パワーハラスメント法案対応のための就業規則改定案

【規程案】

第●条（パワーハラスメントの禁止）

パワーハラスメントは、従業員の心身の健康や職場の士気を低下させる行為であり、従業員はいかなる形でもパワーハラスメントに該当するか、該当すると疑われるような行為を行ってはならない。

（２）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等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。★なお、従業員は、業務委託者、インターンシップ中の者、取引先等の以外の者に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮しなければならない。

（３）前項の職場とは、勤務場所のみならず、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。

（４）従業員はパワーハラスメントを防止するため、次に掲げる各号に違反してはならない。また自己、第三者を問わず各号のいずれかに違反する行為を認めた場合には速やかに会社に報告しなければならない。

1. 暴行・傷害等身体的な攻撃を行うこと
2. 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言等精神的な攻撃を行うこと
3. 隔離・仲間外し・無視等人間関係からの切り離しを行うこと
4. 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害等を行うこと
5. 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
6. 私的なことに過度に立ち入ること
7. その他前号に該当するような行為を行うこと

（５）★なお、取引先関係者や顧客等の従業員以外から、業務上の関係を利用してなされる場合についても、パワーハラスメントに該当する。

第●条（相談窓口の設置）

本規程第●条から第●条に定めるハラスメントを受けた場合やハラスメントが発生する恐れがある場合には、相談窓口である管理担当部署長に相談することができる。相談窓口は、これらの相談を受けた場合、速やかにその旨の報告、事実関係の調査に着手するものとし、申立人がその後も被害を受けないように処置しなければならない。

（２）前項における相談、調査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、相談したこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由に不利益な取り扱いは行わない。

（３）従業員は、前項による調査への協力を求められた場合には、誠意をもって協力するものとする。

（４）従業員は、ハラスメントに関する苦情・相談等の情報に関し、知りえた情報をみだりに第三者に漏えいしてはならない。

第●条（戒告、けん責、減給、出勤停止及び降職・降格）

・職場又は職務に関連する場所において、セクシュアルハラスメント又はパワーハラスメント等その他ハラスメントに当たる行為をしたとき

第●条（懲戒解雇又は諭旨退職）

・セクシュアルハラスメント又はパワーハラスメント等その他ハラスメント行為によって他の従業員を著しく傷つけたとき

第●条（セクシュアルハラスメントの禁止）

セクシュアルハラスメントは、従業員の働く意欲を阻害し、職場の秩序を乱し、職場の環境を悪化させるものであり、従業員はいかなる形でもセクシュアルハラスメントに該当するか、該当すると疑われるような行為を行ってはならない。★なお、従業員は、業務委託者、インターンシップ中の者、取引先等の従業員以外の者に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮しなければならない。

（２）セクシュアルハラスメントとは、相手方の望まない性的言動により、円滑な職務遂行を妨げたり、職場環境を悪化させ、又はその性的言動に対する相手方への対応によって、一定の不利益を与えるような行為をいう。

（３）前項の職場とは、勤務場所のみならず、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。

（４）セクシュアルハラスメントを防止するため、次に掲げる各号に違反してはならない。また、自己、第三者を問わず次の各号のいずれかに違反する行為を認めた場合は速やかに会社に報告しなければならない。

1. 人格を傷つける、あるいは品位を汚すような言葉遣いをすること
2. 性的な関心の表現を業務行為に混交させること
3. ヌードポスターや卑猥な写真・絵画類等を見ることの強要や配布、掲示等をすること
4. 相手が返答を窮すような性的な冗談やからかい等をすること
5. 相手が拒絶・抗議したにもかかわらず交際を迫ったり、食事などに執拗に誘ったり、自宅に電話・FAX・電子メール・手紙等で執拗に通信すること
6. 会社内及び取引先等に他の従業員についての性的な噂を流布すること
7. 性的な経験談を相手の意に反して話したり聞いたりすること
8. 性的関係の強要、不必要な身体への接触、強制わいせつ行為を行うこと
9. 相手が不快感を表明しているのに身体の箇所を注視する等の性的関心を示すこと
10. その他相手方の望まない性的言動により円滑な職務の遂行を妨げると判断されるもの
11. 性別役割分担意識に基づく、職務、業務の分担を行うこと
12. その他前号に該当するような行為を行うこと

（５）次の各号に掲げる事項に該当する場合についても、セクシュアルハラスメントに該当する。

1. なお、取引先関係者や顧客等の従業員以外から、業務上の関係を利用してなされる場合

2. 同性の間で行われる場合

3. 性的指向や性自認に関する偏見に基づく場合