

セクハラ防止規程

株式会社プラスワン

第1条 (目的)

- ① 本規程は、就業規則及び男女雇用機会均等法に基づき、社員が遵守すべき事項、会社の雇用管理上の措置を定め、職場におけるセクシャルハラスメント（以下、「セクハラ」という）を防止し、社員に良好な職場環境を提供することを目的とする。

第2条 (会社の方針)

- ① 会社は、職場におけるセクハラを禁止して、セクハラの予防措置をとる。セクハラを行った社員を懲戒規定により厳正に処罰する。

第3条 (セクハラ禁止)

- ① 社員は、職場において性的言動を行い、それに対する社員の対応により、当該社員に解雇、降格、減給等の不利益を与えること（対価型セクハラ）をしてはならない。

対価型セクハラとは、例えば次のような行為である。

- (イ) 事業所内において上司が社員に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、当該社員を解雇すること
- (ロ) 車中等の個室において上司が社員の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、当該社員について不利益な配置転換をすること
- (ハ) 営業所内において上司が日頃から社員に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、当該社員を降格等、不利益な処分を処すこと

- ② 社員は、職場において性的な言動を行い、他の社員の就業環境を害し、他の社員が就業する上で看過できない程度の支障を生じさせること（環境型セクハラ）をしてはならない。

環境型セクハラとは、例えば次のような行為である。

- (イ) 事業所内において上司が社員の腰、胸等に度々触ったため、当該社員が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること
- (ロ) 同僚が取引先において社員に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該社員が苦痛に感じて仕事が手につかないこと
- (ハ) 社員が抗議をしているにもかかわらず、事業所内にヌードポスターを掲示しているため、当該社員が苦痛に感じて業務に専念できないこと

- ③ 第1項第2項の「職場」とは、事業主が雇用する社員が業務を遂行する場所及びそれに密接に関連する場所である。当該社員が通常就業している場所以外の場所（取引先の事業所、取引先と打合せするための飲食店等）であっても、これに該当することがある。

- ④ 第1項及び第2項の「社員」とは、事業主が雇用する社員のすべてである。

- ⑤ 上司は、部下である社員がセクハラを受けている事実を認めながら、これを放置・黙認する行為をしてはならない。

第4条 (懲戒)

- ① 前条に違反した社員に対し、就業規則の懲戒規定に基づき、厳正に懲戒処分を行う。

第5条 (会社の方針の周知)

- ① 会社は、社員に対し、本規程の写しを配布する。

第6条 (会社の方針の啓発)

- ① 会社は、セクハラ防止研修（一般社員用）およびセクハラ防止研修（管理職用）を行う。
- ② 会社は、前項の研修実施後新たに管理職になった者に対し、管理職就任後速やかに、セクハラ防止研修（管理職用）を行う。

第7条 (禁止事項に違反した場合)

- ① 社員は、本規程の禁止事項に違反した場合は、速やかに会社に報告しなければならない。

第8条 (相談体制)

- ① 会社は、セクハラに関する相談窓口を本社及び各支店に設置する。
- ② 会社は、全社員に対し、相談窓口の担当者、連絡先、セクハラに該当するか微妙な事案であっても、広く相談することを、社内HPにより周知する。
- ③ 相談窓口の責任者は、部長とし、部長は相談窓口担当者の留意点等を記載した対応マニュアル作成、相談窓口担当者の研修を行う。
- ④ 相談窓口対応者は、相談者のプライバシー侵害、名誉感情の侵害をしてはならない。
- ⑤ 相談窓口対応者は、相談内容が職場におけるセクハラが現実に発生している場合だけでなく、その発生のおそれがある場合は、職場におけるセクハラに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応しなければならない。

第9条 (事実関係の確認)

- ① 会社は、セクハラの発生が疑われる場合、直ちに、セクハラを行ったと疑われる者と被害を申告した者の双方から事実関係を確認する。
- ② 会社は、事実関係確認のために、上司、同僚その他の社員からも事実関係を聴取することがある。
- ③ 第1項及び第2項の事実聴取を求められた社員は、正当な理由なくこれを拒否してはならない。
- ④ 事実関係確認の担当者は、被害事実の社内への流布等により被害を申告した者のプライバシー侵害が生じないように十分に注意する。

第10条 (セクハラ確認後の措置)

- ① セクハラの実事が確認できた場合、会社は速やかに、事案の内容や状況に応じ、以下の措置の1つまたは複数を行う。

1. 加害者への懲戒処分
2. 加害者と被害者の関係改善に向けての援助
3. 被害者と加害者を引き離すための配置転換
4. 加害者の謝罪
5. 被害者の労働条件の不利益の回復
6. その他必要な措置

第11条（再発防止措置）

- ① セクハラの実事が確認できた場合、会社は、本規程を全社員に配布して再度周知する。
- ② セクハラの実事が確認できた場合、会社は必要に応じてセクハラ再発防止研修を実施する。
- ③ セクハラの実事が確認できなかった場合でも、会社は、第1項及び第2項の措置を行うことがある。

第12条（不利益取扱いの禁止）

- ① 会社は、社員が職場におけるセクハラに関し相談をしたこと、または事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該社員に解雇等の不利益な取扱いをしてはならない。

附 則

2019年 12月 20日 制定

