

# セクシュアルハラスメントの防止に関する指針

## セクシュアルハラスメントの防止に関する要項

### 第1 基本的な考え方

本指針におけるハラスメントとは、職場において行われる「性的な言動」に対する従業員の対応により、当該従業員が降格や減給、配置転換などの労働条件について不利益を受けることと、相手の意に反する「性的な言動」や「わいせつな言動」により、相手に身体的または精神的苦痛等の不快な思いを与え、就業環境を悪化させることを言う。「性的な言動」とは身体の特徴や性的関心、欲求に基づく発言や行動であり、性別により役割を分担すべきであるという固定観念に基づく言動も含む。また、男性から女性に対する言動だけでなく、女性から男性に対するものや同性に対する言動も含む。さらに相手の性的指向（恋愛の対象がいずれの性別に向くか）又は性自認（自身が認識している性別）にかかわらず、当該者に対する言動も対象となる。

また、セクシュアルハラスメントとまでは判断できない言動であってもそのまま放置すると就業環境を害する恐れがある場合には、環境改善に努める必要がある。

### 第2 セクシュアルハラスメントを発生させないために従業員が認識すべき事項

セクシュアルハラスメントを発生させないためには、従業員一人ひとりが、次の事項について十分認識しなければならない。

- (1) お互いの人格を尊重すること。
- (2) お互いが大切な社会のパートナーであるという意識を持つこと。
- (3) 相手を性的な関心の対象として見ないこと。
- (4) 性別により優劣をつけないこと。
- (5) 性別による役割分担意識に基づいた言動が、セクシュアルハラスメントが生じる原因や背景になる場合があることを認識すること。
- (6) 性別に関わらずセクシュアルハラスメントの被害者・加害者になる可能性があることを認識すること。
- (7) 性に関する言動の受け止め方には個人間や男女間で差があり、セクシュアルハラスメントに当たるか否かについては、相手が判断することであり具体的には、次の点について認識すること。
  - ア 親しさを表すつもりの方の言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手に不快感を与える場合があること。
  - イ 不快に感じるか否かには個人差があること。
  - ウ 相手は不快に感じていても、意思表示するとは限らないこと。
  - エ この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと。
  - オ 相手との良好な人間関係ができていると勝手な思いこみをしないこと。
- (8) 行事やレクリエーションなどにおいても社内と同様に注意をすること。
- (9) 従業員間のセクシュアルハラスメント防止だけでなく、委託・派遣等の協力会社の従業員、従業員以外の者（取引先、顧客、就職活動中の学生等の求職者、インターンシップを行って等）に対しても同様に防止を図ること。

### 第3 セクシュアルハラスメントと取られる言動

#### (1) 性的な発言

- ア スリーサイズを聞くなど身体の特徴を話題にすること。
- イ 聞くに堪えない卑猥な冗談を言うこと。
- ウ 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言うこと。
- エ 性的な経験や性生活について質問すること。
- オ 「子供はまだか」、「結婚はまだか」などと言うこと。
- カ 性的な噂を立てたり、「おかまは気持ち悪い」などからかう対象者とする事。
- キ 「男のくせに根性がない」「女には仕事を任せられない」などと性別で判断し、尊厳を傷つけるような発言をすること。
- ク 周囲と性的指向や性自認が異なる者に対して、しぐさや容姿をからかうこと。
- ケ 人格を認めない呼び方をすること。  
(例：坊や、お嬢さん、女の子、男の子、おじさん、おばさん、おかま、レズ、ホモ等)

#### (2) 行動

- ア 上司が部下に性的な関係を要求したが、拒否されたため、その部下を不当に解雇したり、不当な人事評価・人事異動等を行うこと。
- イ 上司が職場で性的な事柄について公然と発言していたところ、部下から抗議されたため、その部下を不当に降格、人事異動等を行うこと。
- ウ いかかわしいポスター等を職場に貼ること。
- エ 雑誌等の卑猥な写真・記事等を見せたり、読んだり、性的な会話をすること。
- オ 身体を執拗に眺め回したり、体に不必要に接触すること。
- カ 私的な目的で食事やデートに執拗に誘うこと。
- キ 不必要な個人指導を行うこと。
- ク 不必要に自室に呼んだり、自宅までの送迎などを強要すること。
- ケ 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・Eメール等を送ること。
- コ 更衣室等をのぞき見すること。
- サ 性的な関係を強要すること。
- シ カラオケでのデュエットを強要すること。
- ス 酒席で上司等の側に座席を指定したり、お酌等を強要すること。
- セ 性別を理由として職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。
- ソ 性別を理由として仕事や作業上の実績等を不当に低く評価すること。

