

ハラスメント防止規程



第1章 総則

第1条 (目的)

本規程は、株式会社ファインドオン（以下、「会社」という）の職場におけるハラスメント（セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントおよびその他ハラスメント）を防止するために従業員が遵守すべき事項や防止するための措置等を定めたものであり、働きやすい職場環境を実現することを目的とする。ここでいう従業員とは、正社員、契約社員、パート、アルバイト、派遣スタッフ等の雇用形態にかかわらず、会社と雇用契約のあるすべての者をいう。

第2条 (定義)

1. セクシュアルハラスメント（以下、「セクハラ」という。）は、次のように定義する。なお、性的な言動とは、性的な内容の発言および性的な行動をいう。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はなく、同性に対する言動も該当する。

① 職場内外問わず、他の従業員から意に反する性的な言動を受けることにより、ハラスメントを受けた従業員の対応によって、本人が解雇、降格、減給などの不利益を受けること

② 職場内外問わず、他の従業員から本人の意に反する性的な言動を受けることにより、受けた本人の就業環境を著しく乱し、能力の低下を招いたり、体調や精神の不良を引き起こしたり、または出勤意欲を失くすなど、正常な就業状態を乱すこと

2. パワーハラスメント（以下、「パワハラ」という。）とは、職場における地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範疇を超えて人格と尊厳を侵害する言動をいい、いじめや嫌がらせの行為を含むものとする。

3. 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、他の従業員が本人の妊娠・出産・育児・介護に関する制度または措置を利用する、または利用しようとすることに関する言動により、本人の就業環境を害することをいう。ただし、業務や本人の健康維持管理、安全配慮義務の観点から、客観的に業務上必要と判断される言動については、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに該当しない。

4. 前各項のいずれも、職権を背景にしないハラスメント行為も含むものとし、これらに準ずるものであって職場環境を悪化させたり、精神的・肉体的苦痛を与えたり、意図的に評価を下げたり、または個人の人格や尊厳を侵害したりするような一切の行為を、この規程におけるハラスメントとする。

第2章 禁止行為

第3条 (セクハラ行為の禁止)

従業員は、次に掲げるようなセクハラ行為を行ってはならない。

- ① 性的な冗談をいうことや性的な噂を流すこと
- ② 職場における従業員の服装、身体または外見に関して性的な批評をすること
- ③ 相手が断りをいれているにもかかわらず、職場の従業員をしつこくデートや食事等に誘うこと
- ④ 性的な写真や漫画などを見せること
- ⑤ ヌード・ポスター等を掲示すること
- ⑥ 職場の従業員を職場内外でつけ回すこと
- ⑦ 職場において、従業員に対して性的な関係を要求すること
- ⑧ 職場の従業員の衣服または身体をむやみに触ること
- ⑨ 相手が望んでいないにもかかわらず、首や肩のマッサージ等を行うこと
- ⑩ セクハラ行為に対し、受けた従業員が拒否・会社への報告等を行ったことにより、当該従業員に対し解雇や、不当な人事評価を行ったり、業務上必要のない配置転換を行ったり、その他不利益となる行為をすること
- ⑪ 性的な言動により、従業員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害すること
- ⑫ その他前各号に準ずる行為をすること

第4条（パワハラ行為の禁止）

従業員は、次に掲げるようなパワハラ行為を行ってはならない。

- ① 机を叩いたり、書類を投げつけたり、必要以上に大声をだすなどして相手を脅すこと
- ② 他の従業員がいる前で、一方的に恫喝すること
- ③ 部下からの相談などを恣意的に拒絶したり、無視したりすること
- ④ 人格や尊厳を否定するような発言を繰り返すこと
- ⑤ 故意に部下にミスを引き起こさせるような言動を行い、部下の評価を下げたり、能力を十分に発揮できない環境をつくること
- ⑥ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害を行うこと
- ⑦ 業務上の必要性なく、能力や経験と離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
- ⑧ 業務上必要な情報や助言などを与えないこと
- ⑨ パワハラ行為に対し、受けた従業員が拒否・会社への報告等を行ったことにより、当該従業員に対し解雇や、不当な人事評価を行ったり、業務上必要のない配置転換を行ったり、その他不利益となる行為をすること
- ⑩ その他前各号に準ずる行為をすること

