境型セクハラ」「対価型セクハラ」という文言を末尾に追記した。</li> <li>○ 性的発言等のセクハラ行為を規定する文言に「被行為者の意に反する」と冠記し、セクハラは、被行為者の主観に依存する概念であることを明確化した。</li> </ul> </div>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・文言訂正</li> <li>・「対価型セクハラ」を追加規定</li> </ul>

## 地方独立行政法人神奈川県立病院機構ハラスメント等防止に関する規程 新旧対照表（案）

新	旧	改正理由等
<p>(2) <u>パワーハラスメント</u>（以下「パワハラ」という。）</p> <p>同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、<u>精神的若しくは身体的苦痛</u>を与える、職場環境を悪化させる、又は雇用不安を与える<u>こと</u>をいう。</p>	<p>(2) <u>パワー・ハラスメント</u>（以下「パワハラ」という。）</p> <p>同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、<u>精神的もしくは身体的苦痛</u>を与える、職場環境を悪化させる、又は雇用不安を与える<u>行為</u>をいう。</p> <div style="border: 1px dashed blue; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p>&lt;改正案の考え方&gt;</p> <p>○ 厚労省指針(令2.1.15厚労省告示第5号)では①優越的な関係を背景とした言動であつて、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるもの、という3要素を全て満たすものがパワハラとされた。現行規定には、この3要素が全て盛り込まれている。</p> <p>○ また、厚労省指針では、「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、職場におけるパワーハラスメントには該当しない」というお書きが追記されている。現行規定には「業務の適正な範囲を超えて」という文言により、この趣旨は盛り込まれている。</p> <p>○ 以上から、「パワハラ」の定義については、厚労省の指針の内容が既に盛り込まれているものと判断されるため、実質的な改正は行わない。</p> </div>	<p>・文言訂正</p>

地方独立行政法人神奈川県立病院機構ハラスメント等防止に関する規程 新旧対照表（案）

新	旧	改正理由等
<p>(3) <u>妊娠、出産又は育児に関するハラスメント（以下「マタハラ」という。）</u>  <u>ア 妊娠したこと、出産したこと、育児をしていることその他の妊娠、出産又は育児に関する言動により職場環境を害すること。</u>  <u>イ 出産休暇その他の妊娠、出産又は育児に関する制度等の利用に関する言動により職場環境を害すること。</u>  <u>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、マタハラには該当しない。</u></p> <p>(4) <u>介護に関するハラスメント（以下「ケアハラ」という。）という。</u>  <u>介護に係る休暇制度等の利用に関する言動により職場環境を害すること。</u>  <u>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、ケアハラには該当しない。</u></p>	<p>(3) <u>妊娠・出産・育児休業（以下「マタハラ」という。）又は介護休業（以下「ケアハラ」という。）に関するハラスメント</u>  <u>妊娠、出産、育児休業又は介護休業等を理由とする不利益取扱いや、上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする嫌がらせ等をいう。</u></p> <div style="border: 1px dashed blue; padding: 5px;"> <p>&lt;改正案の考え方&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 厚労省指針(平28年厚労省告示第312号)では、マタハラには、①妊娠等の「状態への嫌がらせ型」と、②出産休暇等の制度利用に関する「制度等の利用に関する嫌がらせ型」の2つの類型が存在することが明記されている。</li> <li>○ 現行規定には、この2つの類型が既に盛り込まれてはいるが、より明確化するためにセクハラ<small>（1号）</small>と同様に、マタハラ<small>（3号）</small>においても2つの類型を分離して規定することとした。</li> <li>○ 「育児をしていること」についても、嫌がらせを受ける状態の一類型であるところ、厚労省指針には規定されていないが「状態への嫌がらせ」として現行規定において既に盛り込まれている。3号アで「育児をしていること」と規定し、このことを明確化した。</li> <li>○ また、「妊娠しないこと」「出産しないこと」についても、嫌がらせを受ける状態の一類型であり現行規定において既に盛り込まれていると解されるところ、アで「その他の妊娠、出産又は育児に関する言動により職場環境を害すること」として明確化した。もっとも「妊娠しないこと」等についても嫌がらせを受ける状態の一類型であることをより明確化する必要があると考えられることから、第3条第3項のマタハラに係る禁止行為の例示に追加規定することとした(5/6頁参照)。</li> <li>○ 「マタハラ」「ケアハラ」ともに、厚労省指針にしたがってなお書きを追記することにより、それぞれの定義をより明確化した。</li> </ul> </div>	<p>・ 3号・4号に分離「マタハラ」と「ケアハラ」を分離して規定するとともに、文言を整理し規定内容を明確化した。</p> <p>・ 3号「マタハラ」の2つの類型を分離して規定し、より明確化した。</p>

