

ハラスメント防止規定

令和6年4月1日

株式会社レインボー

ぱれっと壱番館

(目的)

第1条 本規定は、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「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、正社員だけではなく、嘱託社員、契約社員、パートタイマー及び準社員の非正規従業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。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 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言動により女性従業員の職場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。

5 第1項、第2項及び第4項の職場とは、事業所のみならず、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も含むものとする。

(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、会社の従業員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）人格を否定する発言や身体的暴力行為を行うこと
- （2）仕事上のミスについて、一方的にしつこく又は大勢の社員が見ている前で責め続けること
- （3）大声で怒鳴る。机を激しく叩くこと
- （4）仕事を故意に与えない。無視をすること
- （5）本規則や法令に違反する行為を強要すること
- （6）不当な異動や退職を強要すること。解雇をちらつかせること
- （7）明らかに達成が不可能な職務を一方的に与えること
- （8）故意に必要な情報や連絡事項を与えないこと
- （9）業務に必要ながないこと（プライベートな用事等）を強制的に行わせること
- （10）その他前各号に準ずる言動を行うこと

3 セクシュアルハラスメント（第2条第2項の要件を満たした以下のような行為）

- （1）不必要な身体及び衣服への接触
- （2）容姿及び身体上の特徴に関する不必要な発言
- （3）性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問
- （4）プライバシーの侵害
- （5）うわさの流布
- （6）交際・性的関係の強要、つきまとい行為
- （7）わいせつ図面の閲覧、配布、掲示
- （8）性的な言動へ抗議又は拒否等を行った社員に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為
- （9）性的な言動により他の社員に就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
- （10）その他、相手方及び他の社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応じ、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((6)を除く。)及び第4項の行為を行った場合
就業規則第83条第12項に定める減給・出勤停止及び降格
- (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2項(1)又は第3条第3項(6)の行為を行った場合
就業規則第84条第12項に定める解雇

(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ハラスメント対策室(以下「対策室」という。)とする。対策室は、代表取締役、各事業所の管理者で構成し、対策室の責任者は代表取締役(以下「社長」という。)とする。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、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及び苦情を相談窓口の担当者に申し出ることができる。

3 対応マニュアルに沿い、社長は相談者のプライバシーに配慮したうえで、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 ハラスメント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り扱いを行わない。

(再発防止の義務)

第6条 社長は、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地、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 管理者は妊娠・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。社長は業務体制の整備について、管理者の相談に対応する。

2 従業員は法人が整備する妊娠・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、早めに上司やハラスメント対応係に相談し、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、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6年4月1日より実施する。