**－セクシュアルハラスメントの防止に関する規定－**

（目的）

第1 条　本規定は、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るべき事項、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。

（定義）

第２条　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、通常の勤務場所のみならず、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。

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。

（禁止行為）

第３条　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、職場内において次の各号に掲げる行為をしてはならない。

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

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。

（懲戒）

第４条　従業員が第３条に掲げる禁止行為を行った場合は、就業規則第△条に基づき懲戒処分を行う。懲戒の適用区分は、次の要素を総合的に判断した上で決定する。

　①　行為の具体的態様（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）

　②　当事者同士の関係（職位等）

　③　被害者の対応（告訴等）・心情等

（相談及び苦情への対応）

第５条　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、担当者に対し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 　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 　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。

（再発防止の義務）

第６条　人事部長は、セクシュアルハラスメントの事案が生じた時は、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。

附則　平成　　年　　月　　日より施行

注）朱文字の部分は会社の実情に応じ変更してください。

|  |
| --- |
| **職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関する相談窓口担当者** |
|  |  |  |  |
| 所　属 | 氏　名　 | 連絡先 |
| ○　○ 課 | ○　○　（女性） | 電話　○○○　　　　内線○○　　　　アドレス○○○ |
| ○　○ 課 | □　□　（男性） | 電話　□□□　　　　内線□□　　　　アドレス□□□ |
| * 一人で悩まずにご相談下さい。
* 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職場でのセクシュアル・ハラスメント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。

☆　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方すべてのご相談に応じます。☆　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。☆　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ので、注意しましょう。 |