

松竹グループ ハラスメント防止基準

2020年4月30日

(目的)

- 1 この基準は、松竹グループの職場におけるハラスメント（パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児・介護に伴う休業・短時間勤務等に対するハラスメントなど）に関する取扱いを定めたものである。ハラスメントの防止を図ることを通じて、労働者の働きやすい職場環境を実現することを目的とする。ハラスメントに関して、この基準に定めのない事項は、法令の定めるところによる。

(定義)

- 2 ①パワーハラスメント（以下、パワハラという）とは、職場において職務上の地位や人間関係など職場内の立場を利用して業務上の適切な範囲を超えて、個々の労働者の人格を無視した言動や嫌がらせ、強要を継続的に行い、労働者の精神的・身体的健康や職場環境を悪化させる行為をいう。
②セクシュアルハラスメント（以下、セクハラという）は、職場内での労働者の「意に反する性的言動」であり、労働者が不快に思うような性的言動、それを拒否されたことで不利益な取り扱いをすること、性的な言動により職場環境を害する行為をいう。職場におけるセクハラは、同性に対するものも含まれ、被害を受ける労働者の性的指向や性自認に関わらず「性的な言動」或いはアウティング（暴露）も該当する。
③妊娠・出産・育児・介護に対するハラスメントとは、妊娠・出産・育児・介護をきっかけに職場内の労働者に対し精神的・身体的な嫌がらせをしたり、妊娠・出産・育児・介護などを理由とした不利益な取り扱いをしたりする行為をいう。
- (2) 前各号の「職場」とは、通常就業している場所以外にも、労働者が業務を遂行する全ての場所をいい、就業時間内に限らず、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当する。
- 3 本基準は、全ての労働者に適用するとともに、その一部を取引先・顧客・採用応募者・自社の事業に携わる個人事業主に対して適用する。

(ハラスメント行為の禁止)

- 4 労働者は、次に例示するハラスメントに相当する行為を行ってはならない。
 - (1) パワハラに関する禁止行為
 - ① 暴力を伴う身体的な攻撃
 - ② 恫喝・脅迫・侮辱・ひどい暴言・机を叩く、書類を投げるなど精神的な攻撃
 - ③ コミュニケーションの拒絶、無視、隔離などの人間関係からの切り離し
 - ④ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害といった過大な要求
 - ⑤ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えないといった過少な要求
 - ⑥ 理由もなく転勤・退職・解雇など、雇用不安を抱かせたりするような言動
 - ⑦ その他前各号に準ずる行為
 - (2) セクハラに関する禁止行為
 - ① 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言・噂の流布
 - ② 業務に無関係なわいせつ図画の閲覧、配布、掲示
 - ③ 不必要な身体への接触
 - ④ 性的な言動により、他の労働者の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
 - ⑤ 交際・性的関係の強要
 - ⑥ 性的な言動への抗議又は拒否等を行った労働者に対して、解雇、不当な評価、配置転換等の不利益を与える行為
 - ⑦ その他、相手方及び他の労働者に不快感を与える性的な言動

- (3) 妊娠・出産・育児・介護に対するハラスメントに関する禁止行為
 - ① 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行為
 - ② 職場内の労働者が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ行為
 - ③ 労働者の妊娠・出産・育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害したり嫌がらせをする行為
- (4) その他、嫌がらせ、いじめ、差別的な行為

(相談窓口の設置)

- 5 会社は、ハラスメントに関する被害の相談に対応するため社外（ハラスメントホットライン）と社内（内部監査室、人事部等）に相談窓口を設置するものとし、次の役割を担うものとする。
 - ① ハラスメントに関する苦情・相談を受け付ける
 - ② ハラスメントについて事実関係を確認する
 - ③ ハラスメントが認められる場合は、懲戒審査委員会、取締役会等に報告する
- 6 相談窓口の担当者は、ハラスメントに関する相談内容及びその事実について、プライバシー保護の観点から、他に漏洩しないよう配慮する義務を負う。また、当該相談者の主観に配慮する。

(相談の申し出)

- 7 労働者は、ハラスメントを受けた場合又はハラスメントが発生するおそれがある場合は、相談窓口申し出を行うことができる。

(ハラスメントの連絡)

- 8 ハラスメントを目撃した労働者は、直ちに相談窓口連絡しなければならない。

(不利益取扱の禁止)

- 9 会社は、労働者が相談窓口ハラスメントについて申し出たことにより、不利益的な取り扱いをしてはならない。

(管理監督者の注意義務)

- 10 会社は、労働者がハラスメントを起すことがないように、労働者への指導・啓発に努めなければならない。また、顧客、取引先、各現場においてもハラスメント行為を起こさぬよう努めなければならない。

(事実認定)

- 11 ハラスメントの最終的な事実認定は、原則として懲戒審査委員会で行う。事実認定の結果は、ハラスメントの行為者及び被害者に速やかに通知するものとする。

(懲戒処分)

- 12 会社は前条により事実認定されたハラスメントの行為者に対し、各社の就業規則に基づき処分を行う。

(被害者に対する措置)

- 13 会社は、ハラスメント被害者の就業環境の改善のため、次の措置を講じることがある。
 - ① 行為者と被害者を引き離すための配置転換の実施
 - ② 被害者への行為者からの謝罪
 - ③ 再発防止に向けた、労働者全員に対する指導・啓発
 - ④ 発生の有無にかかわらず、ハラスメントに関するアンケートの定期的な実施

以上