－　妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止に関する規定　－

（目的）

第 1 条　本規定は、就業規則第□条及び男女雇用機会均等法、育児･介護休業法に基づき、職場における妊娠・出産・育児休業等に関する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並びに妊娠・出産・育児休業等に関する言動に関する雇用管理上の措置等を定める。

（妊娠・出産・育児休業等に関す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、労働者の妊娠・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労働者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労働者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。

　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ことに注意すること。

２ 　　第１項の職場とは、勤務部店のみならず、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なら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項及び第３項に掲げる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

３ 　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項及び第３項のいずれかの行為を行った場合

　　　　　就業規則第▽条第１項①から④までに定めるけん責、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又はその情状が悪質と認められる場合

　　　　　就業規則第▽条⑤に定める懲戒解雇

（相談及び苦情への対応）

第 ５条　妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに関する相談及び苦情処理の相談窓口は総務課とする。総務課長は、担当者に対する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 　　妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの被害者に限らず、すべての従業員は妊娠・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及び苦情を窓口担当者に申し出ることができる。

３ 　　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、総務部長へ報告する。報告に基づき、総務部長は相談者の人権に配慮した上で、必要に応じて被害者、行為者及び必要に応じて当事者の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 　　対応マニュアルに沿い、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 　　　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　総務部長は、妊娠・出産・育児休業等に関す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と再発防止等、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、育児や介護に関する制度を利用することができる。従業員はどのような制度や措置が利用できるのかを就業規則等により確認すること。

２　　制度や措置を利用する場合には、早めに上司や総務課に相談すること。

３　　制度の利用者は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こと。

４　　所属長は妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が安心して制度を利用し、仕事との両立ができるようにするため業務配分の見直し等を行うこと。その際は本社にも相談の上実施すること。

附則　平成○年○月○日より実施