

セクシュアルハラスメント防止規程

株式会社東京設計事務所

# セクシュアルハラスメント防止規程

## 第1章 総則

### 第1条（目的）

この規程は、男女雇用機会均等法並びに就業規則に基づき、職場におけるセクシュアル・ハラスメント（以下、「セクハラ」という）に関する取扱いを定め、セクハラの実然防止を図るとともに、セクハラが発生した場合に迅速に解決を図ることを通じて、社員の働きやすい良好な職場環境を実現することを目的とする。

### 第2条（定義）

セクハラとは、職場（社内に限らず、社外の場所を含む）において、社員（社内の社員に限らず、社外からの派遣社員、委託先企業の従業員等の関係者も含む）が不快に感じる性的な発言や行動が行われ、それを拒否したことで解雇や減給などの労働条件の不利益を受けること（対価型セクハラ）および性的な発言や行動が行われることで職場の環境が不快なものになり、働く上で重大な影響が生じること（環境型セクハラ）をいう。

- ② 前項の職場におけるセクハラとは、同姓に対するものも含まれ、相手の性的指向（人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか）や性自認（性別に関する自己意識）にかかわらず、「性的な言動」であれば、セクハラに該当する。

### 第3条（適用範囲）

本規程は、および就業規則第2条に定める全ての社員に加え、特別に役員、顧問等にも適用するものとする。

## 第2章 セクハラ行為の禁止

### 第4条（セクハラ行為）

社員は、セクハラに係る行為（以下、「セクハラ行為」という）をしてはならない。また、管理監督者はセクハラ行為ならびにセクハラと疑われる行為を認識しながら、これを放置してはならない。

- ② セクハラ行為の具体的事例は、以下の通りである。
1. 性的冗談、性的噂を流布すること
  2. 不必要に身体へ接触すること

3. 過剰な顧客接待を強要すること
4. 社員の身体または外見に関して性的な批評をすること
5. 性的および身体上の事柄に関する不必要な質問をすること
6. プライバシーを侵害すること
7. 交際・性的関係を強要すること
8. わいせつ図画の閲覧、配布、提示をすること
9. ヌード写真を社内に提示したり、パソコンの画面に設定したりすること
10. 特定の社員を何回もじっと見つめたり、職場の内外でつけまわしたりすること
11. 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をすること
12. 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言動をすること
13. 性的指向や性自認をからかいやいじめの対象とすること
14. LGBT（レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー）であること  
をカミングアウトした人に対して嫌がらせを行うこと
15. 「ホモ」、「オカマ」など、人格を認めない呼び方をすること
16. 本人の了解を得ずに、公にしていない性的指向や性同一性等の秘密を暴露すること  
(アウティング)
17. その他、社員に不快感を与える性的な言動をすること

### 第3章 相談体制の整備等

#### 第5条（通報窓口および相談員の設置）

会社は、セクハラに関する被害の相談に対応するため、社内および社外に次の業務を担当する通報窓口および相談員を設置する。

1. セクハラに関する苦情・相談を受け付けること
  2. 相談内容について事実関係を確認すること
- ② 通報窓口への通報については、別途定める「公益通報規程」によるものとする。
- ③ 相談員は、本社および各支社にそれぞれ男女各1名ずつ設置することとし、コンプライアンス室長が推薦し会社が任命する。相談員の任期は、4月1日からの1年とし再任を妨げない。

#### 第6条（相談の申し出）

社員は、セクハラを受けた場合またはセクハラが発生するおそれがある場合は、通報窓口または相談員に申し出を行うことができる。

#### 第7条（セクハラ連絡）

セクハラ行為を目撃した社員は、直ちに通報窓口または相談員に連絡しなければならない。

#### 第8条（委員会の設置）

セクハラに関する苦情等に対応するためのセクハラ委員会をコンプライアンス室に設置し、室長が委員長として委員会の運営にあたる。委員は委員長が推薦し会社が任命する。委員の任期は、4月1日からの1年とし再任を妨げない。

#### 第9条（委員会の職務）

委員会は、通報窓口または相談員からの報告に基づきセクハラの実態関係の調査および事実認定を行う。

- ② セクハラ行為が認定された場合には、当該社員に対する異動、懲戒などの人事上の措置および当該部署の職場環境改善等について会社に対して勧告する。

委員会の議事は、原則として非公開とする。

#### 第10条（通報窓口および相談員からの報告）

通報窓口等または相談員によりセクハラ行為の疑いが確認され、かつ被害者から希望があった場合、委員会に同内容の報告を行う。ただし、事案に悪質性が高く、または緊急性を要する場合は、被害社員からの了解を得ることなく委員会に対し報告することができる。

#### 第11条（プライバシーの保護）

通報窓口の担当者および相談員は、社員より申出があった事実が漏洩しないように細心の注意を払い、プライバシーの保護に留意しなければならない。

#### 第12条（不利益取扱の禁止）

会社は、社員が通報窓口または相談員にセクハラについて申し出たことまたは第15条に定める協力に際して事実を述べたことを理由として、不利益な取扱をしてはならない。

#### 第13条（管理監督者の注意義務）

職場内の管理監督者は、社員がセクハラを起こすことがないように、部下の指導・啓発に努めなければならない。

### 第4章 事実認定および処分

#### 第 14 条（事実認定の結果）

委員会は、事実認定の結果をセクハラの実行者および被害者に速やかに通知するものとする。

#### 第 15 条（セクハラ調査に関する協力）

社員は、通報窓口または相談員からセクハラ行為に関する調査への協力が求められた場合には、これに協力しなければならない。

#### 第 16 条（懲戒処分）

会社は、セクハラの実行者に対し、委員会の勧告があった場合には、懲戒処分を行う。

- ② 当該職場の管理監督者が故意または過失により、部下のセクハラ行為を放置していた場合は、懲戒処分を行うものとする。
- ③ セクハラの実行者について通報窓口または相談員に虚偽の申し立てを行った場合は、懲戒処分を行うものとする。

#### 第 17 条（自宅待機）

会社は、セクハラ行為に係る懲戒処分に該当する疑いのある者について、事実調査のため必要がある場合は、その処分が決定されるまでの合理的な期間内、自宅待機を命じることができる。

#### 第 18 条（被害者および実行者に対する措置）

会社は、被害者の就業環境の改善のため、必要に応じて次のような措置を行うものとする。

- ① 実行者と被害者を引き離すための配置転換の実施
- ② 実行者に対して被害者への謝罪要求
- ③ その他被害者の就業改善のための必要な措置

#### 第 19 条（和解案の提示）

会社は、セクハラの実行者および被害者に対し、和解案を提示することがある。

- ② 前項の和解案が当事者双方に受け入れられた場合は、16 条の懲戒処分を軽減することまたは行わないことができる。

#### 第 20 条（再発の防止）

会社は、セクハラが発生した場合は、速やかに再発防止のための措置を講じなければならない。

## 第5章 雑則

### 第21条（その他）

本規程に定めのない事項については、男女雇用機会均等法および関係法令等ならびに就業規則の定めるところによる。

### 附則

この規程は平成25年3月1日から実施する。

この規程は2014年10月15日から改正実施する。

この規程は2020年6月1日から改正実施する。（第2条2項、第3条、第4条、第12条）