地方独立行政法人神奈川県立病院機構ハラスメント等防止に関する規程 新旧対照表（案）

新	旧	改正理由等
<p>(5) 法人の業務活動 (略)</p> <p>(6) 役職員等 (略)</p> <p>(7) 職場 (略)</p>	<p>(4) 法人の業務活動 (略)</p> <p>(5) 役職員等 (略)</p> <p>(6) 職場 (略)</p>	<p>・号ずれ改正</p>
<p>(ハラスメント行為の禁止)</p> <p>第3条 法人の役職員等は、他の役職員に対し、次に掲げるセクハラ行為を行ってはならない。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) (略)</p> <p>(3) (略)</p> <p>(4) (略)</p> <p>(5) (略)</p> <p>(6) (略)</p> <p>(7) (略)</p> <p>(8) (略)</p> <p>(9) つきまとい等をする事。</p> <p>(10) 前各号の行為に対する被行為者の対応に対して、勤務条件、職務分担等について不利益な扱いをすること。</p> <p>(11) その他前各号に類する行為をすること。</p>	<p>(セクハラ・パワハラ等、ハラスメント行為の禁止)</p> <p>第3条 法人の役職員等は、他の役職員に対し、次に掲げるセクハラ行為を行ってはならない。</p> <p>(1) 性的な関係を尋ねること。</p> <p>(2) 性的な内容の情報又は噂を流布すること。</p> <p>(3) 性的な冗談やからかいをすること。</p> <p>(4) 懇親会や会食へ執拗に誘うこと。</p> <p>(5) 個人的な性的体験談を話すこと。</p> <p>(6) 性的な関係を強要すること。</p> <p>(7) 必要なく身体を触ること。</p> <p>(8) わいせつ図画等を配布又は掲示すること。</p> <p>(9) その他前各号に類する行為をすること。</p> <p><b>&lt;改正案の考え方&gt;</b></p> <p>○ 現行規定においては例示されていなかった「つきまとい等」（ストーカー行為等の規制等に関する法律(平成12年法律第81号) 第2条) をセクハラに係る禁止行為として明確化しておく必要があると考えられるため追加規定(9号)することとした。</p> <p>○ 第2条(定義)で追加規定した「対価型セクハラ」に該当する行為を禁止行為として追加規定(10号)した。</p>	<p>・条みだしを簡略化した。</p> <p>・2つの禁止行為を追加規定した。</p>

地方独立行政法人神奈川県立病院機構ハラスメント等防止に関する規程 新旧対照表（案）

新	旧	改正理由等
<p>2 (改正不要)</p> <div style="border: 1px dashed blue; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>＜改正案の考え方＞                      パワハラに係る禁止行為については、パワハラの新定義規定(第2条第2号)を改正しないため改正を要しない。</p> </div> <p>3 法人の役職員等は、他の役職員に対し、次に掲げる<u>マタハラ行為</u>を行ってはならない。                      (1) <u>妊娠したこと又は出産したことを理由として、嫌がらせ等をする</u>こと。                      (2) <u>妊娠しないこと又は出産しないことを理由として、嫌がらせ等</u>をすること。                      (3) <u>育児をしていることを理由として、嫌がらせ等</u>をすること。                      (4) <u>妊娠、出産又は育児に関する制度等の利用を阻害したり、当該制度等の利用等を理由として嫌がらせ等</u>をすること。                      (5) <u>妊娠、出産又は育児を理由として、解雇その他の不利益な取扱い</u>を示唆すること。                      (6) その他前各号に類する行為をすること。</p>	<p>2 法人の役職員等は、他の役職員に対し、次に掲げるパワハラ行為を行ってはならない。                      (1) 暴行・傷害等身体的な暴力行為を行うこと。                      (2) 強迫、名誉毀損、侮辱又は暴言等により人格を傷つけること。                      (3) 不当な異動又は退職の強要及び解雇を示唆すること。                      (4) 仕事を与えない、意図的に必要な情報や連絡を知らせない又は無視すること。                      (5) 業務上明らかに不要又は遂行不可能なことを強要し、仕事の妨害をすること。                      (6) 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じること。                      (7) 私的なことに過度に立ち入ること。                      (8) その他前各号に類する行為をすること。</p> <p>3 法人の役職員等は、他の役職員に対し、次に掲げる<u>マタハラ・ケアハラ行為</u>を行ってはならない。                      (1) <u>妊娠・出産・育児・介護等を理由として、嫌がらせ等</u>をすること。                      (2) <u>妊娠・出産・育児・介護等に関する制度の利用を阻害</u>すること。                      (3) <u>妊娠・出産・育児・介護等を理由として、解雇その他の不利益な取扱い</u>を示唆すること。                      (4) その他前各号に類する行為をすること。</p>	<p>・マタハラとケアハラを第2条で分離規定することとしたことから、それぞれの禁止行為についても第3条の3項と4項で分離して規定することとした。                      ・「妊娠したこと」等に加え、「妊娠しないこと」等に係る嫌がらせ等を禁止行為に追加規定することとした（第3項第2号）（第2条第3号の改正案の考え方(3/6頁)参照）。</p>

