

# ハラスメント防止規定

日本福音ルーテル教会

第28期（2019年11月常議員会）-217号決議



# 日本福音ルーテル教会 ハラスメント防止規定

## はじめに

### 日本福音ルーテル教会ハラスメント防止宣言

すべての人は、神の似姿として命を与えられたかけがえのない存在です。そのひとりひとりの尊厳は、誰からも侵害されたり傷つけられたりすることがあってはなりません。日本福音ルーテル教会は、人の尊厳を侵害したり傷つけたりするあらゆるハラスメントを許さず、その防止に取り組むことを宣言します。

## 第1条 日本福音ルーテル教会のハラスメントに対する基本的な考え方

私たちは神様の愛を信じ、すべての人の隣人となり、神様の愛のわざを実践するように召されています。ひとりひとりの命の尊厳を重んじ、神様の前に本来あるべき交わりをなすために、人権を踏みにじったり心を傷つけたりする、ハラスメントを決して容認しません。

## 第2条 目的

この防止規定は「防止宣言」、日本福音ルーテル教会憲法第5章、第13章、日本福音ルーテル教会規則第2編第4章第22条、第4編第5章、第8編に基づき日本福音ルーテル教会（以下、「教会」）が関係を持っている、すべての教会、また関係団体をハラスメントにおいて何人も被害者・加害者にならないような組織にすることを目的とする。この範囲は、日本福音ルーテル教会に属するすべての教会、あるいは宣教活動の場、関連諸施設を指す。（補足：範囲に含まれるのは具体的には教職者、信徒、洗礼志願者または、諸活動に参加している者、又、関係学校・施設の職員及び利用者となる）。

## 第3条 ハラスメントの定義

人間関係の中で、相手から心理的・物理的な攻撃を受けたことで、精神的な苦痛を感じたり、不快な思いをさせられたりすること。また、その言葉と行為によって相手に不利益を与えられること。それらの結果、信仰生活を妨げられたり、施設に於ける生活や働く環境を悪化させられること。例えば「セクシュアル・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」「モラル・ハラスメント」「アカデミック・ハラスメント」はもちろんのこと、「いじめ」「児童虐待」「DV（ドメスティック・バイオレンス）」などもハラスメントと考えられる。

◇「セクシュアル・ハラスメント」とは、相手から性的なことに関する言動を受けて、精神的な苦痛を感じたり不快な思いをすること。

◇「パワー・ハラスメント」とは、立場が上にある人又は様々な力関係において心理的・物理的な攻撃を受けたことで苦痛を感じる事。

◇「モラル・ハラスメント」とは、中傷・無視・冷たい眼差し・罵倒などの精神的な攻撃を受け、苦痛を感じる事。

◇「いじめ」とは、心理的・物理的な攻撃を受けたことで苦痛を感じる事。

◇「児童虐待」とは、子どもが精神的虐待（ネグレクト、遺棄、放任など）、身体的虐待（性的虐待、暴行、搾取など）を受けること。

◇「DV（ドメスティック・バイオレンス）」とは、配偶者・家族・恋人からの肉体的・精神的な暴力を受けること。

#### **第4条 組織・任務**

- 一 教会はハラスメント防止委員会（以下、「防止委員会」と言う）を設置し、そこに防止委員を選任する。
- 二 防止委員会は、ハラスメントの防止及び問題解決のために適切な対応をする。
- 三 防止委員会について必要な事項は別に定める。
- 四 防止委員会は、ハラスメントに関する相談を受け付けるための相談窓口を設置し、相談員を選任する。
- 五 ハラスメント相談窓口について必要な事項は別に定める。

#### **第5条 相談・申立手続き**

- 一 ハラスメントに関する相談・情報提供などについて相談窓口を利用して相談の申込みができる。
- 二 ハラスメント被害に関する救済申立は、所定の書式により相談員を通して、防止委員会へ行うことができる。
- 三 救済の種類を「調整」「調停」「調査」と定め、防止委員会において審議される。

#### **第6条 ハラスメント行為に対する措置**

ハラスメント行為の事実が認められた場合、申立者の救済内容に即して対応を行う。処分などの措置が必要と判断された場合は、教会規則第8編「戒規」、また、人事を伴うケースは教会規則第7編第88条第3項等に沿って対処する。

