

職場におけるハラスメントの防止に関する規程

(目的)

第1条 本規程は、就業規則第12条に基づき、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、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、カスタマーハラスメント(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及び事業主が講ずべき措置を定める。

なお、この規程にいう従業員とは、正社員だけではなく、限定社員、パートタイム従業員、請負スタッフ及び派遣スタッフも含まれるものとする。

(パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業及びカスタマーハラスメント等に関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、職務上の地位や人間関係などの職場内の優越的な関係を背景とした、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 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、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。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、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントには該当しない。

5 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、取引の相手方、施設の利用者やその他会社が行なう事業と関係を有する者(以下「顧客等」という。)の言動であって、その雇用する労働者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、従業員の就業環境が害されることをいう。

6 第1項、第2項、第4項及び第5項の職場とは、主として勤務する場所のみならず、従業員が業務を遂行するすべての場所をいい、取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店等外部施設、顧客の自宅等であっても、従業員が業務を遂行する場所であればこれに該当する。これらには電話、SNS、Web会議等、通信手段を用いたオンライン上のやり取りも含まれるものとする。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。

7 本規程において「求職者等」とは、就業規則第12条2項に掲げるものをいう。

(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6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

(求職者等を含む)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

- 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行うこと。相手の性的志向・ジェンダーアイデンティティに関する侮辱的な言動を含む精神的な攻撃
- ③ 自身の意に沿わない従業員に対して、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 他の従業員の性的指向・ジェンダーアイデンティティや病歴、不妊治療等などの機微な個人情報について本人の了解を得ずに他の従業員に暴露すること又は当該労働者が開示することを強要する若しくは禁止すること等の個の侵害
- ⑦ 他の従業員に対し、業務上必要のない自社製品の購入やサービスの利用、または会費等の支払いを実質的に強制するなど経済的な負担を強制する行為(自爆営業等)

3 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

3-2 求職者等に対するセクシュアルハラスメント

- ① 求職者等に対し、その選考上・立場上の地位を背景として、性的な質問・言動を行うこと、不用意な身体接触を行なうこと、又は交際や性的関係を強要すること。
- ② 求職者等に対し、公的な場所・時間以外の不適切な場所や時間での面談、SNSを用いた私的な連絡、その他業務の範囲を逸脱した接触を行うこと。
- ③ 求職者等に対し、性別、性的指向・性自認等に関する差別的な言動により、その求職活動や環境を害すること。

4 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

- ① 従業員の妊娠・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 従業員の妊娠・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 従業員が妊娠・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 従業員が妊娠・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 従業員が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

5 カスタマーハラスメント

- (1) 言動の内容が社会通念上許容される範囲を超えるもの
- 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

(2) 手段や態様が社会通念上許容される範囲を超えるもの

- ① 身体的な攻撃(暴行、傷害等)
- ② 精神的な攻撃(脅迫、中傷、名誉棄損、侮辱、暴言、土下座の強要等)
- ③ 威圧的な言動
- ④ 継続的、執拗な言動
- ⑤ 拘束的な言動(不退去、居座り、監禁)

6 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 第3条各項の行為を行った場合

・就業規則第 49 条第1項①から④までに定めるけん責、減給、出勤停止、懲戒解雇

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、第3条第2項①又は第3条第3項⑥、⑦の行為を行った場合

・就業規則第 49 条④に定める懲戒解雇

(相談体制の整備・苦情への対応)

第5条 職場におけるハラスメントに関する相談窓口は本社に設けることとし、その責任者は法務コンプライアンス担当部長とする。法務コンプライアンス担当部長は、窓口担当者の名前を人事異動等の変更の都度、周知するとともに、担当者に対するハラスメント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。

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を、相談窓口に応じ出ることができる。

3 ハラスメント対応マニュアルに沿い、相談窓口担当者は相談者からの事実確認の後、法務コンプライアンス担当部長へ報告する。報告に基づき、法務コンプライアンス担当部長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 法務コンプライアンス担当部長は、事案によってはハラスメント対策委員会に事前に協議・了承を取り付け、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 とりわけカスタマーハラスメントについては毅然とした態度で対応し、従業員の安全と保護を図るため、原則として従業員単独で対応させず組織的に対処すること等あらかじめ定めた対応手順を徹底し、犯罪行為に該当し得る言動に対しては直ちに警察に通報する。

7 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。

(抑止・再発防止)

第6条 職場におけるハラスメントの防止措置として、従業員に対し過度な要求を繰り返すなど特に

悪質と考えられるものへの対処方針をあらかじめ定める。

2 法務コンプライアンス担当部長は、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等、適切な再発防止策を講じなければならない。

(その他)

第7条 性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や要因になり得ること、また、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ることから、このような言動を行わないよう注意すること。

本規定は、令和4年5月1日より施行する。

令和6年4月1日 改訂

令和8年4月1日 改訂

令和8年10月1日 改訂