

# 職場におけるハラスメントの防止に関する規程

第一建設株式会社

# 職場におけるハラスメントの防止に関する規程

## 【目的】

第 1 条 本規程は、就業規則に基づき、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（正社員、パートタイマー等当社に勤務するすべての者、契約社員及び派遣労働者も含む）が遵守すべき事項を定める。

## 【定義】

第 2 条 この規程におけるハラスメントの定義は次の各項のとおりとする。

- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 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ならびに妊娠・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。
- (6) 職場とは、勤務部署のみならず、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認め、職場における健全な秩序なら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各項に掲げる行為をしてはならない。また、自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

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) セクシュアル・ハラスメント
1. 不必要な身体への接触
  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. 噂の流布
  6. 交際・性的関係の強要
  7. わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
  8. 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
  9. 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
  10. 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
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) 上司は、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、これを黙認する行為をしてはならない。

#### 【制裁】

- 第 4 条 第3条に掲げる禁止行為に該当する事実が認められた場合は、就業規則に基づき次の処分を行う。なお、処分の適用に当たっては、情状を考慮の上判断するものとする。
1. 戒告、譴責、減給又は出勤停止  
第3条のいずれかの行為を行ったとき
  2. 諭旨解雇又は懲戒解雇  
前号により処分を受けたにも関わらず、行為が再度に及んだとき、またはその情状が悪質と認められるとき

#### 【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窓口は本社及び各事業場の総務に設けることとし、その責任者は社長とする。社長は、窓口担当者の名前を人事異動等の変更の都度、周知すると共に、担当者に対する対応マニュアルの作成及び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(派遣労働者等を含む)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、相談窓口担当者は相談者からの事実確認の後、本社においては社長

へ、各事業場においては所属長へ報告を行う。報告に基づき、社長あるい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、上司並びに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、所属長は社長に事実関係を報告し、社長は、問題解決のための措置として、第4条による制裁処分その他、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共に、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 社長は、職場におけるハラスメントの事案が生じた時は、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。

#### 【その他】

第 7 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しなければならない。

## 附 則

1. この規程は、2024年4月1日から実施する。
2. この規程を改廃する場合には、従業員代表の意見を聴いて行う。