

ハラスメント防止規程

制定：平成 27 年 2 月 1 日

改定：令和 2 年 5 月 1 日

改定：令和 6 年 4 月 1 日

目 次

第 1 条	目 的	1
第 2 条	セクシュアルハラスメントの定義	1
第 3 条	パワーハラスメントの定義	1
第 4 条	妊娠・出産・育児休業等に 関するハラスメントの定義	1
第 5 条	モラルハラスメント・ その他ハラスメントの定義	1
第 6 条	適用範囲	2
第 7 条	禁止行為	2
第 8 条	懲戒	3
第 9 条	相談及び苦情への対応	3
第 10 条	再発防止の義務	4
第 11 条	規程の改定	4
付則		4

ハラスメント防止規程

第1条（目的）

この規程は、就業規則制裁事項及び男女雇用機会均等法に基づき、航空集配ホールディングスグループの職場におけるハラスメントを防止するために、従業員が遵守すべき事項及び雇用管理上の措置について定めます。

第2条（セクシュアルハラスメントの定義）

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います。

- 2 前項の職場とは、勤務部署のみならず、従業員が業務を遂行するすべての場所をいい、又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します。
- 3 第1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します。

第3条（パワーハラスメントの定義）

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こと、又は職場環境を悪化させることをいいます。

- 2 前項の職務上の地位や人間関係の優位性を背景にとは、直属の上司はもちろんのこと、直属の上司以外であっても、先輩後輩などの人間関係により、相手に対して実質的に影響力を持つ場合を含みます。

第4条（妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの定義）

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をいいます。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ません。

第5条（モラルハラスメント・その他ハラスメントの定義）

性的言動に該当せず、又は職務に直接関係しない場合であっても、倫理や道徳に反して、他の従業員に対して、当該従業員の人格や尊厳を傷付け、当該従業員に精神的苦痛を与

え、又は職場の風紀や秩序を乱すことをいいます。

第6条（適用範囲）

この規程の適用を受ける従業員には、正社員のみならず、パートタイム労働者、嘱託社員等名称の如何を問わず航空集配ホールディングスグループに雇用されているすべての労働者、役員及び派遣労働者を含むものとします。

第7条（禁止行為）

従業員は、職場内において次の各号に定める行為を行ってはけません。

（セクシュアルハラスメント）

- ① 性的及び身体上の事柄に対する不必要な質問・発言をする行為
- ② わいせつ図画を閲覧、配付、掲示する行為
- ③ 性的な噂を広める行為
- ④ 不必要に身体へ接触する、又は接触しようとする行為
- ⑤ 性的な言動により、他の従業員の就業意欲を低下させしめ、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

（パワーハラスメント）

- ① 人格を傷つけるような暴言やあらゆる身体的な暴力行為
- ② 法令違反行為の強要
- ③ 仕事上のミスについて、しつこく責め続ける行為
- ④ 大声で怒鳴ったり、机を激しく叩く行為
- ⑤ 仕事を与えなかったり、意図的に必要な情報や連絡を与えなかったり、無視する行為
- ⑥ 業務上必要のないことやプライベートな用事を押し付ける行為
- ⑦ 人格を傷つけるような噂を広める行為
- ⑧ 従業員の私物を意図的に壊したり隠したりするなどの嫌がらせ行為
- ⑨ 私的なことに過度に立ち入る行為
- ⑩ パワーハラスメント行為への抗議を行った従業員に対し、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為
- ⑪ 職務権限及び正当な理由なく、異動や退職の強要、解雇をちらつかせる行為
- ⑫ その他前各号に準ずる行為

(妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント)

- 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

(モラルハラスメント、その他のハラスメント)

- ① 性的言動に該当せず、又は職務に直接関係しない場合であっても、倫理や道徳に反して、他の従業員に対して、暴言、理由もない不機嫌な態度や無視、仲間はずれ、陰口、誹謗中傷、不要な詮索、付きまとい、プライバシーの侵害、執拗な要求等（モラルハラスメント）により、当該従業員の人格や尊厳を傷付け、当該従業員に精神的苦痛を与え、又は職場の風紀や秩序を乱す行為
 - ② 懇親会や任意の休日行事等への出席を強要したり、懇親会等でのアルコールを過度に勧めたり（アルコールハラスメント）、IT 技術が伴わないことや年齢と役職のギャップ等を揶揄したり（テクノロジーハラスメント等）するなど、他の従業員に対し業務と無関係な行為を事実上要求し、又は嫌がらせを行って、当該従業員の人格や尊厳を傷付け、当該従業員に精神的苦痛を与え、又は職場の風紀や秩序を乱す行為
- 2 上司は、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、これを黙認する行為をしてはいけません。

第8条（懲戒）

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、就業規則に基づき懲戒処分の対象とします。

- 2 上司が故意または過失により、部下のハラスメント行為を放置していた場合も、前項に準じます。

第9条（相談及び苦情への対応）

ハラスメントに関する相談及び苦情処理の相談窓口は、航空集配サービス本社で設けることとし、その責任者は管理本部長とします。管理本部長は、窓口担当者の名前及び連絡先を人事異動等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します。

- 2 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ます。
- 3 相談窓口担当者は、前項の申し出を受けたときは、対応マニュアルに沿い、相談者から

の事実確認後、管理本部長へ報告します。管理本部長は、報告に基づき、相談者のプライバシー及び人権に配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司及び他の従業員等に事実関係を聴取します。

- 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ません。
- 5 会社は、ハラスメント事案調査に当たるハラスメント対策委員会を設置します。この委員会は管理本部長を委員長、総務人事課長及びハラスメント相談窓口担当者を委員とします。
- 6 会社は、ハラスメント対策委員会の協議を踏まえ、問題解決のための措置として、前条による懲戒の他、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ます。
- 7 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等を理由として不利益な取り扱いを行いません。

第10条（再発防止の義務）

管理本部長は、ハラスメントの事案が生じたときは、周知の再徹底及び事案発生の原因分析と再発防止等、適切な再発防止策を講じなければなりません。

第11条（規程の改定）

この規程の改定は、管理本部長が立案し、社長が決定します。

（付則）

この規程は、令和6年4月1日から適用します。