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　　条及び第　　条に基づき、職場における妊娠・出産、育児・介護休業に関するハラスメント、セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメントを防止するために従業員が遵守するべき事項及び雇用管理上の措置について定める。

（ハラスメントの定義）

第２条　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女性従業員の就業環境を害することをいう。ただし、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。なお、妊娠・出産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原因や背景になりうる。

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関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。さらに、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背景となりうる。

３　パワーハラスメントとは、同じ職場で働く従業員に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。また、職場環境を悪化させる行為で、上司はもちろん同僚や部下も行為者となりうる。

４　第１項及び第２項の従業員とは、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全ての従業員をいう。

５　職場とは、通常の勤務場所のみならず、従業員が業務を遂行する全ての場所をいい、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時間を含む。

（禁止行為）

第３条　従業員は、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、職場においてハラスメント行為をしてはならない。

２　妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント

①　部下又は同僚の従業員による妊娠・出産、育児等に関する制度や措置の利用を阻害する言動

②　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

③　部下又は同僚の従業員が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等

④　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

⑤　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

３　セクシュアルハラスメント

　①　性的な冗談、からかい、質問

　②　わいせつ図画の閲覧、配布、掲示

③　性的なうわさの流布

④　身体への不必要な接触

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　性的な言動に対して拒否等を行った部下等従業員に対する不利益取扱い

⑧　その他、他の従業員に不快感を与える性的な言動

４　パワーハラスメント

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　その他前号に相当する行動を行うこと

５　部下である従業員が妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びセクシュアル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項又は第３項第1号から第5号若しくは第8号の行為を行った場合は、就業規則第　　条に定めるけん責、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３項第6号、第7号の行為を行った場合は、就業規則第　　条に定める懲戒解雇とする。

③　第３条第４項に該当する事実が認められた場合は、就業規則第　　条及び第　　条に基づく懲戒処分の対象とする。

（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。

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。

２ 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。

３ 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。

（再発防止措置）

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と再発防止等、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、育児や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　所属長は妊娠・出産、育児や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。

附則　平成　　年　　月　　日より実施