

ハラスメントの防止に関する防止規定

株式会社リセントキャリア岐阜

(令和4年1月1日施行)



(目的)

第1条 本規程は、株式会社リセントキャリア岐阜（以下「会社」という。）におけるハラスメント（いわゆるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント・ケアハラスメント、その他のハラスメントを総称したものである。）の防止及び排除のための措置並びにハラスメント行為に起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置を講ずることにより、快適な職場環境を形成し、会社の労働生産性向上に資するため必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 本規程における用語の意義は、次の各号に掲げるとおりとする。

(1) セクシュアルハラスメント

職場において行われる性的な言動等（異性に対する言動だけでなく、同性に対する言動も含むものとし、相手の性的指向又は性自認の状況にかかわることを含む。）に対する従業員に対応により当該従業員に労働条件につき不利益を与え、又は当該性的な言動により、従業員の働く環境を悪化させたり、職場における能力の発揮を妨げたり、雇用不安を与えることをいう。

(2) パワーハラスメント

職務上の地位や人間関係など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や言動をいう。

(3) マタニティハラスメント・ケアハラスメント

職場において、上司や同僚が、男女従業員の妊娠・出産・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従業員の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女性従業員の就業環境を害することをいう。

(4) その他のハラスメント

前三号のほか、性的指向・性自認に関する言動によるものなど、職場内でのあらゆるいじめ行為及びこれらに該当すると疑われるような行為をすること。また、ハラスメントに対する従業員等の対応により当該従業員等の労働条件につき不利益を与えること。

2 前項各号の従業員には、直接的にハラスメントの相手方となった被害者に限らず、ハラスメントに該当する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。

3 必ずしも職権を背景にしないいじめ行為であっても、相手の人格や尊厳を侵害する言動を繰り返し行い、精神的な苦痛を与えることは、人権を侵害するものであり、パワーハラスメントとみなして本規程を適用する。

4 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、必ずしもハラスメントに該当しない場合があるため、当該言動がハラスメントに該当するかどうかは、事案ごとに会社が判断することがある。

(会社の役割)

第3条 会社は、ハラスメントは行ってはならないものであることを明確にし、その防止に係る会社の役割は、次のとおりとする。

(1) 会社は、職場において、ハラスメントのような人権侵害行為を許さないことを宣言する。

(2) 会社は、ハラスメントが発生しないよう雇用管理上の措置を講じるものとする。

(3) 会社は、従業員のハラスメントに関する相談・苦情に対応するための窓口を設置するものとする。

(4) 会社は、相談・苦情に訪れた従業員のプライバシーを守るものとする。

(管理職の責務)

第4条 管理職は、ハラスメント防止及び排除に努めるとともに、問題が生じたときは、迅速かつ適切にその解決のための措置を講じなければならない。

(従業員の協力)

第5条 会社の講ずるハラスメント対策について、従業員は、次のとおり協力するものとする。

(1) 従業員は、他の従業員の人格を重んじ、ハラスメントのない職場を形成するよう協力し合う。

(2) 従業員は、会社がハラスメント防止研修その他ハラスメント防止のために必要な措置を講じる場合には、これに協力する。

(相談窓口)

第6条 従業員のハラスメントに関する相談・苦情に対応するため、会社が設置する窓口（以下「相談窓口」という。）は、人事部内に設置するものとし、人事部長が統括管理する。

2 従業員は、ハラスメントにより被害を受けた場合、又は被害を受けるおそれのある場合は、前項の相談窓口に対して相談及び苦情を申し立てることができる。これらの申し立てを受けた場合は、会社は、速やかにその旨の報告、事実関係の調査に着手するとともに、申立人が申立後もハラスメントによる被害を受けないように対処するものとする。

(守秘義務)

第7条 相談窓口の担当者は、関係当事者のプライバシー、名誉その他の人権を尊重しなければならない。また、相談窓口の業務に携わった者は、業務によって知り得た内容を他に漏らしてはならない。

(不利益取扱いの禁止)

第8条 会社は、従業員が、ハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、相談者及び情報提供者等に対し、解雇その他職場における人事異動、人事評価等の人事管理上の処遇において不利益な取扱いをすることはしない。

(懲戒)

第9条 すべてのハラスメント行為は、これを就業規則第52条の懲戒処分の対象とする。

(附則) この規程は、令和 4年 1月 1日より施行する。