#### **第7条 守秘義務**

ハラスメントの相談・申立・問題解決の手続きに携わる者に対して守秘義務の徹底を周知し、その内容についての情報漏洩や関係者のプライバシー、名誉の侵害に対して厳正に対処する。

#### **第8条 相談者の保護**

ハラスメントの相談・申立をした者や調査に係る協力者に対して、その事を理由に嫌がらせや差別的対応及び報復行為などを禁止する。また、違反する疑いがある場合は必要な措置を講ずる。

#### **第9条 独立性**

防止委員会は本教会常議員会の直属の組織と位置付け、その任務の行使について独立性が保障される。

#### **第10条 文書の管理**

防止委員会に関わる文書の管理は防止委員会が責任を持って行う。保存期間は3年とする。

#### **第11条 規定の改正**

この規定の見直しは、必要に応じて防止委員会で検討し常議員会の承認を経て総会に報告する。

#### **第12条 施行**

本規定は、2019年11月1日から施行する。

〈第28期(2019年11月常)-217号決議〉

# 日本福音ルーテル教会 ハラスメント防止ガイドライン

## 第1条 ガイドラインの目的

ハラスメントは、人としての尊厳を侵害する行為であり、人に対する思いやりと敬意を欠いた行為です。日本福音ルーテル教会（以下、「教会」と言う）は、教会及び関連団体などにおいて、宣教牧会活動にかかわる教職者、信徒、洗礼志願者や諸施設を利用する人々の人権が尊重され、ハラスメントをうけることのない環境を享受できるように努めます。教会は、ハラスメントの防止と問題解決の手続きについてこのガイドラインで定め、広く周知することを目的とします。

## 第2条 ハラスメントとは

一 様々な場での人間関係の中で、相手から心理的・物理的な攻撃を受けたことにより、尊厳を侵害する行為をいいます。

二 **セクシュアル・ハラスメント**（セクハラ）とは、性的な言動または固定的な性別役割の押しつけなどによって、肉体的、精神的な苦痛や困惑、不快感、不利益などを与えることです。

性的指向または性自認に対するハラスメントも「セクハラ」に該当します。「セクハラ」かどうかは、「セクハラつもりではなかった」といった行為者側の認識によるものではありません。

※ 性的指向：人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか

※ 性自認：性別に関する自己意識

三 **パワー・ハラスメント**（パワハラ）とは、職務上の地位又は人間関係などの職場内の優位性を利用して、その部下や同僚（場合によっては上司）の就労意欲や就労環境を著しく阻害する結果となるような、不適切な言動、指導または待遇を指します。

パワハラは職場のみで起こるものではありません。先輩・後輩、上下関係や優位関係のある集会などでも起こり得ることを心に留めておきましょう。

パワハラには、攻撃型（人前で怒鳴る、机などを叩いて脅かす）、否定型（仕事・人格・能力を否定する）、強要型（自分のやり方をおしつける、責任をなすりつける）、妨害型（仕事を与えない、必要な情報を与えない）など、さまざまなタイプがあります。

四 **妊娠、出産などに関するハラスメント及び育児休業などに関するハラスメント**

妊娠、出産などに関するハラスメント及び育児休業などに関するハラスメント（以下「妊娠・出産・育児休業・介護休業などに関するハラスメント」と言う）とは、妊娠・出産したことなど又は妊娠・出産若しくは育児休業・介護休業などに関する制度などの利用に関する言動又はそれに準ずる言動により、就労環境又は諸活動などの環境を害することを指します。なお、業務分担や安全配慮などの観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントには該当しません。

また、妊娠・出産・育児休業・介護休業などに関する否定的な言動が、ハラスメントの発生の原因や背景になることがあります。このような言動を行わないよう注意しましょう。

教会には、妊娠・出産・育児・介護に関わる様々な制度があります。どのような制度が利用できるのかを就業規則などにより確認しましょう。

五 **その他のハラスメント**

アカデミック・ハラスメント、アルコール・ハラスメントなど、様々な形態のハラ

メントが存在しますが、どれも尊厳を侵害する行為として定義し、適切に対処します。

\*ハラスメントの具体例は、別紙1参照

### 第3条 適用範囲及び対象

このガイドラインの適用範囲は、原則として日本福音ルーテル教会がかかわる宣教牧会活動の場や諸施設における日本福音ルーテル教会の教職者、信徒、洗礼志願者または、諸活動に参加している者、又、関係学校・施設の職員及び利用者である。ただし、それ以外の者からの訴えがあった場合にも、本ガイドラインの基本的な考え方を説明し、そのものが所属する組織に対して必要な措置をとることを求めるなどの対応を行います。

