

セクシュアルハラスメントの防止に関する規定

第1条(目的)

本規定は、就業規則第〇条及び男女雇用機会均等法に基づき、職場におけるセクシュアル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、ならびに性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等を定める。

第2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。

- 2 前項の職場とは、勤務部店のみならず、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、実質的には職場の延長と見なされる就業時間外の時間を含むものとする。
- 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する。

第3条(禁止行為)

就業規則第〇条により定めた服務規律について、セクシュアルハラスメントに関する内容を次に定めることとする。

- 1 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、職場内において次の各号に掲げる行為をしてはならない。
 - ① 容姿及び身体上の特徴に関する不必要な発言
 - ② 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問
 - ③ わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
 - ④ うわさの流布
 - ⑤ 不必要な身体への接触
 - ⑥ プライバシーの侵害
 - ⑦ 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
 - ⑧ 交際・性的関係の強要
 - ⑨ 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
 - ⑩ 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
- 2 上司は、部下である従業員がセクシュアル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ならない。

第4条(懲戒)

本規定第3条に掲げ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△章第△条に基づき下記の懲戒処分を行う。

第△条第1項(譴責、減給又は出勤停止)

本規定第3条(禁止行為)第1項①～⑦のいずれか又は⑩を行ったとき

第2項(懲戒解雇)

- ① 前項のうち、数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず、改善の見込みがないと認められたとき
- ② 本規定第3条(禁止行為)第1項⑧、⑨又は同条第2項の行為を行ったとき

第5条(相談及び苦情への対応)

セクシュアル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及び各事業場で設けることとし、その責任者は人事部長とする。人事部長は、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(添付略)の作成及び対応に必要な研修を行うものとする。

- 2 セクシュアルハラスメントの被害者に限らず、すべての従業員は性的な言動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。
- 3 対応マニュアルに沿い、相談窓口担当者は相談者からの事実確認の後、本社においては人事部長へ、各事業場においては所属長へ報告する。報告に基づき、人事部長あるいは所属長は相談者の人権に配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司並びに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 対応マニュアルに沿い、所属長は人事部長に事実関係を報告し、人事部長は、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等を理由として不利益な取扱いは行わない。

第6条(再発防止の義務)

人事部長は、セクシュアルハラスメントの事案が生じたときは、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因と再発防止等、適切な再発防止策を講じなければならない。

付則 平成〇年〇月〇日より実施