特定非営利活動法人ReBit　ハラスメント防止規程

（目的）

第１条　本規程は、就業規則第27条及び第28条に基づき、パワーハラスメント、カスタマーハラスメント、セクシュアルハラスメント、求職者等に対するハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント及び育児・介護休業等に関するハラスメント（以下「ハラスメント」という。）を防止するために従業員が遵守するべき事項を定める。なお、本規程における従業員とは、就業規則第２条に定める者のほか、派遣労働者も含めるものとする。

（パワーハラスメント、カスタマーハラスメント、セクシュアルハラスメント、求職者等に対するハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント及び育児・介護休業等に関するハラスメントの定義）

第２条　パワーハラスメントとは、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就業環境を害することをいう。なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、パワーハラスメントには該当しない。

２　カスタマーハラスメントとは、職場において行われる顧客等（取引先の従業員等を含む。）の言動であって、従業員が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、従業員の就業環境が害されるものをいう。なお、顧客等からの苦情の全てがカスタマーハラスメントに該当するわけではなく、また、障害者から不当な差別的取扱いをしないよう求めることや、社会的障壁の除去を必要としている旨の意思を表明すること自体は、カスタマーハラスメントには当たらない。

３　セクシュアルハラスメントとは、職場における性的な言動に対する他の従業員の対応等により当該従業員の労働条件に関して不利益を与えること又は性的な言動により他の従業員の就業環境を害することをいう。また、相手の性的指向・性自認の状況にかかわらない。

４　前項の他の従業員とは直接的に性的な言動の相手方となった被害者に限らず、性的な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。

５　求職者等に対するハラスメントとは、第１項、第２項、第３項及び第６項に定めるハラスメントが、法人における説明会、求職者による従業員への訪問、面接等を含む一連の求職活動（以下、「求職活動等」という）の場面で行われ、求職者や説明会参加者等（以下、「求職者等」という）の求職活動等が阻害されるものをいう。

６　妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントとは、職場において、上司や同僚が、従業員の妊娠・出産及び育児・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従業員の就業環境を害することをいう。なお、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、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントには該当しない。

７　第１項、第２項、第３項及び第６項の職場とは、事業場のみならず、従業員が業務を遂行するすべての場所をいい、また、就業時間内に限らず、実質的に職場の延長とみなされる就業時間外の時間を含むものとする。

（禁止行為）

第３条　すべての従業員は、他の従業員や求職者等を業務遂行上の対等なパートナー又は将来の従業員・同僚になりえる者として認め、職場における健全な秩序並びに協力関係を保持する義務を負うとともに、その言動に注意を払い、職場内において次の第２項から第６項までに掲げる行為をしてはならず、また、従業員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはならない。さらに、第３項に掲げる行為を他法人の従業員に対して行ってはならない。

２　パワーハラスメント（第２条第1項の要件を満たした以下のような行為）

①殴打、足蹴りする等の身体的攻撃（相手の性的指向・性自認を理由として、小突く、押しのける等の行為を含む）

②人格を否定するような言動をする等の精神的な攻撃（相手の性的指向・性自認や、経験年数、年齢、外国人であること、精神的又は身体的な状況、疾患や障害の有無等、属性に関する侮辱的な言動を含む）
③自身の意に沿わない従業員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離する等の人間関係からの切り離し（相手の性的指向・性自認を理由として、業務や職場から排除することを含む）
④長期間にわたり、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、勤務に直接関係ない作業を命じる等の過大な要求（相手の性的指向・性自認に対する嫌がらせのために、業務に直接関係のない過酷な作業や私的な雑用を行わせたり、到底対応できないレベルや量の業務を課したりすることを含む）
⑤管理職である部下を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる等の過小な要求（相手の性的指向・性自認に対する嫌がらせのために、業務を不当に狭く限定したり、仕事を与えなかったりすることを含む）
⑥他の従業員の性的指向・性自認や病歴等の機微な個人情報について本人の了解を得ずに他の従業員等に暴露する、性的指向・性自認等を開示することを強要する若しくは禁止する等の個の侵害（性的指向・性自認に関することを含む私的な事柄について、業務上必要な範囲を超えて執拗に詮索することや、他の従業員等の面前で攻撃することを含む）