### 第4条 ハラスメントと感じたら

- 一 ハラスメントを受けたと感じたら、一人で悩まずに相談しましょう。身近に相談できる人がいない場合は、相談窓口を利用してください。
- 二 教会は、ハラスメント防止委員会の中に、「相談窓口」を置いています。相談員は外部の専門家ですので、秘密厳守で適切に対応します。
- 三 まず電話かメール、FAXで連絡してください。
- 四 相談員とつながり話をする中で、ハラスメント被害の救済申立を希望する場合は、相談員が必要な情報提供も含めて支援します。
- 五 ハラスメントを直接受けてなくても、それを見聞きした人は、黙っていないで窓口にご相談してください。ハラスメントを黙認・容認する環境は、ハラスメント行為を増長させ、被害者にとって二次被害になるばかりでなく、周囲の人にもハラスメント被害が及ぶ可能性があります。行為を見逃ごすことなく勇気をもって相談窓口にご相談してください。秘密は守ります。

### 第5条 組織と運営

- 一 教会は、本教会常議員会の下、ハラスメント防止委員会（以下、「防止委員会」という）を置き、防止委員を選任します。
- 二 防止委員は次のように選任します。
  - ・常置委員会として設置し3名（内1名は事務局長とする）。なお2020年5月の全国総会までは日本福音ルーテル教会規則第5編第3章第61条第4項を適用し設置する。
- 三 防止委員会の規定は別に定めます。
- 四 防止委員会に、相談窓口を置き、そこに相談員を配置します。
- 五 相談員は、外部の団体に委嘱します。
- 六 相談窓口のガイドラインは別に定めます。

### 第6条 相談対応とその手続き

- 一 防止委員会は、ハラスメント相談を受け付けるための相談窓口を置きます。
- 二 相談窓口への相談申込は、直接相談員へ電話かメール、FAXで申し込んでください。  
\*相談員への連絡方法は、リーフレットを参照

## 第7条 救済の申立

- 一 ハラスメント被害を受けて、相談では解決しない問題について、救済を希望する場合、相談員の支援を受けながら所定の用紙に、救済を希望する旨を記入した書類を、相談員を通して防止委員長に提出します。 \*申立書は別紙2
- 二 防止委員長は、防止委員会を開催し、申立書を受理するかどうか検討します。
- 三 救済の必要があると認められ申立書が受理されると、受理された事と手続きを進めるための確認を、口頭又は文書で申立者に通知します。
- 四 防止委員会は、申立者の意向を確認した上で、救済の手続きに進みます。
- 五 救済の種類は、「調整」、「調停」、「調査」があります。

・「調整」とは、防止委員長が適切と思われる人を選任して、両当事者間の関係調整をします。

・「調停」とは、防止委員会が適切と思われる人を2人以上選任して、「調停委員会」を設置し当事者間の話し合いの場を設定し、問題解決につなげます。必要に応じて、調停員が「調停案」を用意する場合があります。

・「調査」とは、防止委員会が適切と思われる人1名以上、外部の専門家1名及び弁護士各1名からなる、「調査委員会」を設置し、事実関係の公正な調査に基づき厳正な措置を勧告することがあります。

《主な措置例》

- ・就業環境の改善
- ・加害者の反省・謝罪
- ・紛争状態の解決
- ・不利益回復
- ・戒規委員会への戒規処分の検討など

- 六 防止委員会は、救済申立がされた時点からそれ以降で、ハラスメントの疑いのある行為が継続している場合、申立者の意見を聞きつつ、当該行為を排除するために必要な措置を緊急にとることがあります。

・申立者の心身共の安定・安全を図る為に、休暇の付与などによって、行為者から引き離す。

・行為者の自宅待機などによって、被害を止める。

\*「相談の流れ図」は別紙3を参照

## 第8条 相談者の保護について

- 一 ハラスメントの相談及び申立をしたことや、事実確認の調査などへ協力したことに対して、そのことを理由に不利益な取り扱い（嫌がらせ・噂を立てる・孤立させる・申立てたことの非難・報復をほのめかす）をしない。
- 二 ハラスメント相談員、防止委員、調査委員、調停員などハラスメント対応にあたっては、関係者のプライバシーや名誉を侵害するようなことのないように、慎重に行動します。また、その任務遂行上知り得た秘密を、絶対に漏らさないようにします。
- 三 一及び二に違反する疑いがある場合、教会は防止委員会に調査を行わせ、厳正に対処して二次被害の防止に努めていきます。

