

パワハラ防止規程

株式会社プラスワン

第1条 (目的)

- ① 本規程は、就業規則に基づき、社員が遵守すべき事項、会社の雇用管理上の措置を定め、職場におけるパワーハラスメント（以下、「パワハラ」という）を防止し、社員に良好な職場環境を提供することを目的とする。

第2条 (会社の方針)

- ① 会社は、職場におけるパワハラを禁止して、パワハラの予防措置をとる。パワハラを行った社員を懲戒規定により厳正に処罰する。

第3条 (パワハラの禁止)

- ① 社員は、パワハラ（同じ職場で働く者に対して、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または職場環境を悪化させる行為）をしてはならない。
- ② 前項のパワハラは、以下の行為を含む。
 1. 暴行・傷害（身体的な攻撃）
 2. 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）
 3. 隔離・仲間外し・無視（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（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ことや仕事を与えないこと（過小な要求）
 6. 私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）
- ③ 会社は、第2項第1号については、業務の遂行に関係するか否かを問わず、パワハラと認定する。
- ④ 会社は、第2項第2号及び第3号については、業務の遂行に必要な行為であると通常想定できないことから、原則として、パワハラと認定する。
- ⑤ 会社は、第2項第4号から第6号については、正当な業務との線引きが容易でない事もあり得るため、行為の動機・目的、行為状況、行為態様、行為の継続性等を総合考慮してパワハラに該当するかを判断する。
- ⑥ 第1項の「職場」とは、事業主が雇用する社員が業務を遂行する場所及びそれに密接に関連する場所である。当該社員が通常就業している場所以外の場所（取引先の事業所、取引先と打合せするための飲食店等）であっても、これに該当することがある。
- ⑦ 第1項及び第2項の「社員」とは、事業主が雇用する社員のすべてである。
- ⑧ 上司は、部下である社員がパワハラを受けている事実を認めながら、これを放置・黙認する行為をしてはならない。
- ⑨ 適正な職務範囲とは、言動に限らず、社風、職種、当事者の関係性、事柄の前後関係など取り巻く一切の事情を総合的に勘案して随時判断されるものであるため、社員は安易に相手の言動に対しパワハラと断定してはならない。

第4条 (懲戒)

- ① 前条に違反した社員に対し、就業規則の懲戒規定に基づき、厳正に懲戒処分を行う。

第5条 (会社の方針の周知)

- ① 会社は、社員に対し、本規程の写しを配布する。

第6条 (会社の方針の啓発)

- ① 会社は、パワハラ防止研修（一般社員用）およびパワハラ防止研修（管理職用）を行う。
- ② 会社は、前項の研修実施後新たに管理職になった者に対し、管理職就任後速やかに、パワハラ防止研修（管理職用）を行う。

第7条 (禁止事項に違反した場合)

- ① 社員は、本規程の禁止事項に違反した場合は、速やかに会社に報告しなければならない。

第8条 (相談体制)

- ① 会社は、パワハラに関する相談窓口を外部機関である社労士事務所ワンアップに設置する。
- ② 会社は、全社員に対し、相談窓口の担当者、連絡先、パワハラに該当するか微妙な事案であっても、広く相談することを周知する。
- ③ 相談窓口の責任者は社労士事務所ワンアップ代表とする。
- ④ 相談窓口対応者は、相談者のプライバシー侵害、名誉感情の侵害をしてはならない。
- ⑤ 相談窓口対応者は、相談内容が職場におけるパワハラが現実には発生している場合だけでなく、その発生のおそれがある場合は、職場におけるパワハラに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応しなければならない。

第9条 (事実関係の確認)

- ① 会社は、パワハラの発生が疑われる場合、直ちに、パワハラを行ったと疑われる者と被害を申告した者の双方から事実関係を確認する。
- ② 会社は、事実関係確認のために、上司、同僚その他の社員からも事実関係を聴取することがある。
- ③ 第1項及び第2項の事実聴取を求められた社員は、正当な理由なくこれを拒否してはならない。
- ④ 事実関係確認の担当者は、被害事実の社内への流布等により被害を申告した者のプライバシー侵害が生じないように十分に注意する。

第10条 (パワハラ確認後の措置)

- ① パワハラの実事が確認できた場合、会社は速やかに、事案の内容や状況に応じ、以下の措置の1つまたは複数を行う。
 1. 加害者への懲戒処分

2. 加害者と被害者の関係改善に向けての援助
3. 被害者と加害者を引き離すための配置転換
4. 加害者の謝罪
5. 被害者の労働条件の不利益の回復
6. 加害者へ、被害申立の事実があったことを告知し指導教育方法の改善を求める通知書を送付
7. その他必要な措置

第11条（再発防止措置）

- ① パワハラの実事が確認できた場合、会社は、本規程を全社員に配布して再度周知する。
- ② パワハラの実事が確認できた場合、会社は必要に応じてパワハラ再発防止研修を実施する。
- ③ パワハラの実事が確認できなかった場合でも、会社は、第1項及び第2項の措置を行うことがある。

第12条（不利益取扱いの禁止）

- ① 会社は、社員が職場におけるパワハラに関し相談をしたこと、または事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該社員に解雇等の不利益な取扱いをしてはならない。

附 則

2019年 12月 20日 制定

