

セクシュアルハラスメントおよびマタニティーハラスメント防止規程のひな型

第1条（目的）

本規程は、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（以下「男女雇用機会均等法」）および関連法令に基づき、セクシュアルハラスメントおよびマタニティーハラスメントの防止、並びにそれらのハラスメントが発生した後の雇用管理上の対応について定めるものである。本規程は、役員および従業員（以下「従業員等」）に適用されるものとする。

第2条（セクシュアルハラスメントの定義）

- 1) 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従業員等の対応など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、または性的な言動により他の従業員等の就業環境を害することをいう。セクシュアルハラスメントに該当する具体的な行為は以下の通りである。なお、セクシュアルハラスメントの被害を受ける従業員等の性的指向や性自認は問わない。
 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. 性的な内容に関する噂を社内外に流布すること。
 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などを行った従業員等に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換などの不利益を与える行為。
 9. 性的な言動により、他の従業員等の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為。
 10. その他、相手および他の従業員等に不快感を与える性的な言動。
- 2) 「職場」とは、会社内に限らず、取引先、出張先など全ての業務遂行場所をいい、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（以降、本規程にて同様）。
- 3) 第2条第1項第10号の「相手および他の従業員等」とは、直接的に性的な言動の相手となった被害者に限らず、性的な言動によって就業環境を害された全ての従業員等を含み、また、取引先、顧客など全ての業務遂行上の関係者を含むものとする。

第3条（マタニティーハラスメントの定義）

女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第 65 条第 1 項の産前産後休業を請求したことその他の妊娠または出産の事由に関する言動により、当該女性労働者の就業環境が害されることをいう。

第 4 条 (セクシュアルハラスメントおよびマタニティーハラスメントの防止)

- 1) 全ての従業員等は、国籍、信条、性別、性的指向、性自認、職務上の地位・権限・職権、雇用形態に関係なく、職場において相手の人格や尊厳を尊重し、セクシュアルハラスメントおよびマタニティーハラスメント、あるいはそれらと疑われる行為をしてはならない。
- 2) 管理者は、他の従業員等がセクシュアルハラスメントおよびマタニティーハラスメント（それらの疑い例を含む。以降、本規程において同様）を受けていることを知ったときは、それを黙認してはならず、速やかに「ハラスメント相談窓口」に通知しなければならない。
- 3) 従業員等は、他の従業員等がセクシュアルハラスメントおよびマタニティーハラスメントを受けていることを知ったときは、速やかに「ハラスメント相談窓口」に通知しなければならない。

第 5 条 (「ハラスメント相談窓口」の設置)

- 1) 会社は「ハラスメント相談窓口」を設置する。「ハラスメント相談窓口」は、次の各号に定める業務を行うものとする。
 1. セクシュアルハラスメントおよびマタニティーハラスメントに関する従業員等やその親族からの相談の受け付け。
 2. 教育指導によるセクシュアルハラスメントおよびマタニティーハラスメントの未然防止。
 3. セクシュアルハラスメントおよびマタニティーハラスメントの事実関係の確認など早期解決、再発防止。
 4. その他、セクシュアルハラスメントおよびマタニティーハラスメントの未然防止、早期解決に資する業務。
- 2) 「ハラスメント相談窓口」の責任者（以下「窓口責任者」）は総務部長とし、「ハラスメント相談窓口」の担当者（以下「窓口担当者」）は会社が個別に指名した従業員等とする。
- 3) 会社は、窓口責任者および窓口担当者に別途定める「ハラスメント相談対応マニュアル」（省略）を配布する。窓口責任者および窓口担当者は当該マニュアルに基づき、セクシュアルハラスメントおよびマタニティーハラスメントの防止および対応に当たらなければならない。また、窓口責任者および窓口担当者は会社が指定するセクシュアルハラスメントおよびマタニティーハラスメント防止教育

を受講しなければならない。

- 4) 会社は、窓口担当者の名前を人事異動などの変更の都度、従業員に周知する。

第6条 (セクシュアルハラスメントおよびマタニティーハラスメントへの対応)

- 1) セクシュアルハラスメントおよびマタニティーハラスメントの相談や報告があった場合、窓口担当者は、相談者からの事実確認の後、窓口責任者へ報告する。
- 2) 窓口担当者は、相談者の人権に配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者並びに他の従業員等から事実関係を聴取する。
- 3) 前項の聴取を求められた従業員等は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
- 4) 窓口担当者は、窓口責任者に事実関係を報告する。
- 5) セクシュアルハラスメントおよびマタニティーハラスメントの早期解決に困難な状況が生じた場合、窓口責任者は、男女雇用機会均等法に基づく紛争解決援助および調停など、中立的第三者機関を利用することができる。
- 6) セクシュアルハラスメントおよびマタニティーハラスメントの事実関係の確認が終了するまでの間、関係者に自宅待機を命じることがある。この期間中、会社は労働基準法第26条の「休業手当」を支払うものとする。
- 7) セクシュアルハラスメントおよびマタニティーハラスメントの事実が確定した場合、会社は行為者については就業規則に照らして処分を決定する。また、セクシュアルハラスメントおよびマタニティーハラスメントの被害者および行為者の配置転換など、被害者の労働条件上の不利益の回復等のために必要な措置を講じるものとする。

第7条 (不利益な取り扱いの禁止)

会社はセクシュアルハラスメントおよびマタニティーハラスメントに関する相談や報告を行ったこと、または事実関係の確認に協力したことなどを理由として不利益な取り扱いを行ってはならない。

第8条 (プライバシーの保護)

- 1) 何人も、セクシュアルハラスメントおよびマタニティーハラスメントに関する相談および聴取などで知り得た情報を、みだりに第三者に漏洩してはならない。
- 2) 窓口責任者および窓口担当者は、セクシュアルハラスメントおよびマタニティーハラスメントへの対応に当たって、被害者および行為者など関係する従業員等のプライバシーの保護に十分に留意しなければならない。

第9条 (再発防止の義務)

窓口責任者は、セクシュアルハラスメントおよびマタニティーハラスメントの事案が生じたときは、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なければならない。

第 10 条 (改廃)

本規程の改廃は、取締役会において行うものとする。

附則

本規程は、平成〇年〇月〇日より実施する。