## 第9条 虚偽の申立て禁止

ハラスメントの相談・苦情の申立て・事実確認の聞き取りに際して、故意に虚偽の申立てや証言を行った者は、信徒に対する戒規、牧師に対する戒規、あるいは就業規則に添って処分されます。

## 第10条 ハラスメントを起こさないために

互いに対等な人間関係であることを認識し、常に相手の人格を尊重するとともに、相手の立場を思いやることは社会生活の最も基本的であり重要な事です。たとえ正当な理由があっても相手を力関係で支配し、精神的に圧迫したり、身体的に傷つけたりするようなことは絶対にしてはならないことです。

行為者本人が意識していない場合でも、たとえそれが冗談や親しみのつもりであっても、相手にハラスメントだと受けとめられることがあります。また、あなたの行為を、ある人はハラスメントと受けとめなくても、他の人はハラスメントと受けとめることがあります。

このようなことは、社会的・文化的・宗教的な違いによるだけでなく、育った環境や性別や年齢などの違いによっても起こり、ここにハラスメントの特徴があると思われがちですが、常に基本に立ち戻り、起きた行為について考えていくことが必要です。

私たちは誰でもハラスメントの被害者になる可能性があると同時に、だれでもハラスメントの加害者となる可能性があることにも注意しなければなりません。

もしも、相手があなたに「不快だ」という意思表示をしたときは、自分勝手な解釈をせず、相手の意思表示を素直に受け入れ、誠実に対応することが大切です。

## 第11条 ガイドラインの見直し

この防止ガイドラインは、必要に応じて防止委員会で検討し、本教会常議員会の承認を経て総会に報告する。

## 第12条 施行

本規定は、2019年11月1日から施行する。

〈第28期(2019年11月常)-217号決議〉



## ハラスメントの具体例

### 《セクシュアル・ハラスメントの事例》

#### 1. 地位利用・対価型

上下関係などの優越的な立場を利用して、性的な要求や誘いなどをするもの。性的な要求への服従、拒否などにより、利益、不利益を与えるもの。

- ・「待遇を良くする」「昇進させる」を条件に交際を強要し、誘いを断ると、評価で不当な扱いをしたり、よくない噂を流す。
- ・不必要に身体に接触し、それを拒否されると怒ったり、嫌がらせをしたりする。
- ・理由をつけて特定の相手呼び出し、一对一の状況で性的な要求をする。
- ・脅しと受け取れるような言い方で、性的関係を強要する。

#### 2. 環境型

①性的な言動、ヌード写真などを掲示するなどして、環境を悪化させるもの。

- ・卑猥な画像などを他者が見える状態にしておく。
- ・相手が嫌がっているにも関わらず、性的な冗談を繰り返したり、性的経験を話すよう強要する。
- ・性的な価値観を押し付ける。
- ・猥せつな言葉を電話やメールでしつこく繰り返す。
- ・一方的な好意から、相手を困らせるような言動を続ける。
- ・相手から断られても、しつこく交際をせまったり、家に押しかけるなどの行為を続ける。
- ・個人の性に関する風評を流す。

② 性的役割分担意識に基づく差別的な言動をするもの。(ジェンダー・ハラスメント)

- ・服装や振る舞いにおいて、性的な魅力を求める。
- ・「女性は・・・」、「男のくせに・・・」など性別に関するステレオタイプの発言。
- ・飲み会の席などでお酌をすることや、カラオケでデュエットをすることを強要する。
- ・集会や仕事の指導において、つねに女性より男性を（もしくは男性より女性を）優先する。

### 《パワー・ハラスメントの事例》

#### 1. 言葉の暴力や嫌がらせ

・「バカ」「やめてしまえ」「おまえなんかいらぬ」「役立たず」などの人格を否定するような発言を繰り返す。

- ・人前で些細なミス、大げさに非難する。
- ・不必要に怒鳴りつけたり、暴力的な振る舞いをする。
- ・人事上の権限をほのめかし、不利益を与えるなどの言動をする。
- ・特定の相手にだけ冷たく当たったり、人前で侮辱する。
- ・価値観の違いを押し付けたり、長時間にわたって指導の名の下に拘束する。

