平成●●年●月●日

セクシュアルハラスメント・妊娠、出産、育児介護休業取得等に関するハラスメントは禁止です！！

株式会社●●●　代表取締役社長●●●

１　職場におけるハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景になることがあり、また、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背景となることがあります。このような言動を行わないよう注意しましょう。

２　我が社は下記のハラスメント行為を許しません。

　 ⑴　就業規則第●●条のセクシュアル・ハラスメントとは、次のとおりです。

①　性的な冗談、からかい、質問　　　　　　　　 ②　わいせつ図画の閲覧、配付、掲示

③　その他、他人に不快感を与える性的な言動　　 ④　性的な噂の流布

⑤　身体への不必要な接触 　　　　　　　　　　　 ⑥　性的な言動により社員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為

⑦　交際、性的な関係の強要 ⑧　性的な言動に対して拒否等を行った部下等従業員に対する不利益取扱い　など

⑵　就業規則第●●条の妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは次のとおりです。

　　　①部下又は同僚による妊娠・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

　　　②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

　　　③部下又は同僚が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等

　　　④部下が妊娠・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行為

　　　⑤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行為

３　この方針の対象は、正社員、派遣社員、パート・アルバイト等当社において働いているすべての労働者です。

　　妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについては、妊娠・出産等をした女性労働者及び育児休業等の制度を利用する男女労働者の上司及び同僚が行為者となり得ます。

セクシュアルハラスメントについては、上司、同僚、顧客、取引先の社員の方等が被害者及び行為者になり得るものであり、異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象となります。また、被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、性的な言動であればセクシュアルハラスメントに該当します。

４　社員がハラスメントを行った場合、就業規則第●●条に当たることとなり、処分されることがあります。

５　相談窓口

職場におけるハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口担当者は次の者です。電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。

また、実際に生じている場合だけでなく、生じる可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合や上記２に当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。

●●●課　　●●　●●（内線●●、メールアドレス●●●●●）

相談には公平に、相談者だけでなく行為者についても、プライバシーを守って対応しますので安心してご相談ください。

６　相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いは行いません。

７　相談を受けた場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のための措置及び行為者に対する措置を講じます。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。

8　当社には妊娠・出産・育児等に関わる労働者が利用できる様々な制度があります。どのような制度が利用できるのか、就業規則等により確認しましょう。また、そのような制度の利用の際には、円滑な制度利用のためにも、早めに上司や人事担当、上記の相談窓口等にご相談ください。