

ハラスメント防止に関する規定

(目的)

第1条 本規定は、職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及びマタニティハラスメント（以下「職場におけるハラスメント」という）を防止するために従業員が遵守すべき事項を定める。なお、この規定という従業員とは、正社員だけではなく、契約社員等の非正規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つて、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。なお、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。

2 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従業員の対応等により当該従業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従業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ず、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。

3 前項の他の従業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従業員を含むものとする。

4 マタニティハラスメントとは、職場において、上司や同僚が、従業員の妊娠・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従業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従業員の就業環境を害することをいう。

5 第1項、第2項及び第4項の職場とは、勤務部店のみならず、従業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 すべての従業員は、他の従業員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序並びに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5項に掲げる行為をしてはならない。また、自社の従業員以外の者に対しても、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(第2条第1項の要件を満たした次のような行為)

- ① 以下のような身体的な攻撃（暴行・傷害）
 - ・殴打しあるいは足蹴りを行うこと
 - ・相手に物を投げつけること
- ② 以下のような精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）
 - ・人格を否定するような言動を行うこと（相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む。）
 - ・業務の遂行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。
 - ・他の労働者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。
 - ・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当該相手を含む複数の労働者宛てに送信すること。
- ③ 以下のような人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
 - ・自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりすること。
 - ・一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させること。
- ④ 以下のような過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・

仕事の妨害）

- ・長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずること。
 - ・新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責すること。
 - ・労働者に業務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 以下のような過小な要求（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や仕事を与えないこと）
- ・管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせること。
 - ・気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えないこと。
- ⑥ 以下のような個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）
- ・労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること。
 - ・労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること。
- 3 セクシュアルハラスメント(第2条第2項の要件を満たした以下のような行為)
- 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 うわさの流布あるいはプライバシーの侵害
 - ④ 不必要な身体への接触
 - ⑤ 性的な言動により、他の従業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従業員に対して、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、相手方及び他の従業員に不快感を与える性的な言動
- 4 マタニティハラスメント(第2条第4項の要件を満たした以下のような行為)
- ① 部下の妊娠・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 部下又は同僚の妊娠・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 部下又は同僚が妊娠・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 部下が妊娠・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 部下又は同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等
- 5 部下である従業員が職場における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 ハラスメントの事実が確定した場合、会社はその行為者について、次の各号に掲げる場合に応じ、当該各号に定める懲戒処分を行う。

- ① 第3条第2項ないし第5項の行為を行った場合
就業規則第44条第1号から第3号までに定めるけん責、減給、出勤停止
- ② 前号の行為が再度に及んだ場合、その情状が悪質と認められる場合
就業規則第44条第5号に定める懲戒解雇

2 前項の懲戒処分と併せて、会社は、ハラスメントの被害者および行為者の配置転換など、被害者の労働条件上の不利益の回復等のために必要な措置を講じるものとする

(相談及び苦情)

第5条 職場におけるハラスメントに関する相談及び苦情処理のため、会社はハラスメント相談窓口を設置し相談責任者を社長とする。会社は相談窓口担当者を任命し、相談窓口担当

者に対する対応マニュアルの作成及び対応に必要な研修を行うものとする。相談窓口の業務は次の通りとする。

- ① 従業員や親族からのハラスメントに関する相談の受け付け
 - ② 教育指導によるハラスメントの未然防止
 - ③ ハラスメントの事実確認など早期解決と再発防止
 - ④ その他、ハラスメントの防止と解決に資する業務
- 2 職場におけるハラスメントの被害者に限らず、すべての従業員は、パワーハラスメントや性的な言動、妊娠・出産・育児休業等に関する就業環境を害する言動に関する相談及び苦情を相談窓口担当者に申し出ることができる。
 - 3 相談窓口担当者は相談者のプライバシーに配慮した上で、対応マニュアルに沿い、被害者、行為者から事実関係を聴取する。また、必要に応じて当事者の上司、その他の従業員から事情を聴き関係資料の提出を求めることができる。
 - 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 会社は、対応マニュアルに沿い、問題解決のための措置として、第4条による懲戒の他、行為者の異動等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じる。
 - 6 相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行わない。
 - 7 会社は、事情聴取を適正に進めあるいは被害拡大を避けるため、行為者に対し、相談者との接触を禁じあるいは勤務場所を変更しまたは休業手当を支払って自宅待機を命じるなどことがある。

(再発防止)

第6条 会社は、職場におけるハラスメント事案が生じた時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析と再発防止等、会社全体の業務体制の整備等、適切な再発防止策を講じることとする。

附則 本規定は令和5年9月1日より実施する