#### 2. 不当な業務命令や評価

・業務を遂行する上で必要な情報を故意に与えない、もしくは業務に支障が出るほどに指示を遅らせる。

- ・指示を仰いでも無視したり、必要な説明を行わないなどの嫌がらせを行う。
- ・達成不可能な期限を設定する。
- ・極端に長い時間働くことや休日出勤を強要する。
- ・気に入らない相手に対し、恣意的に不当な評価を行う。
- ・正当な理由なく、仕事をさせなかったり、仕事を妨害する。

- ・自分の私生活や私的な活動への協力を強要する。
  - ・自分の支持する思想・宗教への関与をしつこく求める。
  - ・掃除や雑務を特定の個人だけに集中してやらせる。
  - ・自宅の引っ越しなどの私的な用事を無理に手伝わせる。
3. 集会などで
- ・伝統だからとして、本人の望まないことを無理強いする。
  - ・慣習を押しつける。

#### 《妊娠・出産・育児休業・介護休業などに関するハラスメントの具体例》

##### 1. 職場

- ・育児休業の取得について相談したところ、「男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。
- ・介護休業について請求する旨を周囲に伝えたところ、同僚から「自分なら請求しない。あなたもそうすべき。」と言われた。「でも自分は請求したい」と再度伝えたが、再度同様の発言をされ、取得をあきらめざるを得ない状況に追い込まれた。
- ・上司や同僚に「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ。」と繰り返し又は継続的に言われ、苦痛に感じている。
- ・上司に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので辞めてもらうしかない」と言われた。
- ・上司や同僚に「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返し又は継続的に言われ、苦痛に感じている。

#### 《その他のハラスメント》

1. 権利の侵害や不適切な言動によるおびやかし。
- ・職務上知り得た個人情報や、事実無根の噂を流す。
  - ・病気に対する理解がなく、無責任な発言や差別的な扱いをする。