地方独立行政法人神奈川県立病院機構ハラスメント等防止に関する規程 新旧対照表（案）

新	旧	改正理由等
<p>4 法人の役職員等は、他の役職員に対し、次に掲げる<u>ケアハラ行為</u>を行ってはならない。</p> <p>(1) <u>介護に関する制度等の利用を阻害したり、当該制度等の利用等を理由として嫌がらせ等</u>をすること。</p> <p>(2) その他<u>前号</u>に類する行為をすること。</p> <p>5 (略)</p>	<p>4 法人において、職員を管理監督する立場にある役職員は、働きやすい職場環境を保つよう配慮すべき義務を負い、ハラスメント等の行為を放置してはならない。</p>	<p>・号ずれ改正</p>
<p><u>附 則</u></p> <p>1 この規程は、令和2年12月1日から施行する。</p> <p>2 この規程の施行日前に行われた改正後の第3条第1項第9号から第11号のセクハラ行為については、なお従前の例による。</p>	<p><u>&lt;改正案の考え方&gt;</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ セクハラに係る禁止行為として①つきまとい等(第3条第1項第9号)、②対価型セクハラに係る禁止行為(第3条第1項第10号)、③①及び②類似行為(第3条第1項第11号)の3つの禁止行為を新たに規定したことから、経過措置を附則に規定する。</li> <li>○ なお、マタハラに係る禁止行為として「妊娠しないこと」等に係る禁止行為を追加規定しているが(第3条第3項第2号)、現行規定の明確化のための追加規定であるため経過措置の規定を要しない。</li> </ul>	

## ハラスメント等防止に関する規程の一部改正について

内部統制・コンプライアンス室

### 1 改正の趣旨

労働施策総合推進法が改正され(令和 2 年 6 月 1 日施行)、事業主にパワハラ防止のための相談体制の整備等が義務化された。また、男女雇用機会均等法等が改正され(令和 2 年 6 月 1 日施行)、セクハラやマタハラについても、相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いが禁止された。

これらの改正法の内容を踏まえ、当機構の「ハラスメント等防止に関する規程」を一部改正することとした。

### 2 改正に至る経緯

- (1) 令和 2 年 2 月      コンプライアンス委員会(令和元年度第 5 回)において、次の 2 点を報告し了承を得た。
- ① 改正労働施策総合推進法及び厚労省から発出された「パワハラ指針」等を検討したところ、改正内容等は、ほぼ現行規程に既に盛り込まれていること。
  - ② 各所属統括窓口相談員に意見照会を行い、この結果及び国立病院機構の意見をも参考にしつつ、本規程の見直しの必要性及びその内容について十分に検討を行う。
- (2)    〃    3 月      各所属及び各所属統括窓口相談員に対して意見照会
- (3)    〃    4 月      各所属及び各所属統括窓口相談員からは、本件改正に係る実質的な意見は出されなかった。
- (4)    〃    5 月～ 「懲戒処分の指針」(人事部所管)についても、改正労働施策総合推進法の施行に併せて改正予定であることから、本規程の改正内容との整合を図るべく人事部との検討を継続
- (5)    〃    10 月     コンプライアンス委員会(令和 2 年度第 2 回)において、一部改正案を審議し了承を得た。

### 3 改正の概要

- (1) セクハラの定義に「対価型セクハラ」を追加規定 (2 条)
- 厚労省発出の指針にしたがって、対価型セクハラ(被行為者の意に反する性的な言動に対する「被行為者の対応(拒否や抵抗)」により、被行為者が勤務条件等について不利益を受けること)をセクハラの一類型として、本規程においても新たに規定
- (2) (1) に伴い、「対価型セクハラ」に係る禁止行為を追加規定 (3 条)

