

<就業規則の規定>

第50条 職場におけるハラスメントの禁止

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ついては、第25条（服務規律）及び31条（懲戒）のほか、詳細は「職場におけるハラスメントの防止に関する規定」により別に定める。

<詳細について定めた別規定>

ー職場におけるハラスメントの防止に関する規定ー

（目的）

第1条 本規定は、就業規則第50条に基づき、職場における妊娠・出産・育児休暇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（以下「職場におけるハラスメント」という）を防止するために従業員が遵守すべき事項を定める。

なお、この規定にいう従業員とは、正社員だけでなく、契約社員等の非正規社員及び派遣労働者も含まれるものとする。

（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。

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 パワーハラスメントとは、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、従業員の就業規則が害されるものをいう。

※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。

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。

なお、この方針は、当社の従業員以外の者（他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者及び個人事業主等の労働者以外の者）に対する言動についても同様である。

## 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 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、配布、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（第2条第4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（相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む）をするなどの精神的な攻撃

③自分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の、業務に直接関係ない作業を命じるなどの過大な要求

⑤管理職である従業員を退職させるために、誰でも遂行可能な業務を行わせるなどの過小な要求

⑥従業員を職場内外で継続的に監視したり、従業員の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について当該従業員の了解を得ずに他の従業員に暴露するなどの個の侵害

5 部下である従業員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 次の各号に掲げる場合に依り、当該各号に定める懲戒処分を行う。

①第3条第2項②、③及び⑤のいずれか、第3条第3項①から④までのいずれか若しくは⑧及び第3条第4項②から⑥のいずれかの行為を行った場合

就業規則第31条第1項①及び②に定める訓戒又は減給

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2項①若しくは④及び第3条第3項⑤の行為を行った場合

③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⑥、⑦のいずれか若しくは第3条第4項①の行為を行った場合

就業規則第31条第1項⑤及び⑥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 職場におけ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本社および各事業場で設けることとし、その責任者は人事部長とする。人事部長は、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、パワーハラスメントに関する相談と相談窓口の担当者に申し出る事ができる。

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、本社においては人事部長へ、各事業場においては所属長へ報告する。報告に基づき、人事部長又は所属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、所属長は人事部長に事実関係を報告し、人事部長は、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、本社および各事業場の相談窓口に相談したこと又は事実関係に協力したこと、労働局へ相談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 人事部長は、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。

(その他)

第7条 妊娠・出産・育児休業等及び不妊治療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、また、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になり得ることから、このような言動を行わないよう注意すること。

附則 2020年6月1日より実施