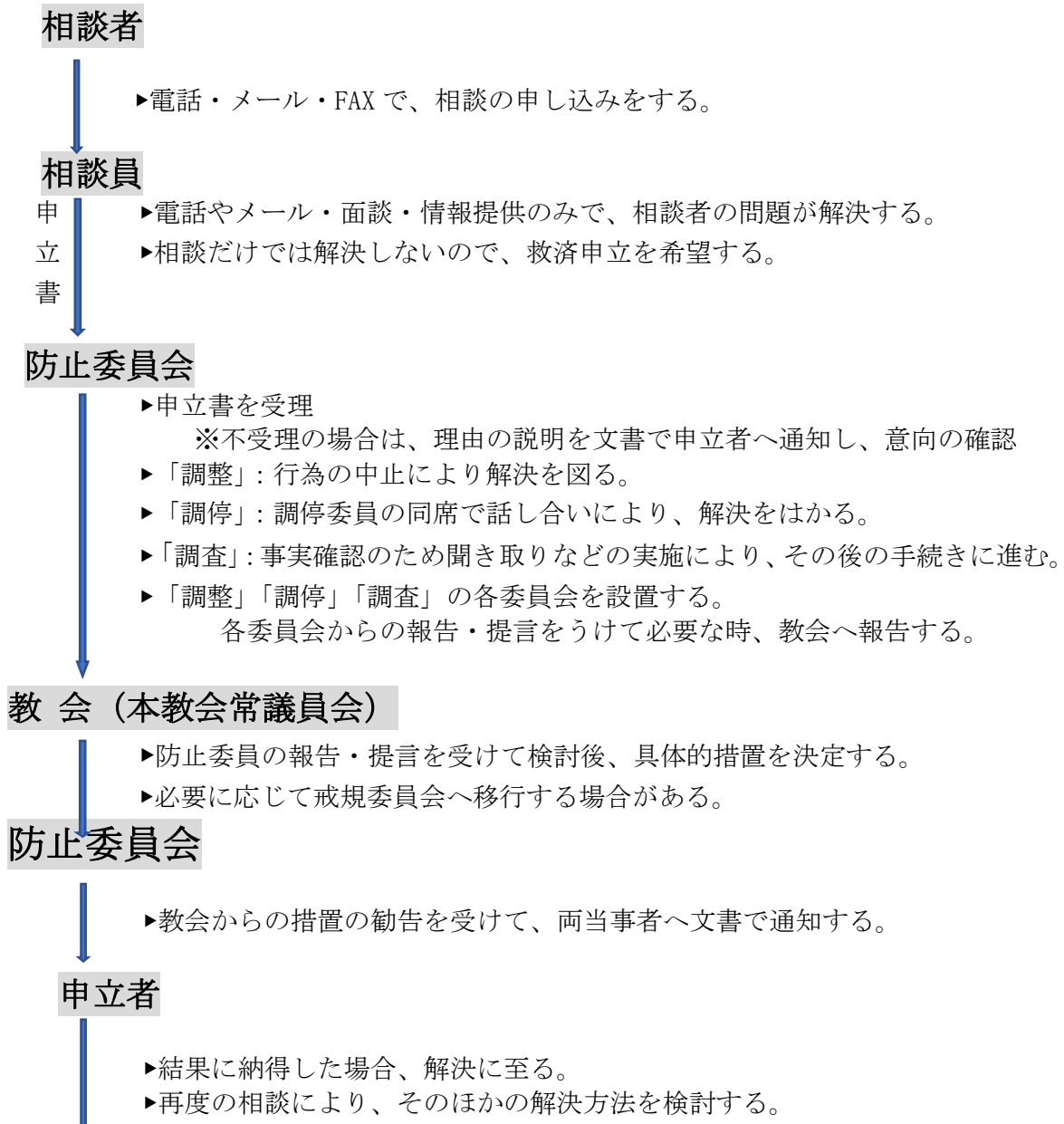
ハラスメントなど防止対策委員会 御中

## 救 済 申 立 書

調整・調停・調査(いずれかに○をつけてください)

当事者	申立人	所属 氏名 印
	被申立人 (相手方)	所属 氏名
求める救済の内容		
ハラスメントに 該当する 具体的事実		
ハラスメントの 背景、事情など		
その他参考となる 事項		

## 相談の流れ図



《すべての場面で、申立者の意向の確認と相談内容は守秘されます》

\*事態が深刻で教会として対応が必要と判断した場合、申立がなくても防止委員会が独自に「調査」ができる。

\*防止委員長は、手続きの移行の際は、防止委員会を開催して委員の同意を受けて手続きを進める。

\*調整の不調、調停の不成立及び調査の結果について不服がある場合は、再度の相談により申立や裁判などの救済手段を検討する。

\*「調整」の申立は、希望により匿名が可能になる。

\*「申立書」の提出や、「調査」に入ったことにより、被申立者による申立者への接触や脅威的な発言を禁止すると共に、証言などをする第三者への不利益行為にあたることを禁止する。これに反した者について、教会は厳正に対処する。

# 日本福音ルーテル教会ハラスメント防止委員会規定

## 第1条 設置

日本福音ルーテル教会（以下教会という）は、本教会常議委員会のもと、ハラスメント防止委員会（以下防止委員会という）を設置し、防止委員を選任する。

## 第2条 任務

本教会ハラスメント防止規定第4条に基づき、以下の任務を定める。

- 一 防止委員会は、ハラスメントに関する訴えを受け付ける相談窓口を設置し、相談員を選任する。
- 二 防止委員会は、ハラスメントに関する救済申立への対応をする。
- 三 防止委員会は、在職者、退職者に関わらず、うつ病等の発症、また申立人の不利益が発生した後、3年を経過している案件については、救済申立ての内容によって対応可能か否かを判断することができる。
- 四 他法人、他団体ですでに調査が行われ、認定が確定したケースについては申請を扱わないことができる。
- 五 問題解決にむけ、必要に応じて調整員の選任及び調停委員会・調査委員会などを設置し、調停委員、調査委員の選任をする。
- 六 ハラスメント防止のための啓発活動（研修、広報など）の立案と実施。
- 七 本教会常議員会からの諮問事項の協議。
- 八 その他、ハラスメント防止に関する必要な事項の協議など。

## 第3条 組織

- 一 教会は、防止委員として本教会常議員のうち3名以上を選任する。
- 二 委員の任期は2年とし、再任を妨げない。
- 三 防止委員会委員の内1名は事務局長とする。また常置委員3名に加えて当該教区長を含めることができる。
- 四 防止委員会委員長は委員の内より互選とし、委員会は委員長が召集する。
- 五 防止委員会の委員が、当該事案の関係者である場合には、その事案に関する審議に参加できない。
- 六 防止委員会は、必要に応じて、委員以外の者の出席を求め、報告および説明、また意見を求めることができる。

