

パワーハラスメント防止指針

では、パワーハラスメントについて、就業規則（服務規律と懲戒）に定めています。この指針は、パワーハラスメントについて具体的に例示し、皆さんに認識していただくことで、それを防止することを目的としています。

パワーハラスメントは、セクシャルハラスメントと同様に、個人の尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であり、従業員がそれぞれの能力を十分に発揮することを妨げることとなります。また会社にとっても職場の業務遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える重大な問題です。

まずは、どのような行為がパワーハラスメントとなるのかを理解し、普段の言動を振り返り、パワーハラスメントのない快適な職場を作っていきましょう。

なお、この方針は、 で働く全ての方、協力会社の方等も対象となります。

1. パワーハラスメントは、 の服務規律に違反する行為です

就業規則 第 条(11)「職場または職場以外の場所において、その職権、職位、影響力などを背景に、相手の人格や尊厳を侵害する言動を行うことにより、その相手や周囲の従業員に身体的・精神的な苦痛を与えたり、雇用不安を与えたりして、就業環境を悪化させてはならない。」に定めるパワーハラスメントとは、次のような行為です。またパワーハラスメントの行為者になり得るのは、役職者に限らず、経験年数の長い人、部下を指導する立場の人や協力会社に対して職務上優位にある人などです。

- ① 口汚く罵ったり、机や壁を叩いたり、物を投げたりして脅す
「バカかお前は、マネージャー失格だ」「お前は覚えが悪いな」「死ぬ」「辞めちまえ」などと執拗に言ったり、周囲のものにあたって桐喝するような行為は、明らかに指導教育の域を超えています。
- ② 何度もまたは長時間に渡って叱責する
業務上の指導、監督、教育であっても、その表現・回数・態度等が問題です。部下をデスクの前に立たせたまま執拗に叱責したり、休日に業務連絡の電話中、仕事上の失敗を責めたりすることなどは慎みましょう。
- ③ 人格を否定するようなことを言う
「存在が目障りだ」「居るだけで迷惑だから帰れ」「給料泥棒」「お前なんか居ても居なくても同じ」「奥さん（ご主人）の気が知れない」など、指導から逸脱した発言は問題です。
- ④ 無視する・仕事を与えない・仕事、昇進を妨害する・情報を与えない
他の部下に無視するように強要（無言の圧力も含みます）することや、みだりに、担当の仕事をはずしたり、異動・配置転換させたり、人事評価を下げたりする行為やそれをほのめかすことも含まれます。

- ⑤ 社内外での飲食や社員旅行を強要する
勤務時間外に行う歓送迎会・忘年会などに参加を希望しなかった人に、執拗に参加を迫ったり、「この間は楽しかったよ、お前も来ればよかったのに」などと、何度も言ったりすることも強要にあたります。
- ⑥ サービス残業を強要する・休憩させない
明らかに職場を離れられる状況ではないにも関わらず、タイムカードの打刻を強制したり、法律で定められた休憩時間を与えずに仕事をさせてはいけません。
- ⑦ 業務と無関係な嘲笑、悪口を言う
仕事とは関係のない身体的な特徴やクセなどについて、度々冷やかしたりからかったりすることもパワーハラスメントです。
- ⑧ 取引先や他の従業員の前でのパワハラ行為

館内だけでなく、客先への移動中、お客様の会社内などでのハラスメント行為も厳禁です。またハラスメント行為は直接の対象者だけではなく、周囲にいる従業員にも苦痛や不安を与える場合があります。

2. パワーハラスメントに該当しない行為

業務上必要な指導を、通常の表現、回数、態度で行うものは、相手がどう受け止めようとパワーハラスメントには該当しません。例えば、たびたび遅刻する部下に対し、皆の前で叱責することなどは指導の範囲です。

3. パワーハラスメントの行為者に対しては、懲戒処分を行います。

就業規則 第 条(25)「職権、地位、影響力を背景に、他の従業員に対し人格や尊厳を侵害する言動により身体的・精神的な苦痛を与え、就業環境を悪化させる等、パワーハラスメントに関する服務規律・通達に違反したとき」を適用し、出勤停止もしくは減給の処分を行います。また特にその行為が悪質である場合には、就業規則第 条(2)「前条各号の行為でその情状が特に重いとき」を適用し、懲戒解雇もしくは諭旨退職に処すこともあります。

4. 相談者はもちろん事実関係の確認にご協力いただいた方に不利益な取扱いは致しません。

相談者や事実確認の協力者は「公益通報の取扱いに関する規程」によって保護されます。したがって、相談者などに対して不利益な取扱いをしたり、嫌がらせをしたりした人に対しては、懲戒処分を行うことがあります。