

ハラスメント防止規程

(目的)

- 第1条 本規程は、就業規則第5条に基づき、パワーハラスメント、カスタマーハラスメント、セクシュアルハラスメント、求職者等に対するセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント及び育児・介護休業等に関するハラスメント（以下「ハラスメント」という。）を防止するために社員が遵守すべき事項を定める。
- なお、この規程にいう社員とは、正社員だけではなく、契約社員及び派遣労働者も含まれるものとする。

(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. カスタマーハラスメントとは、職場において行われる顧客等（取引先の社員等を含む。）の言動であって、社員が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、社員の就業環境が害されるものをいう。なお、顧客等からの苦情の全てがカスタマーハラスメントに該当するわけではなく、また、障害者から不当な差別的取扱いをしないよう求めることや、社会的障壁の除去を必要としている旨の意思を表明すること自体は、カスタマーハラスメントには当たらない。
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社員の対応等により当該社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社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ジェンダーアイデンティティ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。
4. 前項の他の社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社員を含むものとする。
5. 求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、社員による「性的な言動」により求職者等による求職活動等が阻害されるものをいう。
6. 妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護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、社員の妊娠・出産及び育児・介護等に関する制度又は措置の利用に関する言動により社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社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・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントには該当しない。
7. 第1項から第3項及び第6項の職場とは、勤務場所のみならず社員が業務を遂行するすべての場所をいう。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 すべての社員は、他の社員や求職者等を業務遂行上の対等なパートナーまたは将来の社員・同僚になりえる者として認め、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第2項から第7項に掲げる行為をしてはならず、また、自社の社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。さらに、第3項に掲げる行為を他社の社員に対して行ってはならない。

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、足蹴りする等の身体的攻撃
- (2) 人格を否定するような言動をする等の精神的な攻撃
- (3) 自身の意に沿わない社員に対して仕事を外したり、長期間にわたり別室に隔離したりする等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等の過大な要求
- (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等の過小な要求
- (6) 他の社員の性的指向・ジェンダーアイデンティティや病歴等の機微な個人情報について、本人の了解を得ずに他の社員に暴露する等の個の侵害

3. カスタマーハラスメント(第2条第2項の要件を満たした以下のような行為)

- (1) そもそも要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係のない要求
- (2) 契約等により想定しているサービスを著しく超える要求
- (3) 対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求
- (4) 不当な損害賠償要求
- (5) 身体的な攻撃(暴行、傷害等)
- (6) 精神的な攻撃(脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要等)
- (7) 威圧的な言動
- (8) 継続的、執拗な言動
- (9) 拘束的な言動(不退去、居座り、監禁)

4. セクシュアルハラスメント(第2条第3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) わいせつ図画の閲覧、配付、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、他の社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
- (8) 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

5. 求職者等に対するセクシュアルハラスメント(第2条第5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) わいせつ図画や画面の閲覧、配付、掲示
- (3) うわさの流布
- (4) 不必要な身体への接触

- (5) 食事・交際を執拗に求めること
 - (6) 性的な関係を求めること
 - (7) その他、相手方に不快感を与える性的な言動
6. 妊娠・出産に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント(第2条第6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
7. 部下である社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 社員が第3条に該当する行為を行った場合、就業規則第55条により、懲戒することがある。その場合、次の要素を総合的に判断し処分を決定する。
- (1) 行為の具体的態様(時間・場所(職場か否か)・内容・程度)
 - (2) 当事者同士の関係(職位等)
 - (3) 被害者の対応(告訴等)・心情等

(相談及び苦情への対応)

- 第5条 ハラスメントに関する相談窓口は管理本部に設けることとし、その責任者は管理本部長とする。管理本部長は相談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、相談担当者に対する必要な研修を行うものとする。
- 2. ハラスメントの被害者に限らず、すべての社員は、ハラスメントによる就業環境を害する言動に関して相談担当者に申し出ることができる。
 - 3. 相談担当者は相談者からの事実確認の後、管理本部長へ報告する。報告に基づき、管理本部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、上司その他の社員等に事実関係を聴取する。
 - 4. 前項の聴取を求められた社員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
 - 5. 管理本部長は取締役会に事実関係等を報告し、取締役会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、相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと(他社からの協力依頼によるものも含む。)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 管理本部長は、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。

(カスタマーハラスメントへの基本姿勢)

第7条 第2条第2項に掲げるカスタマーハラスメントに当たる行為に対しては、社員の人格及び就業環境を守る観点から、会社として毅然とした対応を行う。社員が安心して業務に従事できる環境を維持することは、結果として顧客に対する安定的かつ質の高いサービス提供につながるものであり、会社はこの考え方にに基づき、適切な対応方針および支援体制を整備する。なお、具体的には「カスタマーハラスメント対応フロー」に基づき対処することとする。

(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・出産等、育児・介護休業等に関する否定的な言動は妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護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

(施行)

第1条 本規程は2026年10月1日に制定・施行する。