3　カスタマーハラスメント（第２条第２項の要件を満たした以下のような行為）
①性的な要求や、従業員のプライバシーに関わる要求など、そもそも要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係のない要求
②契約等により想定しているサービスを著しく超える要求
③対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求
④不当な損害賠償要求
⑤身体的な攻撃（暴行、傷害等）
⑥精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要等）
・SNS等のインターネット上へ従業員の悪評を投稿したり、従業員のプライバシーに係る情報の投稿等をすることや、投稿をほのめかして従業員を脅すことを含む。
・相手の性的指向や性自認に関する侮辱的な言動を行うことや、従業員の性的指向や性自認等の機微な個人情報について、本人の了解を得ずに他の者に暴露すること、性的指向や性自認等を開示することを強要する若しくは禁止することを含む。
⑦威圧的な言動
⑧継続的、執拗な言動
⑨拘束的な言動（不退去、居座り、監禁）

4　セクシュアルハラスメント（第２条第３項の要件を満たした以下のような行為）
①性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言（性的指向・性自認に関するものを含む）
②わいせつ図画の閲覧・配付・掲示
③性的な内容のうわさの流布
④食事・デート等への執拗な誘い
⑤不必要な身体への接触
⑥性的な言動により、他の従業員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
⑦交際・性的関係の強要
⑧性的な言動への抗議又は拒否等を行った従業員に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為
⑨その他、相手方及び他の従業員に不快感を与える性的な言動

5　妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント（第２条第６項の要件を満たした以下のような行為）
①妊娠・出産、育児･介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動
②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妊娠・出産、育児･介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
④妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する言動
⑤妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等
６　他の従業員がハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する行為

（懲戒）
第４条　前条に定める禁止行為に該当する事実が認められた場合は、就業規則第64条に基づき、懲戒処分を行う。
２　従業員の行為がハラスメントに該当するかどうかの判断及び就業規則第64条に基づく懲戒処分を行うにあたり、相当な懲戒の種類の判断にあたっては、次の各号の要素を総合的に考慮する。
①当該言動の目的
②当該言動が行われた経緯や状況
③相談者及び行為者の業務の内容・性質
④当該言動の態様・頻度・継続性
⑤相談者及び行為者の属性（従業員の経験年数や年齢、障害があること、国籍やルーツが外国であること、性的指向・性自認を含む）や心身の状況（精神的又は身体的な状況や疾患の有無等を含む）
⑥相談者と行為者の関係性
⑦当該言動の内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性
⑧当該言動を受けた者の身体的又は精神的な苦痛の程度
３　派遣労働者や取引先等、就業規則の適用範囲外の者については、当該者の雇用主等に対して厳正な処分を求めるものとする。

（相談及び苦情への対応）
第５条　法人は、ハラスメントに関する相談窓口を設置し、窓口担当者の名前を人事異動等の変更の都度、周知するとともに、担当者に対する対応マニュアルの作成及び対応に必要な研修を行うものとする。
２　ハラスメントの被害者に限らず、すべての従業員は、パワーハラスメントやカスタマーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関する就業環境を害する言動に関する相談を相談窓口の担当者に申し出ることができる。
３　相談窓口担当者は相談者からの事実確認の後、ハラスメント対策委員会へ報告する。報告に基づき、ハラスメント対策委員会は相談者のプライバシーに配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司その他の従業員等に事実関係を聴取する。
４　前項の聴取を求められた従業員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
５　法人は、事実関係を確認した後、問題解決のための措置として、第４条による懲戒の他、行為者の異動等被害者の労働条件及び就業環境を改善するために必要な措置を講じる。
６　相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと（他法人からの協力依頼によるものも含む。）等を理由として不利益な取扱いは行わない。
７　「プライバシー」には、相談者及び行為者等（事実確認の協力者等も含む）の性的指向・性自認や障害、病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含まれる。

（再発防止の義務）
第６条　法人は、ハラスメント事案が生じた時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析等、適切な再発防止策を講じなければならない。

(カスタマーハラスメントへの基本姿勢)
第７条　第２条第２項に掲げるカスタマーハラスメントに当たる行為に対しては、従業員の人格及び就業環境を守る観点から、法人として毅然とした対応を行う。従業員が安心して業務に従

事できる環境を維持することは、結果として顧客に対する安定的かつ質の高いサービス提供につながるものであり、法人はこの考え方に基づき、適切な対応方針及び支援体制を整備する。なお、具体的な対処内容については、「カスタマーハラスメント対応マニュアル」に定めることとする。

２　従業員は、顧客等に対し誠実かつ丁寧な対応を心がけ、常にサービスの向上に努めるとともに、カスタマーハラスメントに当たる行為に対しては、前項のマニュアルに従い対応すること。

（その他）

第８条　性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や要因になり得ること、また、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ることから、このような言動を行わないよう注意すること。

附則　本規程は、2026年10月１日より施行する。