

平成20年8月19日

## セクシュアルハラスメントは許しません！！

株式会社 お菓子の香梅  
代表取締役 副島 隆

1 **職場におけるセクシュアルハラスメントは、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。**

2 **我が社は下記の行為を許しません。**

- ① 身体への不必要な接触
- ② 性的な冗談、からかい、質問
- ③ 性的な噂の流布
- ④ 交際、性的な関係の強要
- ⑤ わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
- ⑥ 性的な言動に対して拒否等を行った社員等に対する不利益取扱い
- ⑦ 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
- ⑧ その他社員等に不快感を与える性的な言動 など

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方すべて、また顧客、取引先の社員の方等も含みます。相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、セクシュアルハラスメントのない、快適な職場を作っていきましょう。**

4 **相談窓口**

職場におけるセクシュアルハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口担当者は次の通りです。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下さい。

また、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、事案の対処をします。

【西原工場】 製品開発 G 築地 巧(内線527) 製造推進 G 山口 松子(内線536)

【白山本社】 1階 白山本店 半代武春(内線210) 2階 総務本部 川元栄子(内線282)

4階 財務本部 宮本順子(内線407)

【直営各店】 営業推進 G 川添 茂(内線551) 営業推進 G 斉藤敬子(内線631)

【総括窓口】 総務本部 小野直樹(内線281)

相談には公平に対応し、**場合によっては就業規則に従った懲戒処分**を行います。

プライバシーを守って対応しますので安心してご相談下さい。

5 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。

## 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21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、並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全ての場所をいい、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全ての従業員を含むものとする。

**第3条(禁止行為)** 全ての従業員は、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並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 不必要な身体への接触
- ② 容姿及び身体上の特徴に関する不必要な発言
- ③ 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問
- ④ プライバシーの侵害
- ⑤ 噂の流布
- ⑥ 交際・性的関係の強要
- ⑦ わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
- ⑧ 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
- ⑨ 性的な言動により、他の従業員の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為
- 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)** 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、就業規則第十二章第106条、107条及び108条に基づき懲戒処分を行う。

**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、その責任者は総務本部長とする。総務本部長は、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、全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、本社においては総務本部長へ、各事業場においては所属長へ報告する。報告に基づき、総務本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、所属長は総務本部長に事実関係を報告し、総務本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ずる。
- 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を行わない。

**第6条(再発防止の義務)** 総務本部長は、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19年8月1日より実施