

◎ハラスメント対応経路と規則について

- セクハラ of 具体的な態様セクハラ of 回数
- 被害者の受けた被害の程度 セクハラに至る経緯・目的
- 加害者と被害者の地位や関係 業務への影響
- 加害者の反省や謝罪の有無

1. セクハラに関する事業主の方針の明確化と周知・啓発

ア、セクハラの内容を明らかにし、職場にてセクハラがあってはならないことも明確にする。

【(就業規則第3章10条6)『判例判断基準』行為の態様、行為者である職務上の地位、年齢、被害女性の年齢、婚姻歴の有無、両者のそれまでの関係、当該言動の行われた場所、反復・継続性、被害女性、の対応等を総合的にみて、それが『社会的見地から不相当と判断される場合』には、性的自由ないし性的自己決定権等の人格権を侵害するものとして、違法となる。】

*会社としては、セクハラになる具体的な行為については人事院規則10-10に準じて、就業規則に定めており、図面でのアナウンスを徹底しています。

2. セクハラにかかる事故後の迅速な事実調査と加害者・被害者への適切な措置

ア、事実確認後、加害者に対する措置・被害者に対する措置

イ、セクハラに関する方針を周知・啓発する等、再発防止に向けた措置を講ずる

ウ、相談窓口をあらかじめ定めること

エ、相談窓口の担当者が、相談内容に対し状況に応じて適切な対応が出来るようにする。

3. 申告者・調査協力者等のプライバシー保護と不利益取扱禁止

ア、相談者・行為者の情報はプライバシーに関わるものであることから、プライバシー保護とするため適切な措置を取ることを労働者に周知しておく。

イ、労働者がセクハラ相談を行ったこと、事実関係の協力をしたことを理由とした不利益な取扱いを行ってはいけない旨を定め、これを労働者に周知する。

*使用者責任(会社)(民法715条)による賠償責任、職場環境を十分に整えな

かったこと等を理由に、安全配慮義務違反による債務不履行責任(民法415条)による賠償責任を負う可能性がある。

◎中途採用比率の公表

1. 当社では現在常時雇用する労働者が299名以下の為、公表を致しておりません。

◎エビデンス対応窓口：ADM グループ

発行日時：2022年4月1日

内容：労働施策総合推進法の適用について

手順：先ずは、メールでお悩み相談

① Q119@gold-work.jp ⇒ ②選任者によるヒアリング ⇒ ③対策本部長による整備

*詳しくは緊急連絡体制図にて確認

*参考資料

<https://www.jinji.go.jp/sekuhara/handbook.pdf>