## 第4条 救済

- 一 防止委員長は、申立者から救済の申立があり、必要と認めたときは防止委員会を開催する。
- 二 防止委員会において、申立書の受理の可否と救済内容について審議される。
- 三 審議の結果は、直接或いは相談員を通して申立者へ通知され、意向の確認後、救済の手続きに進む。

## 第5条 ハラスメントの認定とその後の措置

- 一 防止委員会は、前項（第4条第2項）の審議に関して、申立人の救済内容をよく確認した上で、日本福音ルーテル教会常議員会会長、また必要に応じて本教会常議員会に報告及び提言を行う。申立人は必ずしも、被申立人の処罰を望む場合だけではないことに留意すべきである。
- 二 提言は以下の通り。

- ・加害者の反省・謝罪
- ・配置転換・待機による紛争状態の解決
- ・関連施設への必要な申し入れ
- ・戒規委員会への戒規処分の検討とその措置の実施

#### **第6条 守秘義務**

- 一 委員は、任期中また退任後も相談内容について個人のプライバシー保護に特に留意し、立場上知りえた情報を漏洩してはならない。
- 二 常議員会は、守秘義務に反する者に対して、事実を調査し厳正に対処する。

#### **第7条 独立性**

防止委員会は、上記第2条の任務についての独立性を保障される。

#### **第8条 文書の管理**

防止委員会にかかわる文書の管理は防止委員会が責任を持って行う。

#### **第9条 ガイドラインの改正**

このガイドラインの改正は、防止委員会および本教会常議員会の承認を経て行い、総会に報告する。

#### **第10条 施行**

本規定は、2019年11月1日から施行する。

〈第28期(2019年11月常)-217号決議〉

# 日本福音ルーテル教会

## ハラスメント相談窓口及び問題解決のためのガイドライン

### 第1条 ハラスメント相談窓口とは

- 一 防止委員会が、防止委員会規定第2条第1項に基づき、ハラスメントに関する相談を受け付けるための窓口(以下「相談窓口」とする)として設置されたもので、そこにハラスメント相談員が置かれています。
- 二 ハラスメント相談員は、外部の専門家が委嘱され、相談者の相談対応にあたります。
- 三 相談員は、内部組織に組みすることなく、秘密の厳守が保障されます。
- 四 相談の問合せや申込は、電話かメール、FAXで行います。

\*詳細は、リーフレットを参照。

### 第2条 問題解決の流れ

- 一 相談窓口で、相談員と繋がり相談が開始されます。
- 二 問い合わせや相談、情報提供などでは相談者の抱えている問題が解決しない場合、「申立」によって「調整」「調停」「調査」などの解決のための救済を申し出ることが出来ます。
- 三 「調査」については、防止委員会の検討結果により、必ずしも要望通りにいかないことがあります。適切な説明をもって対応されます。
- 四 救済の申立は、必要に応じて相談員の支援を受けながら「申立書」を作成し、防止委員会へ相談員が提出します。
- 五 提出した「申立書」は、防止委員会で検討され、受理が決定したのち、「調整」「調停」「調査」それぞれの手続きに沿って対応されます。
- 六 それぞれの手続きについては、その都度、申立者(相談者)の意向を確認したうえで、進められます。
- 七 「調整」「調停」「調査」の各対応結果は、防止委員会へ提言とともに報告され、防止委員会はその報告と提言をもとに検討し、結果を必要に応じて教会常議員会へ報告及び提言をします。
- 八 常議委員会の検討結果は、防止委員会へ文書で報告され、防止委員会は申立者又は相談員に文書で通知します。
- 九 申立者は、結果について納得いかない場合、再度の相談を申し込み、相談員へ意向(再度の申立をする・法的解決を検討するなど)を伝えることが出来ます。
- 十 「調整」については、ハラスメントの事実が確認されない場合も含めて、環境改善やハラスメント防止を目的として、防止委員会が被申立者の管理者や指導的立場の人(ハラスメントに理解・認識ある人)を選んで担当させます。

