

職場におけるハラスメント防止措置規程

第1章 総 則

第1条（目的）

本規程は、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・介護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。

第2条（各ハラスメントの定義）

- 1 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、客観的に判断して適正な業務指示や指導については、これに該当しない。
- 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、又は当該従業員の就業環境を害することをいう。また、相手方の性的思考又は性自認の状況に関わらない他、異性に対する言動に限らず、同性に対する言動もこれに該当する。
- 3 前項の他の従業員とは、直接的に性的言動の相手方に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全ての従業員を含むものとする。
- 4 妊娠・出産及び育児休業に関するハラスメントとは、職場における上司や同僚が、当該従業員の妊娠・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就業環境を害すること並びに妊娠・出産等に関する言動により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、客観的に判断して業務上必要性に基づく言動によるものについては、これに該当しない。
- 5 本条第1項、第2項並びに第4項の職場とは、従業員が勤務する事業所のみならず、従業員が業務を遂行する全ての場所を指し、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。

第3条（禁止行為）

- 1 全ての従業員は、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業務を負うとともに、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、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（第2条第1項の要件を満たす以下のような行為）
 - ①殴打、足蹴り等の身体的な攻撃
 - ②人格を否定するような言動等の精神的な攻撃
 - ③自身の意に沿わない従業員に対して、仕事を外したり、長時間に渡って別室に隔離する等の人間関係からの切り離し
 - ④長期間に渡って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他の従業員の性的指向・性自認や病歴等の機微な個人情報について、本人の了承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項の要件を満たす以下のような行為）

- ①身体的及び性的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、提示
 - ③噂の流布
 - 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・介護休業等に関するハラスメント（第2条第4項の要件を満たす以下のような行為）
- ①部下の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や、その利用等に関して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その利用を阻害する言動
 - ③部下又は同僚の妊娠・出産、育児・介護に関する制度やその利用したことへの嫌がらせ等
 - 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
- 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

第4条（懲戒）

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（但し、①を除く）、第3条第3項①②③④⑤⑧及び第4項の行為を行った場合には、一般社員就業規則及び無期雇用派遣社員就業規則、パートタイム派遣社員及び有期雇用派遣社員就業規則第37条で定める訓戒、減給及び出勤停止とする。
- 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条第3項⑥⑦の行為を行った場合には、一般社員就業規則及び無期雇用派遣社員就業規則、パートタイム派遣社員及び有期雇用派遣社員就業規則第38条で定める懲戒解雇とする。

第5条（相談及び苦情への対応）

- 1 職場におけるハラスメントに関する相談窓口は本社で設けることとし、その責任者は管理部長とする。管理部長は、窓口担当者の人事異動・連絡先等の変更に伴い、都度周知するとともに、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。

【職場におけるハラスメントに関する相談窓口】

本社管理部

責任者 課長 大貫克彦

連絡先 電話 03-6431-8577 / メール kanri@artista.co.jp

対応日時 平日 09:00~18:00 ※年末年始を含む会社休業日は対応不可

- 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な言動、妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関する就業環境を害する言動に関する相談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、相談窓口担当者は、相談者からの申出について事実確認の後、管理部長へ報告する。その報告に基づき、管理部長は相談者のプライバシーに配慮した上、必要に応じて行為者、被害者、上司その他の従業員等に事実関係を聴取する。なお、この聴取は、状況に応じて所属長においても行えるものとする。

- 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、所属長は管理部長へ事実関係を報告し、管理部長は問題解決の措置として本規程第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あたっては、関係者のプライバシーは保護されることはもとより、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として不利益な取扱いを行わない。

第6条（再発防止の義務）

管理部長は、職場におけるハラスメント事案が生じた際、本規程の趣旨に関して周知の再徹底及び必要に応じて研修の実施、事案発生原因の分析等、適切な再発防止策を講じなければならない。

第7条（その他）

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原因若しくは要因になり得ること、また、妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関する否定的な発言は、職場におけるハラスメントの発生原因若しくは要因になり得ることから、このような言動を行わないよう注意すること。

附則

第1条（施行期日）

本規程は、2022年4月1日より実施する。