

－ 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12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）を防止するために労働者が遵守す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 パワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景とした言動であって、業務上の必要かつ相当な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える行為、または就業環境を害する行為をいう。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、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。

- 2 前項の「職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景」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が実質的に影響力を持つ場合を含むものとする。
- 3 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労働者の対応等により当該労働者の労働条件に関して不利益を与えること。または性的な言動により他の労働者の就業環境を害することをいう。また、相手の性的指向または性自認の状況にかかわらず、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。
- 4 前項の他の労働者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労働者を含むものとする。
- 5 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また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。
- 6 第1項、第3項及び第5項の職場とは、勤務する現場や事務所のみならず、労働者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 すべての労働者は、他の労働者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項に掲げる行為をしてはならない。また、自社の労働者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労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離するなど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などの過大な要求
 - 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などの過小な要求
 - ⑥他の労働者の性的指向・性自認や病歴などの機微な個人情報について本人の了解を得ずに他の労働者に暴露するなどの個の侵害
- 3 セクシュアルハラスメント(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、他の労働者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労働者に対して、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、相手方及び他の労働者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5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部下または同僚の妊娠・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部下または同僚が妊娠・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部下または同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等
- 5 部下である労働者が職場におけ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 前条に定める禁止行為に該当する事実が認められた場合は、就業規則第40条及び第41条に基づき、懲戒処分の対象とする。

(相談及び苦情への対応)

第5条 職場におけるハラスメントに関する相談窓口は本社で設けることとし、その責任者は管理部長とする。管理部長は、窓口担当者の名前を人事異動等の変更の都度、周知するとともに、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 職場におけるハラスメントの被害者に限らず、すべての労働者は、パワーハラスメントや

性的な言動、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を相談窓口の担当者に申し出ることができる。

- 3 相談窓口担当者は相談者からの事実確認の後、該当する所属部長へ報告する。報告に基づき、各部長は相談者のプライバシーに配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司その他の労働者等に事実関係を聴取する。
- 4 前項の聴取を求められた労働者は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
- 5 ハラスメントの事実があると確認された場合、管理部長はハラスメント対策委員会を招集の上事実関係を報告する。ハラスメント対策委員会は、問題解決のため必要に応じてヒアリング等の調査・協議を行い、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、相談をしたことまた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 管理部長は、職場におけ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等、適切な再発防止策を講じなければならない。

附則 本規定は令和4年12月1日より実施する。

有限会社 菊池組