第5条（妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの禁止）

従業員は、次に掲げるような妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを行ってはならない。

- 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、不当な配置転換等、その他不利益な取扱を行ったりすること
- 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 部下又は同僚の妊娠・出産、育児、介護に関する制度や措置を利用しよう、もしくは利用したことによる嫌がらせ、いじめ、その他就業環境を乱したり、就業意欲を低下させる言動
- ④ 部下が妊娠・出産等をしたことにより、解雇その他の不利益な取扱を示唆する言動
- ⑤ 部下又は同僚が妊娠・出産等をしたことに対して、嫌がらせ、いじめ、その他就業環境を乱したり、就業意欲を低下させる言動
- ⑥ その他前各号に準ずる行為をすること

第6条（その他のハラスメントの禁止）

従業員は、本規程第3条、第4条、第5条の他、以下のようなハラスメントを行ってはならない

- ① 社内、社外、就業中、就業外問わず、他の従業員が望まない行為を、業務上の合理性がないにもかかわらず強要したり、押し付けたりすること。
- ② 社内、社外、就業中、就業外問わず、社会通念上合理性に欠いた言動で、精神的・身体的苦痛を与えたり、就業意欲を低下させること。
- ③ 社内、社外、就業中、就業外問わず、業務上の合理性がなく、性別による差別行為をおこなったり、業務を強要させたりすること。
- ④ 社内、社外、就業中、就業外問わず、業務上の合理性がなく、私生活に立ち入ったり、干渉したりすること。
- ⑤ 社内、社外、就業中、就業外問わず、非喫煙者に対し配慮なく喫煙したり、喫煙を強要したりすること。
- ⑥ 社内、社外、就業中、就業外問わず、業務上の合理性がなく、SNS等において返信を強要したり、交流を迫ったり、またはグループやチームから阻害したりすること。
- ⑦ その他社内、社外、就業中、就業外問わず、業務上の合理性がなく、従業員の就業意欲を低下させたり、精神的・肉体的に苦痛を与えたりなど、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えたりする行為全般。

第3章 相談・苦情の取扱い

第7条（相談窓口の設置）

- 1. 会社は、ハラスメントに関する相談・苦情に対応するため人事総務部に相談窓口を設ける。
- 2. 相談窓口は次の業務を担当するものとする。
 - ① ハラスメントに関する相談・苦情を受け付けること
 - ② 相談・苦情があった事案について、事実関係を確認後、責任者である総務部責任者に報告すること
 - ③ その他、ハラスメント防止に関連する事項の処理を行うこと

第8条（相談・苦情の申出）

- 1. ハラスメントを受けた従業員またはハラスメントを目撃した従業員は、相談窓口に対してハラスメ

2. ハラスメントに関する相談・苦情の申出は、現実には発生した場合だけでなく、発生のおそれがある場合にも行うことができる。
3. 申出についてはメール・電話にて行うものとする。アドレス、連絡先は下記の通りとする。
 - ① 問合せ先 : 総務部
 - ② メールアドレス : soumu2@findon.jp

第9条（プライバシーの保護）

1. 相談窓口の担当者は、申出をした従業員および関係当事者のプライバシーの保護に十分留意しなければならない。
2. 故意若しくは過失により前項に反した場合は、担当者及びその従業員の管理に当たるものは就業規則に則り懲戒処分を行う。

第10条（不利益取扱いの禁止）

会社は、従業員がハラスメントに関する相談・苦情を申し出たこと、もしくは事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該従業員に不利益な取扱いをしてはならない。

第4章 ハラスメントへの対応

第11条（事実認定）

ハラスメントの最終的な事実認定は、相談窓口からの報告をもとに、取締役会で行う。

第12条（懲戒処分）

1. 会社は、ハラスメント行為が認められた従業員に対し、懲戒処分を行う。
2. 前項懲戒処分は、ハラスメント行為が認められた従業員のみならず、教唆、加担行為を行った従業員に対しても行う。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

第13条（行為者及び被害者への対応）

会社は懲戒処分のほか、行為者への異動等、被害者の労働条件および就業環境を改善するために必要な措置を講じる。

第14条（再発の防止）

会社は、ハラスメントが発生した場合は、発生の原因等事案の分析を行い、速やかに再発防止策を講じなくてはならない。

附 則

本規程は平成 30 年 3 月 26 日より施行する。