

## セクシュアルハラスメントの防止に関する協定書

〇〇株式会社（以下「会社」という）と〇〇株式会社従業員代表（以下「従業員代表」という）は、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関して次のとおり協定する。

### （目 的）

第1条 本協定は、会社と従業員代表が職場における性的いやがらせの問題を認識し、これを根絶するために努力することを目的とする。

### （セクシュアルハラスメントの防止）

第2条 会社と従業員代表は、以下の行為をセクシュアルハラスメントと規定し、その発生を防止する。

- ① 雇用上の利益、不利益を条件にした性的要求をすること
- ② 性的な行為または態度の要求、誘いかけに応じ、または応じなかったことを理由に雇用上の利益、不利益に影響を与えること
- ③ 従業員代表の望まない性的接触または性的要求を行うこと
- ④ 性的言動により従業員代表に不快感を抱かせるような職場環境を醸成すること
- ⑤ 取引先関係者や顧客により業務上の関係を利用してなされる性的接触または性的言動、性的要求行動

### （使用者責任）

第3条 会社は、そのすべての従業員に対してあらゆる性差別やいやがらせに類することを行わせてはならない。

### （苦情申立）

第4条 セクシュアルハラスメントを受けていると思う従業員は、所定の文書に記入し申し出ることができる。ただし、緊急の場合は口頭の申立てによってもこれを行うことができる。また、申し出は直接被害を受けている従業員だけでなく、他の従業員が被害を受けている従業員に代わって申し出ることできる。

### （特別委員会の設置）

第5条 苦情申立を受けたときは、特別委員会を設置し、苦情を処理することができる。ただし、委員会の構成は労使双方、必ず男女で構成するものとする。

(苦情の処理)

第6条 苦情の申立てを受けたときは、関係者による事情聴取を行うなど適切な調査活動によって迅速に案件を処理しなければならない。

2 苦情処理については、双方のプライバシーを保護するために原則として非公開とする。

3 苦情処理については、会社と従業員代表が判断することが困難な場合には、弁護士にその処理を依頼することができる。また本人が納得しない場合については、本人が弁護士あるいは行政に苦情処理を依頼することを妨げない。

(有効期間)

第7条 本協定は、両当事者調印の日から効力を生じ、いずれかの当事者が90日以上前に文書による破棄の通告をしないかぎり効力を存続する。

平成 年 月 日

〇〇株式会社

代表取締役

④

〇〇株式会社

従業員代表

④