

ハラスメント防止規程

三重急行自動車株式会社

制定 2006 年 10 月 1 日

改定 2014 年 3 月 31 日

// 2026 年 10 月 1 日

(目 的)

- 第1条 本規程は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律、その他関係法令に基づき、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児休業・介護休業等に関するハラスメント、カスタマーハラスメント及びその他ハラスメントを防止するために社員（再雇用嘱託社員、シニア嘱託社員、パートタイマー・アルバイト、その他会社の業務に従事するために雇用契約を締結する者を含む。以下同じ。）が遵守すべき事項並びに発生時の対応等について定める。
- 2 本規程は、社員の人格及び個人の尊厳を尊重し、ハラスメントのない安全で快適な職場環境を整備することを目的とする。
- 3 会社は、暴言、脅迫、暴力、不当要求、長時間拘束、執拗な要求、社員個人への攻撃、無断撮影、SNS等への投稿を仄めかす行為等、社会通念上相当な範囲を超える言動については、社員の安全と尊厳を守り、安心して業務に従事できる職場環境を維持するため、毅然と対応する。

(適用範囲)

- 第2条 本規程は、社員等に適用する。
- 2 会社の業務に従事する前項以外の者については、必要に応じ本規程に準じて取り扱う。
- 3 求職者等（求人に応募する者及び会社等の実施するインターンシップ、企業見学、職場体験、会社説明会等、名称の如何に関わらずその他採用活動の一環として実施されるものへの参加者及び関係者をいう。以下同じ。）に対するハラスメントについても、本規程を適用する。

(ハラスメントの定義)

- 第3条 本規程においてハラスメントとは、次の各号に掲げる行為及びその他これらに準ずる行為をいう。

(1) セクシュアルハラスメント

職場における性的な言動に対する他の社員の対応等により、当該社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直接的被害を被った社員及び職場の他の社員の就業環境を害することをいう。

また、相手の性的指向又はジェンダーアイデンティティの状況に関わらないほか、異性に対する言動だけでなく、同性に対する言動も該当する。

なお、社員による性的な言動により求職者等による求職活動等が阻害されるものも該当する。

(2) パワーハラスメント

職場等において、職務上の地位、人間関係、専門性、経験及びその他職場内の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、社員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、又は就業環境を害するものをいう。

(3) 妊娠・出産等に関するハラスメント及び育児休業・介護休業等に関するハラスメント

妊娠・出産等及び育児休業・介護休業等に関する言動及び制度又は措置の利用に関する言動により、社員の就業環境を害することをいう。

(4) カスタマーハラスメント

顧客等（利用者、取引先、委託先及びその他業務上関係する者を含む。以下同じ。）からの言動であって、社員が従事する業務の性質及びその他の事情に照らして社会通念上相当な範囲を超えたものにより、社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すべ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、障がい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該当しない。

（５）職場

所属部署のみならず、社員が業務を遂行する事業場、車両、休憩室、出張先、取引先及び採用活動等の会場等の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４条 社員は、他の社員を業務遂行上の対等なパートナーとして尊重するとともに、その言動に注意を払い、職場における健全な秩序及び協力関係を保持しなければならない。

また、社員は、求職者等を将来の社員・同僚になり得る者として認めたとうえで、接しなければならない。

２ 社員は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。また、社員以外の者に対しても、これに類する行為をしてはならない。

（１）セクシュアルハラスメント

- ア 容姿、身体上の特徴、年齢等に関する不必要な質問又は発言
- イ 性的指向、性自認、恋愛又は交際等に関する不必要な質問又は発言
- ウ わいせつ物（図画、画像、動画）の閲覧、配布、掲示及び送信
- エ うわさの流布
- オ 不必要な身体への接触
- カ 性的な言動により、他の社員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
- キ 交際又は性的関係の強要
- ク 性的な言動への抗議、拒否又は相談を理由とする不利益な取扱い
- ケ 求職者等に対し、食事、交際を執拗に求めること
- コ 求職者等に対し、性的関係、その他不適切な要求をすること
- サ 相手方（求職者等を含む。）に不快感を与える性的な言動
- シ その他前各目に準ずる行為

（２）パワーハラスメント

- ア 身体的暴力行為
- イ 人格を傷つけ、否定するような言動をする等の精神的攻撃
- ウ 他の社員の前での一方的な恫喝又は威圧
- エ 合理的な理由を欠く人間関係からの切り離し
- オ 他の社員の私物を意図的に損壊又は隠すこと
- カ 不当な異動、退職又はその他の不利益を強要したり、解雇を仄めかすこと
- キ 明らかに達成が不可能な職務を一方的に与えること
- ク 故意に必要な情報、連絡事項又は業務上必要な支援を与えないこと
- ケ 業務上必要がないことを強制的に行わせること
- コ 本人の能力、経験又は健康状態等を無視し、合理的な理由なく過大な業務又は過小な業務を一方的にさせること
- サ 他の社員の性的指向又はジェンダーアイデンティティ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社員に暴露する等、個を侵害すること
- シ その他前各目に準ずる行為

