職場における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、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妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（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、正社員だけではなく、契約社員、パートタイム社員等、会社に雇用される全ての労働者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、職場において、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により、従業員の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。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、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。

３　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。

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項までに掲げる行為をしてはならないまた、他の事業主が雇用する従業員、就職活動中の学生等の求職者及び顧客等、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以下のような行為）

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するなどの精神的な攻撃

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、別室に隔離する等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等の過大な要求

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等の過小な要求

⑥他の従業員の性的指向・性自認や病歴等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等の個の侵害

⑦その他前条に該当する言動

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
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　妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（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を除く）、第３条第３項①から⑤、⑧、第４項又は第5項の行為を行った場合

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

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△条第２項に定める諭旨解雇又は懲戒解雇

（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窓口は●●課とし、その責任者は総務部長とする。総務部長は、異動の都度、窓口担当者に対し必要な研修を行うものとする。

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就業環境を害する言動の相談を相談窓口に相談することができる。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。また、他の事業主が雇用する従業員等からのハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為についても相談することができる。

３ 相談を受けた場合、相談者の心身の状況やハラスメントの受け止めなどの認識にも配慮し、被害者、行為者の双方から事実関係を確認する。また、必要に応じて上司その他の従業員等に事実関係を聴取する。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。

４ 相談及び苦情の対応に当たっては、性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含め、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、事実関係の確認に協力したこと及び労働局に相談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、改めて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る。

（制度の利用等）

第７条　従業員は会社が整備する妊娠・出産、育児休業・介護休業等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、育児休業・介護休業等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得ること、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