

職場におけ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13条に基づき、職場におけるパワーハラスメント、セクシャ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「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。
尚、この規定に言う従業員とは、正職員だけでなく、契約社員等の非正規職員及び派遣労働者も含まれるものとする。

(パワーハラスメント、セクシャ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の定義)

第2条 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、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就業環境を害することをいう。尚、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 セクシャ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。
- 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 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をいう。尚、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。
- 5 第1項、第2項及び第4項の職場とは、勤務施設のみならず、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、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、山栄会の従業員以外の者に対しても、これを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、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 他の従業員の性的指向・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従業員に暴露するなどの個の侵害
- 3 セクシャルハラスメント(第2条第2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 わいせつ図面の閲覧、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 妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント(第2条第4項の要件を満たした以下のような行為)
- ① 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、解雇その他の不利益な取り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り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
- 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(①を除く)、第3条第3項①から⑤及び第4項並びに5項の行為を行った場合
就業規則第68条第1項①から⑦までに定めるけん責、減給、出勤停止または降格
- 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、第3条第2項①又は第3項の⑥、⑦の行為を行った場合、就業規則第68条2項に定める懲戒解雇

(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事業所長とする。事務長は、各事業所長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、全ての従業員は、パワーハラスメントや性的言動、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及び苦情を事業所長に申し出ることができる。
 - 3 対応マニュアルに沿い、事務長は相談者のプライバシーに配慮した上で、被害者、行為者から事実関係を聴取する。また、必要に応じて当事者の上司、その他の従業員から事情を聴くことができる。
 - 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を行わない。

(再発防止の義務)

- 第6条 事務長は、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と再発防止等、会社全体の業務体制の整備等、適切な再発防止策を講じなければならない。

(業務体制の整備)

- 第7条 事業所長は妊娠・出産、育児や介護を行う従業員が安心して制度を利用し、仕事との両立ができるようにするため業務配分の見直し等を行う。事務長は業務体制の整備について、事業所長の相談に対応する。
- 2 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確認する。制度や措置を利用する場合には、早めに上司や事業所長に相談し、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なコミュニケーションを図るよう努める。

(その他)

- 第8条 性別役割分担意識に基づく言動は、セクシャルハラスメントの発生の原因や要因になり得ること、また、妊娠・出産・育児休業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発生の原因や背景となり得ることから、このような言動を行わないよう注意すること。

- (附則) 本規定は令和4年11月1日より実施する。

ハラスメント・懲戒処分レベル

レベル	内 容	懲戒処分
1. 犯罪行為レベル	<ul style="list-style-type: none"> ・ 殴る、物を投げつける等の暴行・障害 ・ 死ね、殺すぞ等の強迫・侮辱・名誉棄損等の具体例 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 出勤停止 ・ 降格 ・ 解雇 ・ 懲戒解雇 ・ 刑事責任・損害賠償責任の刑法上の犯罪行為に該当するかの検討
2. 不法行為レベル	<ul style="list-style-type: none"> ・ 上司からの嫌がらせ目的等による、強い叱責に起因して精神疾患などの発症の具体例 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 減給 ・ 出勤停止 ・ 降格 ・ 解雇 ・ 損害賠償責任の民法上の不法行為に該当するかの検討
3. 職場環境 レベル①	<ul style="list-style-type: none"> ・ 故意に無視をする、悪口をいう、嫌味を言う、からかうなど、職務遂行を阻害する行為全般 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 戒告 ・ 減給 ・ 出勤停止 ・ 解雇 ・ 現場レベルでの注意・指導対象
4. 職場環境 レベル②		<ul style="list-style-type: none"> ・ 精査した結果、適正な範囲での指導・指示であれば処分なし