#### (3) ハラスメントに該当しない場合

業務上、必要最低限の言動であると判断できる場合は、セクシュアルハラスメントに該当しない。

##### 【言動例】

- ・周囲の従業員や顧客に悪影響を及ぼすような身だしなみ（悪臭を放っている、露出が激しい等）について指導すること。
- ・女性の体調を気遣い、必要に応じて休養を取らせること。

### 第4 懲戒事項

「第1 基本的な考え方」に照らし、セクシュアルハラスメントと判断された場合、当社の賞

罰規程において適用される懲戒条項は次のとおりである。

賞罰規程第 19 条（懲戒事由）

2 項（1）けん責・減給事由

オ 「職場での性的な言動によって他人に不快な思いをさせ、又は勤務中に他の従業員に支障を与えるような性的な関心を示して、職場の環境を乱したとき」

2 項（2）停職事由

ク 「従業員が、自身が発した性的な言動を他の従業員が拒否したことを理由として、他の従業員の人事考課に関して不利益な取扱いをしたとき」

## 第 5 セクシュアルハラスメントに起因する問題が生じた場合において従業員に望まれる事項

- （1）一人で我慢しているだけでは、問題は解決しない為、所属長（事業主）または所管部署など信頼できる人に相談すること。その際、相談を受けた者は相談者のプライバシーに十分配慮し、相談者に対して不利益な取扱いを行わないこと。
- （2）セクシュアルハラスメント解決に向けた行動はためらわず勇気を持って対応すること。
- （3）嫌なことは相手に対して、拒否や抗議等の明確な意思表示をすること。
- （4）セクシュアルハラスメントについて問題提起する従業員をトラブルメーカーと判断したり、セクシュアルハラスメントに関する問題を当事者間の個人的な問題として片づけず、良好な就労環境確保のために皆で取り組むこと。
- （5）セクシュアルハラスメントが発生した日時、内容等について記録しておくこと。
- （6）職場内で解決することが困難な場合は S G ホールディングスグループ「何でも相談室」に相談すること。
- （7）セクシュアルハラスメントとみられる言動については、職場の一員として注意を促すこと。
- （8）セクシュアルハラスメントの被害を受けている様子を見聞きした場合には、被害者は相談をためらっている可能性もあるため、心身の状態に配慮し、声をかけて相談に応じること。また、必要に応じて速やかに上司等に相談すること。
- （9）労働者以外の者（取引先、顧客、就職活動中の学生等の求職者、インターンシップを行っている等）との間で、セクシュアルハラスメントとみられる事案が発生した場合にも、同様に上司等に相談すること。

## 第 6 相談窓口

（電話番号）一般用：0120-771-948 / 女性用：0120-881-948

- ・ 受付時間：月～金（土・日・祝日を除く） / 9：00～17：00
- ・ 携帯電話からでも相談可能。通話料無料

（インターネット）<https://www.hotline.sagawa-exp.co.jp/s/s.cgi>

（手紙）〒136-0075 東京都江東区新砂 2-2-8

S G ホールディングスグループ「何でも相談室」係

- ・ 女性専用の場合は、必ず「女性専用何でも相談室」と明記のこと
- ・ 所属、氏名、相談内容、自宅住所、電話番号を明記のこと
- ・ 相談内容は、会社及び業務に関わる内容のみ

※会社は、厳正な調査を実施して適切な対処を図ります。また、社内通報のルールに基づいて対応し、通報者の匿名性を確保して不利益な扱いを受けないように配慮します。調査協力者に対しても同様に不利益な扱いを受けないように配慮します。

以上