

※厚生労働省参照

就業規則 第 11 条 セクシュアルハラスメントの禁止 セクシュアルハラスメントについては、就業規則 第 11 条（服務規律）及び第 47 条（懲戒）のほか、詳細は「セクシュアルハラスメントの防止に関する規程」により別に定める。

— セクシュアルハラスメント防止規程 —

（目的）

第 1 条 本規則は、一般社団法人北中城村観光協会 就業規則第 11 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、なら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。

（定義）

第 2 条 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すべての場所をいい、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すべての従業員を含むものとする。

（禁止行為）

第 3 条 すべての従業員は、他の従業員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、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。

- 一 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- 二 わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- 三 うわさの流布
- 四 不必要な身体への接触
- 五 性的な言動により、他の従業員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
- 六 交際・性的関係の強要
- 七 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
- 八 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。

(懲戒)

第4条 次の各号に掲げる場合に依り、当該各号に定める懲戒処分を行う。

一 第3条第1項第一号から第五号までのいずれか又は第八号を行った場合就業規則

第47条第1項に定める(1)けん責、(2)減給又は(3)出勤停止

二 前号において数回にわたり懲戒処分を受けたにもかかわらず改善の見込みがないと認められた場合又は第3条第1項第六号、第七号若しくは同条第2項の行為を行った場合就業規則第47条第1項に定める(6)懲戒解雇

(相談及び苦情への対応)

第5条 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を設けることとし、その責任者は事務局長とする。

2 セクシュアルハラスメントの被害者に限らず、すべての従業員は性的な言動に関する相談及び苦情を事務局長に申し出ることができる。

3 対応マニュアルに沿い、相談者からの事実確認の後、会長・副会長へ報告する。報告に基づき、事務局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、事務局長は会長・副会長に事実関係を報告し、事務局長は、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じる。

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。

(再発防止の義務)

第6条 事務局長は、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、事案発生の原因の分析と再発防止等、適切な再発防止策を講じなければならない。

附則 令和7年9月1日より実施