

## セクハラ・パワハラの禁止

### ■セクシャルハラスメントの禁止

従業員は、下記のような性的言動(セクシャルハラスメント)により、他の従業員に不利益や不快感を与えたり、就業環境を害するようなことをしてはいけません。

- ・性的な言動(性的な事実関係を尋ねること、性的噂の流布等)。
- ・性的な行動(性的な関係を強要すること、悪意的に身体にさわること)。
- ・異性はもとより同性に対しても不純な交際を要求すること。
- ・わいせつな写真、凶画、ビデオ等を見せ又は卑猥な言動でからかうこと。
- ・容姿や身体上の特徴、男女関係その他、人が気にしている事にふれたり、不必要に発言すること。
- ・その他前各号に準ずる、相手方及び従業員に不快感を与えるような性的な言動をすること。
- ・性的な言動等への抗諸や拒否等をした従業員に対して、職務上の地位を背景に不当な人事考課をし不利益となるような行為をすること。
- ・職務に関連して、人事考課、その他の対価的な要求をすること。

### ■パワーハラスメントの禁止

上司としての職務上の地位や人間関係等の職場内の優位性を背景にした、業務の適正な範囲を超えて部下等の人格と尊厳を傷つける次のような言動(パワーハラスメント)により、他の従業員に精神的・身体的な苦痛を与えたり、就業環境を害するようなことをしてはいけません。

- ・職務に関連して、人事考課、その他の対価的な要求をすること。
- ・大きな声で憚喝したり、篤倒すること。
- ・不当に能力を低く評価したり無視したり、故意に仕事を与えないこと。
- ・人格を傷つけるような発言や暴力をふるうこと。
- ・その他前各号に準ずる行為を行うこと。

会社は、従業員が本条による被害等の相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したことを理由として、不利益な取扱をすることはありません。

職場の上司は、部下である従業員がハラスメントを受けている事実を確認した場合は、これを黙認してはいけません。

職場の上司は、部下である従業員がハラスメントを受けている事実を確認した場合は、これを黙認してはいけません。