

ハラスメントに関する相談窓口と、ハラスメント行為者に厳正に対処することについて、就業規則を更新しましたので、お知らせいたします。

### (ハラスメントの禁止)

すべての社員は、他の社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) セクシャルハラスメント

- ① 不必要な身体への接触
- ② 容姿および身体上の特徴に関する不必要な発言
- ③ 性的およ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 うわさの流布
- 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または拒否等を行った社員に対して、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社員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
- ⑩ 部下である社員がセクシャルハラスメントを受けている事実を認めながら、所属長がこれを黙認する行為
- ⑪ その他、相手方および他の社員に不快感を与える性的な言動

#### (2) パワーハラスメント

- ① 暴行、傷害等の身体的攻撃を行うこと
- ② 脅迫、名誉毀損、侮辱、人格否定、ひどい暴言等の精神的攻撃を行うこと
- ③ 仕事上のミスについて、一方的にしつこくまたは大勢の社員が見ている前で責め続けること
- ④ 仕事を故意に与えない。無視をすること
- ⑤ 法令違反の行為を強要すること
- ⑥ 明らかに達成が不可能な職務を一方的に与えること
- ⑦ 故意に必要な情報や連絡事項を与えないこと
- ⑧ 業務に必要ながないこと（プライベートな用事等）を強制的に行わせること
- ⑨ その他前各号に準ずる言動を行うこと

#### (3) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

- ① 部下の妊娠・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言動
- ② 部下または同僚の妊娠・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
- ③ 部下または同僚が妊娠・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
- ④ 部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動

### (ハラスメントの相談窓口の設置と対応)

ハラスメントに関する相談および苦情処理の相談窓口を本社人事課とし、その責任者は人事部長とする。人事部長は、必要に応じて相談窓口の担当者を指名し、その名前を人事異動等の変更の都度、周知すると共に、

担当者に必要な研修を行うものとする。

- 2 ハラスメントの被害者に限らず、すべての社員はハラスメントが発生するおそれがある場合、相談および苦情を相談窓口の担当者に申し出ることができる。
- 3 相談窓口の担当者は相談者からの事実確認の後、所属長へ報告を行う。報告に基づき、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、上司ならびに他の社員等に事実関係を聴取する。
- 4 前項の聴取を求められた社員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
- 5 ハラスメント行為が認められた場合、会社は、問題解決のための措置として、懲戒処分その他、行為者の異動等被害者の労働条件および就業環境を改善するために必要な措置を講じる。
- 6 会社は、相談およ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共に、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不利益な取扱いを行わない。
- 7 会社は、ハラスメントの事案が生じた時は、周知の再徹底および研修の実施、事案発生の原因と再発防止等、適切な再発防止策を講じることとする。

#### （訓戒、減給、出勤停止及び降格又は降給）

（ハラスメントの禁止）の各号（第1項⑥⑧と第2項①を除く）に該当する場合は、減給、出勤停止、降格又は降給にする。ただし、情状により訓戒にすることがある。

#### （懲戒解雇）

（ハラスメントの禁止）の第1項⑥、⑧、第2項①の行為を行った者は、懲戒解雇に処する。ただし、情状により諭旨退職にすることがある。

（ハラスメントの禁止）の各号（第1項⑥⑧と第2項①を除く）に該当する行為が再度に及んだ場合は、懲戒解雇に処する。ただし、情状により諭旨退職にすることがある。