- (3) 「マタハラ」と「ケアハラ」を分離して規定することにより定義を明確化し(2条)、  
これらのハラスメントに係る禁止行為についても分離規定(3条)
- (4) その他所要の改正

#### 4 改正内容

新旧対照表のとおり

#### 5 施行期日(予定)

令和2年12月1日



## 地方独立行政法人神奈川県立病院機構ハラスメント等防止に関する規程

## (目的)

第 1 条 この規程は、地方独立行政法人神奈川県立病院機構（以下「法人」という。）におけるセクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント及びこれらに類する人格侵害並びにこれらに起因する問題（以下「ハラスメント等」という。）の防止及び迅速な解決のための措置等について定め、働きやすい良好な職場環境を実現す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定義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

## (1) セクシュアル・ハラスメント（以下「セクハラ」という。）

行為者の意図にかかわらず、被行為者が不快に思い、又は自身の人格権を傷つけられたと感じるような、性的発言及び行為をいう。

## (2) パワー・ハラスメント（以下「パワハラ」という。）

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的もしくは身体的苦痛を与える、職場環境を悪化させる、又は雇用不安を与える行為をいう。

## (3) 妊娠・出産・育児休業（以下「マタハラ」という。）又は介護休業（以下「ケアハラ」という。）に関するハラスメント

妊娠、出産、育児休業又は介護休業等を理由とする不利益取扱いや、上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする嫌がらせ等をいう。

## (4) 法人の業務活動

地方独立行政法人神奈川県立病院機構定款（以下「定款」という。）第 18 条に規定する業務の活動をいう。

## (5) 役職員等

次に掲げる者及び法人の業務活動に従事する者（委託業務従事者及び派遣労働者等）をいう。

ア 定款第 7 条に規定する役員（監事を除く。）

イ 地方独立行政法人神奈川県立病院機構就業規則（以下「就業規則」という。）第 3 条に規定する職員

ウ 契約職員及び非常勤職員等に関する就業規則第 4 条第 1 項に規定する契約職員、同条第 2 項に規定する非常勤職員及び同条第 3 項に規定する短期非常勤職員

エ 任期付職員に関する就業規則第 2 条から第 5 条の 2 に基づき採用された任期付職員

オ 任期付研究員に関する就業規則第3条に基づき採用された任期付研究員

カ 再雇用職員等に関する就業規則第3条第1項に規定する再雇用職員

(6) 職場

役職員等が業務を遂行するすべての場所をいい、勤務時間内に限らず、実質的に勤務の延長とみなされる時間外において業務を遂行する場合も含むものとする。

(セクハラ・パワハラ等、ハラスメント行為の禁止)

第3条 法人の役職員等は、他の役職員に対し、次に掲げるセクハラ行為を行ってはならない。

- (1) 性的な関係を尋ねること。
- (2) 性的な内容の情報又は噂を流布すること。
- (3) 性的な冗談やからかいをすること。
- (4) 懇親会や会食へ執拗に誘うこと。
- (5) 個人的な性的体験談を話すこと。
- (6) 性的な関係を強要すること。
- (7) 必要なく身体を触ること。
- (8) わいせつ図画等を配布又は掲示すること。
- (9) その他前各号に類する行為をすること。

2 法人の役職員等は、他の役職員に対し、次に掲げるパワハラ行為を行ってはならない。

- (1) 暴行・傷害等身体的な暴力行為を行うこと。
- (2) 強迫、名誉毀損、侮辱又は暴言等により人格を傷つけること。
- (3) 不当な異動又は退職の強要及び解雇を示唆すること。
- (4) 仕事を与えない、意図的に必要な情報や連絡を知らせない又は無視すること。
- (5) 業務上明らかに不要又は遂行不可能なことを強要し、仕事の妨害をすること。
- (6) 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じること。
- (7) 私的なことに過度に立ち入ること。
- (8) その他前各号に類する行為をすること。

3 法人の役職員等は、他の役職員に対し、次に掲げるマタハラ・ケアハラ行為を行ってはならない。

- (1) 妊娠・出産・育児・介護等を理由として、嫌がらせ等をすること。
- (2) 妊娠・出産・育児・介護等に関する制度の利用を阻害すること。
- (3) 妊娠・出産・育児・介護等を理由として、解雇その他の不利益な取扱いを示唆すること。
- (4) その他前各号に類する行為をすること。

