

～妊娠・出産・育児休業等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、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役員・従業員が遵守すべき事項並びに妊娠・出産・育児休業等に関する言動、性的な言動及びパワーハラスメントの言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等を定める。

(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・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。

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。

3 前項の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ものとする。

4 職場の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。

5 第1項、第2項及び第4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の利用を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 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 パワーハラスメント

- ①身体的な攻撃（例：物を投げて身体に当てる、蹴る、殴る、胸ぐらをつかんで説教する等）
- ②精神的な攻撃（例：同僚の前で上司が無能扱いする言葉をいう、皆の前で些細なミスを大きな声で叱責する、必要以上に長時間にわたり繰り返し執拗に叱る等）
- ③人間関係からの切り離し（例：理由もなく他の社員との接触や協力依頼を禁じる、先輩・上司に挨拶しても無視され挨拶もしない、根拠のない悪い噂を流したり会話しない等）
- ④過大な要求（例：終業間際なのに過大な仕事を毎回押しつける、1人ではできない量の仕事を押しつける、達成不可能な営業ノルマを常に与える等）
- ⑤過小な要求（例：営業職なのに倉庫の掃除を必要以上に強要する、事務職で採用したのに草むしりだけさせる、他の部署に異動させ仕事を何も与えない等）
- ⑥個の侵害（例：個人所有のスマホを勝手にのぞく、不在時に机の中を勝手に物色する、休みの理由を根掘り葉掘りしつこく聞く等）
- ⑦上記は例示であり、上記以外にもパワーハラスメントはあり得ること

- 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、セクシュアルハラスメント及びパワー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 従業員が第 3 条に該当する行為を行った場合、就業規則第〇条、第〇条に該当することとなり、処分することがある。処分するに当たっては次の要素を総合的に判断し、処分を決定する。

- ① 行為の具体的態様（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）
- ② 当事者同士の関係（職位等）
- ③ 被害者の対応（告訴等）・心情等

(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、セクシュアルハラスメント、及びパワーハラスメントに関する相談及び苦情処理の相談窓口は本社及び各事業場で設けることとし、その責任者は〇〇長とする。〇〇長は、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、セクシュアルハラスメント、及びパワー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や性的な言動、パワーハラスメントによる職場環境の悪化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 相談窓口担当者は相談者からの事実確認の後、本社においては〇〇長へ、各事業場においては所属長へ報告する。報告に基づき、〇〇長又は所属長は相談者の人権に配慮した上で、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 所属長は〇〇長に事実関係を報告し、〇〇長は、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を行わない。

(再発防止の義務)

第 6 条 〇〇長は、妊娠・出産・育児休業等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事案が生じた時は、本規定に基づく対策の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。

附則 〇年〇月〇日より実施