－　就業規則規定例　－

（ハラスメントの禁止）

第□条

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及びパワーハラスメントについては、第○条（服務規律）及び第△条（懲戒の事由）のほか、詳細は「ハラスメントの防止に関する規定」により別に定める。

（服務規律）

第○条　従業員は、次のような行為を行ってはならない。

　①　他人に不快な思いをさせ、会社の秩序、風紀を乱す行為

　②　他人の人権を侵害したり、業務を妨害したり、退職を強要する行為

　③　暴行、脅迫、傷害、賭博又はこれに類する行為及び恥辱等の行為

　④～⑥　略

（懲戒の事由）

第△条　従業員が次のいずれかに該当するときは、その情状により、けん責、減給、出勤停止又は降格とする。

　①～⑤　略

　⑥　第○条（服務規律）①又は②により風紀を乱したとき。

２　従業員が次のいずれかに該当するときは、その情状により、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。

　①～⑩　略

⑪　前項⑥により数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず改善の見込みがない場合又は第○条（服務規律）③により風紀を乱したとき。

－　ハラスメントの防止に関する規定例　－

（目的）

第１条　本規定は、就業規則第□条に基づき、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及びパワーハラスメント（以下｢ハラスメント｣という。）を防止するために従業員が遵守するべき事項を定める。

なお、本規定における従業員とは、正社員のみならず、パートタイム労働者、契約社員等名称のいかんを問わず会社に雇用されるすべての労働者及び派遣労働者を含むものとする。

（ハラスメントの定義）

第２条　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関わらないほか、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。なお、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。

２　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、上司や同僚が、従業員の妊娠・出産及び育児・介護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女性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。

３　パワーハラスメントとは、職場において、優越的な関係に基づき、業務の適正な範囲を超え、身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害することをいう。また、上司はもちろん同僚や部下も行為者となりうる。

４　第１項から第３項までの職場とは、勤務場所のみならず、従業員が業務を遂行するすべての場所をいい、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。

（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、職場内において次の第２項から第５項までに掲げる行為をしてはならない。

２　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. ひわいな図画の閲覧、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　妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

1. 部下の従業員による妊娠・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. 部下又は同僚の従業員による妊娠・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. 部下又は同僚の従業員が妊娠・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. 部下の女性従業員が妊娠・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. 部下又は同僚の女性従業員が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

４　パワーハラスメント( 第２条第３項の要件を満たした以下のような行為)

①　暴力・傷害等身体的な攻撃を行うこと

②　脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言等精神的な攻撃を行うこと

③　隔離・仲間外し・無視等人間関係からの切り離しを行うこと

④　業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害等を行うこと

⑤　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

⑥　私的なことに過度に立ち入ること

⑦　その他前条に該当する行動を行うこと

５　部下である従業員がハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為

（懲戒）

第４条　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①から⑤までのいずれか若しくは⑧、第３条第３項及び第４項の行為を行った場合は、就業規則第△条第１項に定めるけん責、減給、出勤停止又は降格とする。

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又は第３条第２項⑥、⑦の行為を行った場合は、就業規則第△条第２項に定める諭旨解雇又は懲戒解雇とする。

（相談及び苦情への対応）

第５条　ハラスメントに関する相談及び苦情処理の相談窓口は○○課とする。

２　ハラスメントの被害者に限らず、すべての従業員はハラスメントに関する相談及び苦情を相談窓口に申し出ることができる。

相談は直接、電話及びメールで行うことができ、実際にハラスメントが生じている場合に限らず、生じる可能性がある場合、放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合、ハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も含め行うことができる。

３ 相談を受けた場合、相談者の人権に配慮し、被害者や行為者に事実関係を聴取する。また、必要に応じて当事者の上司や他の従業員から事情を聴くことがある。事実確認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。

４ 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は行わない。

（再発防止の義務）

第６条　ハラスメント事案が生じた時は、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。

（制度の利用等）

第７条　従業員は会社が整備する妊娠・出産、育児・介護に関する制度を就業規則等により利用することができる。また、制度や措置を利用する場合には、早めに上司等に相談し、制度の円滑な利用のために業務に関わる従業員との円滑やコミュニケーションを図るよう努める。

２　会社は妊娠・出産、育児・介護を行う従業員が安心して制度を利用し、仕事との両立が図れるよう業務体制の整備等を行う。

（その他）

第８条　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、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。

附則　　　年　月　日より実施

9