4 法人において、職員を管理監督する立場にある役職員は、働きやすい職場環境を保つよう配慮すべき義務を負い、ハラスメント等の行為を放置してはならない。

(各種相談、意見、提案及び通報の窓口の設置)

第4条 働きやすい良好な職場環境を実現するため、ハラスメント等に関する相談、意見、提案及び通報の窓口を設置する。

- 2 前項に定める窓口は、地方独立行政法人神奈川県立病院機構におけるコンプライアンス推進に関する規程第8条第1項に定める相談等窓口とする。
- 3 ハラスメント等の被害者に限らず、すべての役職員等は、ハラスメント等に関する相談及び苦情を相談等窓口申し出ることができる。
- 4 ハラスメント等に関する相談等窓口への相談は、現実には発生した場合に限らず、発生のおそれがある場合にも行うことができる。
- 5 ハラスメント等に関する相談等窓口への相談は、匿名によっても行うことができる。

(相談及び苦情への対応)

第5条 地方独立行政法人神奈川県立病院機構におけるコンプライアンス推進に関する規程第8条に規定する相談等窓口の運営・実施要領（以下「窓口要領」という。）第3条第1項に規定する窓口相談員は、相談等を相談者から聴取した後、相談者のプライバシーに配慮したうえで、窓口要領第4条第1項に規定する統括窓口相談員に報告するものとする。

- 2 前項の報告を受けた統括窓口相談員は、相談者のプライバシーに配慮したうえで、地方独立行政法人神奈川県立病院機構組織規程（以下「組織規程」という。）第7条第1項に規定する事務局長（以下「本部事務局長」という。）又は組織規程第15条第2項に規定する総長等へ報告する。
- 3 前項の報告を受けた本部事務局長若しくは総長等又は統括窓口相談員は、必要な調査を行うものとする。
- 4 前項の調査において協力を求められた役職員等は、誠意を持って協力するものとし、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
- 5 第3項の規定にかかわらず、所属での調査が困難あるいは所属以外で対応することが適当な事案では、組織規程第5条第1項に規定する内部統制・コンプライアンス室が、あるいは、同室が各所属と連携して、これに対処する。

(事実認定等)

第6条 ハラスメント等の最終的な事実認定は、原則として、相談等窓口からの報告及び自らの調査をもとに、本部事務局長若しくは総長等又は内部統制・コンプライアンス室長が行う。

- 2 ハラスメントの行為認定は、本部事務局長若しくは総長等又は内部統制・コンプライアンス室長が行う。
- 3 前2項の認定結果は、本部事務局長若しくは総長等又は内部統制・コンプライアンス室長が、ハラスメント等の行為者及び被害者に速やかに通知する。

(プライバシー等の保護)

第7条 窓口相談員及びその他相談内容を知った者は、相談者の了解がない限り、相談内容を他に漏らしてはならず、また相談者及び関係者のプライバシーの保護に留意しなければならない。

(不利益取扱いの禁止)

第8条 役職員等は、ハラスメント等を行った役職員等の当該行為に対する拒否の意思表示、相談等窓口への相談、当該相談に係る調査への協力、その他ハラスメント等に関し正当な対応をしたことにより、いかなる不利益も受けないものとする。

(処分その他)

第9条 法人は、第3条に掲げる禁止行為に該当する事実が認められた場合は、就業規則に基づく処分その他必要な措置を講ずる。

(講ずべき措置)

第10条 本部事務局長及び総長等は、ハラスメント等の事実が認定された場合には、被害者の労働条件及び就業環境を改善するため、研修の実施、事案発生の原因究明及び再発防止等必要な措置を講じなければならない。

2 内部統制・コンプライアンス室長は、ハラスメント等の事実が認定された場合には、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ずるよう、所属長に対して要請することができる。

(その他)

第11条 この規程に定めのない事項については、法令並びに就業規則その他の諸規則の定めるところによる。

2 前項のほか、ハラスメント等の行為の防止に関して必要な事項は理事長が別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、平成27年4月1日から施行する。

(地方独立行政法人神奈川県立病院機構セクシャルハラスメント防止規定の廃止)

2 この規程の施行に伴い、平成22年4月1日施行の地方独立行政法人神奈川県立病院機構セクシャルハラスメント防止規程は、廃止する。

(経過措置)

3 この規程の施行前に行われたセクシャルハラスメントについては、なお従前の例による。

附 則

この規程は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 31 年 4 月 1 日から施行する。