（３）妊娠・出産等に関するハラスメント及び育児休業・介護休業等に関するハラスメント

- ア 他の社員の妊娠・出産、育児・介護に関する制度及び措置の利用等に関し、不利益な取扱いを示唆する言動
- イ 他の社員の妊娠・出産、育児・介護に関する制度及び措置の利用等を阻害する言動

- ウ 他の社員が妊娠・出産・育児・介護に関する制度及び措置を利用したことによる嫌がらせ等
- エ 他の社員が妊娠・出産等をしたことにより、不利益な取扱いを示唆する言動
- オ 他の社員が妊娠・出産等をしたことに対する嫌がらせ等
- カ その他前各目に準ずる行為

(4) カスタマーハラスメント

- ア そもそも理由がない又は商品・サービス等と全く関係のない要求
- イ 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
- ウ 対応が著しく困難又は不可能な要求
- エ 不当な損害賠償要求
- オ 身体的攻撃（暴行・傷害等）
- カ 精神的攻撃（脅迫・中傷・名誉棄損・侮辱・暴言・土下座の強要等）
- キ 威圧的な言動
- ク 継続的又は執拗な言動
- ケ 拘束的な言動（不退去、居座り、監禁等）

(5) その他のハラスメント

- ア カスタマーハラスメントを放置又は助長し、他の社員に不当に受忍させること
- イ 相談、苦情の申し出、事実確認への協力又は顧客等からの著しい迷惑行為の報告を理由とする不利益な取扱い
- ウ 顧客等に対する侮辱、差別的及び威圧的な言動
- エ その他前各目に準ずる行為

- 3 管理監督職に任用されている者は、所属部署の社員がハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認してはならない。

(会社の対応)

第5条 会社は、ハラスメントが発生した場合、被害者及び関係者の人権に配慮し、次の措置を講じるものとする。

- (1) 被害者の安全確保及び就業環境の改善
- (2) 行為者に対する指導、配置転換及びその他必要な措置
- (3) 被害者と行為者の接触を回避するための勤務上の配慮
- (4) 顧客等からの著しい迷惑行為に対する複数名での対応
- (5) サービス提供又は取引の中止・見直し
- (6) 警察、弁護士、その他外部機関との連携
- (7) 被害者に対する勤務変更又は休務、その他必要な支援
- (8) 事案の記録
- (9) 再発防止策の策定及び実施

(懲 戒)

第6条 第4条に規定する行為の事実が認められた場合には、就業規則第120条若しくは第121条に基づき、懲戒処分を行う。

- 2 懲戒処分は、行為の内容、頻度、継続性、被害の程度、行為者の職務上の地位、再発性及びその他の事情を総合的に考慮のうえ、決定する。

(相談及び苦情への対応)

第7条 ハラスメントに関する相談及び苦情処理の相談窓口は、本社に設置し、その責任者は総務部長とする。

- 2 相談窓口担当者は、総務課長とし、担当者が変更した場合は、都度、周知するとともに担当者に対し必要な研修を実施する。
- 3 被害者本人に限らず、すべての社員、求職者等及び関係者は、ハラスメントが発生するおそれがある場合、相談又は苦情を窓口担当者に申し出ることができる。
- 4 相談窓口担当者は、相談者の人権及び意向に配慮し、相談内容及び事実関係を確認したうえで、

本社においては人事部長に、各事業場においては所属長を経由して人事部長に速やかに報告するものとする。

- 5 報告に基づき、総務部長は、相談者のプライバシーに配慮したうえで、必要に応じて行為者、被害者、管理監督者、顧客、その他の関係者等から事実関係を聴取する。
- 6 前項の聴取を求められた社員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
- 7 総務部長は、問題解決措置として前条による懲戒処分のほか、行為者の異動等、被害者、相談者及びその他関係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ものとする。

（プライバシーの保護及び不利益取扱いの禁止）

第8条 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を保護し、相談内容及びその他の情報を正当な理由なく第三者に漏らしてはならない。

- 2 相談又は苦情を申し出たこと、事実確認に協力したこと、又は顧客等からの著しい迷惑行為を報告したことを理由とする不利益な取扱いは行わない。
- 3 会社は、相談者、被害者及びその他の関係者に対する報復、嫌がらせ等の不利益な取扱いを防止するため、必要な措置を講じる。

（教育・研修及び周知）

第9条 総務部長は、ハラスメントを防止するため、次の措置を講じるものとする。

- （1）社員に対する定期的な研修の実施及び周知
- （2）管理監督職に対する教育・研修の実施
- （3）採用業務担当者及び面接担当者に対する教育・研修の実施
- （4）顧客対応を行う社員に対する対応方法の教育・研修の実施
- （5）相談窓口担当者に対する教育・研修の実施
- （6）相談窓口及び相談方法の周知
- （7）カスタマーハラスメント対応マニュアル等の整備及び必要に応じた見直し

（再発防止）

第10条 総務部長は、ハラスメントの事案が生じたときは、事案発生原因を調査し、周知の再徹底、研修の実施、業務手順の見直し、行為者への指導及び被害者へのフォロー等の適切な再発防止策を講じなければならない。

（附 則）

第11条 本規程の制定に伴い、「セクシュアルハラスメント防止規程」は廃止する。