株式会社 レップワン
セクハラ・パワハラ防止規程

2009 年 10 月 1 日

第三版 制定

セクハラ防止規程

第1条　（セクシャルハラスメントの防止）

1. 従業員は、性的な言動によって、職場の風紀や秩序を乱したり、他の従業員の就業を妨げる等の行為（いわゆるセクシャル・ハラスメント。以下、「セクハラ」という）をしてはならない。セクハラには、以下の行為が含まれ、これに限られない。

1	ヌード掲載の雑誌やヌード写真やポスター等の卑猥な写真及び絵画を見ることの強要や配布又は掲示等をすること
2	相手が返答に窮するような性的な冗談やからかい等をすること
3	つきまといなど執拗な誘いを行うこと
4	事実根拠のない、性的な噂を職場で流布すること
5	性的関係の強要、不必要な身体への接触又は強制猥褻行為などを行うこと
6	その他相手方の望まない性的言動により、業務遂行を妨げると判断される行為をすること

2. 会社は、セクハラに関する相談及び苦情窓口を別途定める。
3. 相談及び苦情の受付となった者は、その内容について、秘密を厳守する。
4. セクハラを目撃した従業員は、前項の相談及び苦情窓口に届け出る。
5. 会社は、セクハラに該当する行為を行った従業員に対して、懲戒規程に定める懲戒等必要な措置を講じる。
6. 会社は、セクハラに当たる行為に加担したと状況において判断される従業員に対しても、懲戒規程に定める懲戒等必要な措置を講じる。
7. セクハラに関する相談及び苦情窓口は、相談又は苦情を受け付けた場合、速やかに事実関係の調査に着手し、セクハラに当たる行為か否かを慎重に判断し、セクハラの対象となっている従業員が申立後も性的被害を受けないように必要な対処をする。

パワハラ防止規程

第2条　（パワーハラスメントの防止）

1. 従業員は、職権などの権力を背景に、本来の業務の範疇を超えて、継続的に人格と尊厳を侵害する言動をし、就業者の働く関係を悪化させ、あるいは雇用不安を与える行為（いわゆるパワー・ハラスメント。以下、「パワハラ」という）をしてはならない。パワハラには、以下の行為が含まれ、これに限られない。
2. ただし、労使双方の未来について、理由が明確で、客観的合理的に考慮して明るいものである場合の「退職勧奨」は「パワハラ」とは異なる。

1	机や壁を叩いて脅す
2	部下を無視する、仕事を妨害する
3	能力を客観的に見ても低く評価する、辞めさせると脅す
4	サービス残業を強要する、休みをとらせない
5	宴会や社員旅行を強要する
6	人格を傷つける言動

3. パワーハラスメントが生じた場合、前条第２項から第７項を「セクハラ」を「パワハラ」と読み替えて適用する。

（付　　則）

本規則は、２００９　年　１０月　１　日から施行する（第一版）。