\*相談の流れ図も参照してください

### 第3条 文書の管理

相談にかかわる文書の管理は委嘱団体が責任を持って行います。

### 第4条 ガイドラインの改正

このガイドラインの改正は、防止委員会で検討後、本教会常議員会へ報告します。

### 第5条 施行

本規定は、2019年11月1日から施行する。

〈第28期(2019年11月常)-217号決議〉

# 日本福音ルーテル教会 ハラスメント調停委員会規定

## 第1条 設置

ハラスメント防止委員会（以下「防止委員会」という）は、ハラスメント防止委員会規定第2条第5項に基づき、ハラスメントに関する問題解決にむけて、ハラスメント調停委員会を（以下「調停委員会」という）を設置し、調停員を選任する。

## 第2条 任務

- 一 調停委員会は、救済申立書の内容に沿って検討し、被申立者のハラスメントに対する理解を促すとともに、両当事者の疎通を図るための話し合いの場を設定する。
- 二 必要に応じて調停案を用意し、話し合いを円滑に進める。
- 三 調停が成立した場合は合意文書として、両当事者に確認後防止委員会に報告する。
- 四 不成立の場合は、防止委員会へ不成立の報告をするとともに、申立者の意向に沿って再度の相談などへ移行する。調停委員会は「不成立」をもって、解散する。
- 五 調停の際には、関係者の名誉・プライバシーなどの人権を侵害することの無いよう、最大限配慮する。
- 六 調停は、できるだけ速やかに終える努力をする。

## 第3条 組織

- 一 調停委員には、防止委員会が両当事者の管理者や指導的立場の者でハラスメントに理解・認識ある2～3名を選んで構成する。
- 二 調停委員会において、調停案の検討及び担当する委員を決定して、調停にあたる。
- 三 調停員の任期は、当該申立にかかる任務が終了するまでとする。
- 四 調停委員会に、当該事案の関係者は除く。

## 第4条 秘密の厳守

委員は任期中また退任後も相談内容について個人のプライバシー保護に特に留意し、立場上知りえた情報を漏洩してはならない。

## 第5条 規定の改正

この規定の改正は、防止委員会において検討し、本教会常議員会に報告する。

## 第6条 施行

本規定は、2019年11月1日から施行する。

〈第28期(2019年11月常)-217号決議〉



# 日本福音ルーテル教会 ハラスメント調査委員会規定

## 第1条 設置

ハラスメント防止委員会（以下「防止委員会」という）は、ハラスメント防止規定第4条及びハラスメント防止委員会規定第2条第5項に基づき、ハラスメントに関する事案の事実関係の調査を行うためのハラスメント調査委員会（以下「調査委員会」という）を設置する。

## 第2条 任務

- 一 調査委員会は、ハラスメントに関わる申立書の内容について検討し、必要に応じて事実確認のための聞き取りなどの調査をする。
- 二 調査の際には、関係者の名誉・プライバシーなどの人権を侵害することの無いよう、最大限の注意、配慮を払わなければならない。
- 三 調査をできるだけ速やかに終える努力をし、防止委員会に調査の結果を、文書で速やかに報告する。なお聞き取り調査内容についてはその当事者に必ず事前に確認を求めることとする。
- 四 必要に応じた第三者への聞き取りに際しても、人権に対しての配慮は勿論の事、証言したことによる不利益の無いように、十分配慮する。

## 第3条 組織

- 一 調査委員会は、防止委員会が3名を選んで構成する。防止委員会が適切と思われる人1名以上、外部の専門家1名及び弁護士各1名とする。
- 二 調査委員会に委員長を置く。
- 三 調査委員会の委員長は委員の互選とする。
- 四 調査委員会委員長は、必要に応じて、防止委員会委員長の承諾を得て、委員以外の者に協力を依頼することができる。
- 五 調査委員会は、調査結果に基づいて検討し、結果と提言を防止委員会に報告する。
- 六 調査委員会は、防止委員会からの終結通知を受けて解散する。
- 七 調査委員には、当該事案の関係者及び特別な関係にある者は含まれてはならない。

## 第4条 秘密の厳守

委員は任期中また退任後も相談内容について個人のプライバシー保護に特に留意し、立場上知りえた情報を漏洩してはならない。

## 第5条 ガイドラインの改正

この規定の改正は、防止委員会において行い、本教会常議員会に報告する。

## 第6条 施行

本規定は、2019年11月1日、改正施行する。

〈第28期(2019年11月常)-217号決議〉