

# ハラスメント防止規程

株式会社KPMG Ignition Tokyo

## 第1章 総 則

## 第1条 (目的)

この規程は、職場におけるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、いじめその他一切のハラスメントに該当する行為等を防止するために従業員が遵守すべき事項や防止するための措置等を定めたものであり、働きやすい職場環境を実現することを目的とする。

## 第2条 (方針)

ハラスメント行為は従業員の尊厳を傷つけ、職場環境の悪化を招く重大な問題である。会社はハラスメント行為を決して許さず、全ての従業員が互いに尊重しあえる安全で快適な職場づくりに取り組むこととする。会社は研修を通じてハラスメントに関する従業員の知識の向上を図り、ハラスメントを発生させない企業風土の醸成に努める。また事後においては被害者の保護と、必要に応じて行為者の処罰を公正、迅速に行うこととする。

## 第3条 (定義)

セクシュアルハラスメントとは、職場における性的な発言および性的な行動(以下、「性的な言動」という。)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(対価型セクシュアルハラスメント)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(環境型セクシュアルハラスメント)をいう。また、相手の性的指向又は性自認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。

2. パワーハラスメントとは、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での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

3. 妊娠・出産・育児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(制度等の利用への嫌がらせ型)並びに妊娠・出産等に関する言動により女性従業員の就業環境を害すること(状態への嫌がらせ型)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・育児休業等に関するハラスメントには該当しない。

4. 第1項から第3項のほか、これらに準ずるものであって職場関係を悪化させ又は個人の人格や尊厳を侵害する一切の行為をハラスメントとみなし、この規程を適用する。

5. 第1項から第4項の職場とは、事業主が雇用する従業員が業務を遂行する場所を指し、従業員が通常就業している場所以外の場所であっても、従業員が業

務を遂行する場所であれば「職場」に含み、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。

6. この規程の適用を受ける従業員とは、正社員のみならず、契約社員、アルバイト等名称のいかんを問わず会社に雇用されているすべての労働者をいい、また、派遣労働者を含むものとする。

## 第2章 禁止行為

### 第4条 (禁止行為)

すべての従業員は、他の従業員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序ならびに協力関係を保持する義務を負うとともに、職場内において第2項から第6項までに掲げる行為をしてはならない。

#### 2. セクシュアルハラスメント

- ①性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- ②わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ③うわさの流布
- ④不必要な身体への接触
- ⑤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
- ⑥交際・性的関係の強要
- ⑦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
- ⑧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

#### 3. パワーハラスメント

- ①身体的な攻撃：暴行・傷害
- ②精神的な攻撃：脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言
- ③人間関係からの切り離し：隔離・仲間外し・無視
- ④過大な要求：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
- ⑤過少な要求：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
- ⑥個の侵害：私的なことに過度に立ち入ること
- ⑦業務上必要な情報や助言を与えないこと
- ⑧その他前各号に準ずる言動

#### 4. 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

- ①部下の妊娠・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部下又は同僚の妊娠・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部下又は同僚が妊娠・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扱いを示唆する言動
  - ⑤部下又は同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等
5. 職場内でのいじめ、その他一切のハラスメントに該当する行為
6. 部下である従業員がハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為。

### 第3章 相談・苦情の取扱い

#### 第5条 (相談窓口の設置)

ハラスメントに関する相談及び苦情処理の相談窓口は人事担当とし、その責任者は人事担当パートナーとする。

#### 第6条 (相談・苦情の申出)

ハラスメントの被害者に限らず、すべての従業員はハラスメントに関する相談及び苦情を窓口担当者に申し出ることができる。

2. ハラスメントに関する相談・苦情の申出は、ハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、ハラスメントに該当するか否か微妙な場合にも行うことができる。

#### 第7条 (申出の方法)

前条に定める相談・苦情の申出は、書面（電子メールを含む。）で行うものとする。

#### 第8条 (事実関係の確認)

第3条に該当する可能性のある事象に関して、事実関係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ものとする。

#### 第9条 (プライバシーの保護)

相談窓口の担当者は、申出をした従業員および関係当事者のプライバシーの保護に十分留意しなければならない。

#### 第10条 (不利益取扱いの禁止)

会社は、従業員がハラスメントに関する相談・苦情を申し出たこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該従業員に不利益な取扱いを行わない。

#### 第4章 ハラスメントへの対応

- 第11条 (事実認定)  
ハラスメントの最終的な事実認定は、人事担当パートナーが行う。
- 第12条 (懲戒処分等)  
ハラスメント行為に該当する事実が認められた場合は、就業規則第51条に基づき懲戒処分の対象とする。その他、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。
- 第13条 (指導・啓発)  
会社および職場内の管理監督者は、従業員によるハラスメント行為が起きないように、従業員の指導・啓発に努めなければならない。
- 第14条 (フォローアップ)  
人事担当パートナーは、相談者に対し、速やかに会社としての取り組み状況について説明し、また対処結果を報告しなければならない。  
2. 人事担当パートナーは、行為者に対し、会社としての措置について説明しなければならない。
- 第15条 (再発の防止)  
人事担当パートナーは、ハラスメント事案が生じた時は、ハラスメント防止に関する周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析と再発防止等、適切な再発防止策を講じなければならない。

#### 第4章 雑 則

- 第16条 (改廃)  
本規程の改廃は、規程管理規程の定めに従う。ただし、労働基準法の定める手続を経て行うこととする。
- 附則  
この規程は、2020年7月1日から施行する。  
この規程は、2021年4月1日から改定する。

2020年7月1日制定