ハラスメント防止規程

社 外 秘

制　　定　　２０２０年６月１日

（目　　的）

第　１　条　この規程は、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法その他の法令に基づき、職場におけるハラスメント（以下「ハラスメント」という）を防止するために必要な事項を定め、ハラスメントの未然防止を図るとともに、ハラスメントが発生した場合に迅速に解決を図ることを通じて、従業員等の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。

　　　　　②　本規程にいうハラスメントとは、職場におけるパワーハラスメント（以下「パワハ

ラ」という）、職場におけるセクシャルハラスメント（以下「セクハラ」という）及び

職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業に関するハラスメント（以下「マタハ

ラ等」という）を意味し、それぞれの具体的な内容は次条以下において定義される。

（パワハラの定義）

第　２　条　パワハラとは、職場において行われる、他の従業員その他の関係者（役員や、労働者派遣契約、業務委託契約等に基づく者など、当社で勤務したりおよそ業務を提供する全ての者を含む。本規程において従業員とその他の関係者を併せて「従業員等」という）に対する、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものであり、従業員等の就業環境が害されるものをいう。

②　前項の「優越的な関係」とは、直属の上司はもちろんのこと、直属の上司以外で

　あっても、先輩後輩関係などの人間関係により、相手に対して実質的に影響力を持つ

場合のほか、キャリアや技能に差のある同僚や部下等が実質的に影響力を持つ場合を

含むものとする。

③　第１項の「職場」とは、勤務する事業場のみならず、従業員等が業務を遂行するす

べての場所をいい（取引先との接待及び従業員等間の懇親を行う飲食店等も含まれる）、

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を含むものと

し、本規程において同様とする。

（セクハラの定義）

第　３　条　セクハラとは、職場における性的な言動に対する他の従業員等の対応により、当該従業員等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等の就業環境を害することをいう。

　　　　　②　職場における以下に掲げる行為はセクハラとする。

　　　　　　１．わいせつ図画等の掲示や閲覧、配付

２．容姿、身体又は性的な事項に関する不必要な発言、質問又はうわさの流布

３. 性的な言動等により、特定又は不特定の他の従業員等の勤労意欲を低下させ、

能力発揮を阻害する行為

４. 他の従業員等の身体への不必要な接触

５. 他の従業員等への交際・性的関係の強要

６. 性的な言動への抗議又は拒否等を行った従業員等に対して不当な評価、配置転換、

処遇、機会損失等何らかの不利益を及ぼす行為

７. その他、他の従業員等に不快感を与えることが想定される性的な言動

（マタハラ等の定義）

第　４　条　マタハラ等とは、職場における、妊娠・出産、育児休業・介護休業に関して、従業員等の就業環境を害する言動や、当該従業員等に対して一定の不利益を与えるような行為をいう。

　　　　　②　職場における以下に掲げる行為はマタハラ等とする。但し、４号及び５号について

は、解雇その他不利益な取扱いに相当する別の正当な事由があった場合は、この限り

ではない。

　　　　　　１．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

２．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

３. 妊娠、出産したことによる嫌がらせ

４. 妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用に関し、解雇その他不利益な

取扱いを示唆する行為

５. 妊娠・出産したことにより、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為

（禁止行為）

第　５　条　従業員等は、第２条から第４条に該当する行為を行ってはならない。

②　従業員等は、他の従業員等がハラスメントを受けている事実を認めながら、これを

黙認してはならない。

（懲　　戒）

第　６　条　前条に掲げる禁止行為に該当する事実が認められた場合には、就業規則第48条から第50条に基づき懲戒処分を行う。

②　懲戒処分にあたっては、詮議の上処分の内容を決定する。

（相談及び苦情への対応）

第　７　条　会社はハラスメントに関する相談及び苦情処理の相談窓口を設置する。相談窓口に関しては、別に定める。

②　相談があった場合には、会社は必要に応じて相談者及び当事者、関係者に対して

事実確認を行い、事実関係の正確な把握、再発防止に努める。

③　会社は相談者及び当事者、関係者のプライバシーを保護するために必要な措置を講

じるとともに、相談者が相談したこと並びに当事者及び関係者が事実確認を受けたこ

とを理由として不利益な取り扱いは行わない。

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　以　　上