

ハラスメント防止規程

2022年 2月1日 制定

第1章 総 則

(目 的)

第1条 この規程は、「東映コンプライアンス指針」および「コンプライアンス・リスクマネジメント規程」、「就業規則」第12条に基づき、ハラスメントの防止および排除のための措置ならびに東映株式会社（以下「会社」と称す。）の役員および従業員（以下、総称して「従業員等」と称す。）が遵守すべき事項を定め、職場秩序を維持し、働きやすい職場環境を実現することを目的とする。

(適用範囲)

第2条 この規程は従業員等すべての者に適用する。

- 2 この規程における従業員等とは、取締役、監査役、顧問、相談役、社員、嘱託、契約者、およびアルバイト、会社が使用する派遣労働者、会社と契約関係にある業務委託契約従事者等、会社の業務に従事するすべての者を指す。

(定 義)

第3条 この規程において、ハラスメントとは次の各号に該当することをいう。

- ① 職場等における当該行為者の言動により従業員等の能力の発揮に悪影響を生じさせるなど、職場環境を害すること。
- ② 職場等において行われる職務上の地位や人間関係など、職場内の優位性を背景とした言動によって、業務上必要かつ相当な範囲を超えて従業員等に精神的または身体的苦痛を与えたり、就業環境を害すること。
- ③ 従業員等による職場等における意に反する「性的な言動」により、従業員等が労働条件について不利益な扱いを受けたり、就業環境を害されること（そのおそれがある場合も含む）。なお、同性に対する言動も含まれ、対象者の性的指向または性自認にかかわらず、本規程の対象となるものとする。
- ④ 従業員等が職場等において、対象者に対して、妊娠・出産等をしたこと、もしくは妊娠・出産、育児休業または介護休業等に関する制度・措置の利用を理由とした不利益な取扱いを示唆すること、またはこれらに関する言動により、当該対象者の就業環境が害されること。
- ⑤ 職場等における相手の人格や尊厳を侵害する言動により、精神的または身体的苦痛を与えること。
- ⑥ 職場等における性的指向・性自認に関する言動によるものなど職場におけるあらゆるハラスメントにより、他の労働者の就業環境を害するようなこと。

(ハラスメント行為の禁止)

第4条 従業員等は、他の従業員等に対し、前条に該当する行為をしてはならない。具体

例は「付表」を参照する。なお、「付表」については、適宜変更することがあるが、都度従業員等に周知することとする。

(管理監督者の責務)

第5条 管理監督者の地位にある者は、良好な職場環境を確保するため、日常の指導等によりハラスメントの防止および排除に努めるとともに、ハラスメントが発生した場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

2 管理監督者の地位にある者は、部下である従業員等からハラスメントに関する相談および苦情の申し出を受けた場合には、申告者が説得に応じず拒否した場合は除き、直ちにハラスメント対策委員会もしくは事業所相談員へ報告しなければならない。なお、申告者が報告を拒否した場合でも、管理監督者は事案の重大性等を鑑み、ハラスメント対策委員会等へ報告することができる。

(従業員等の責務)

第6条 従業員等は、ハラスメントまたはその疑いのある行為を目撃した場合は、上長または事業所相談員もしくはハラスメント対策委員会に連絡するよう努めなければならない。

第2章 ハラスメント対策委員会

(ハラスメント対策委員会)

第7条 会社は、ハラスメントの防止に努めるとともに、従業員からのハラスメントに関する相談および苦情に迅速かつ公正に対処するために、コンプライアンス・リスクマネジメント規程第9条3項に定めるコンプライアンス・リスクマネジメント委員会の専門部会として、ハラスメント対策委員会（以下「委員会」と称す。）を設ける。

(委員会の責務)

第8条 委員会は、従業員等からのハラスメントに関する相談および苦情の窓口となるとともに、次の各号について審議し、または対策を講ずるものとする。

- ① ハラスメントを防止するための周知および意識啓発に関する事項
- ② ハラスメントに関する相談および苦情についての調査ならびに処置に関する事項
- ③ その他委員会の目的達成のために必要な事項

(構成)

第9条 委員会の構成は以下の通りとし、各委員の任命は会社が行う。

- ① 委員長 1名（原則、常務取締役以上）
- ② 副委員長 2名（人事労政部長、監査部長）
- ③ 委員 若干名

2 委員会は、ハラスメントに関する相談および苦情の受付窓口として、事業所ごとに事業所相談員を任命する。

- 3 委員長が参加を認める者および常勤監査役は、委員会にオブザーバーとして参加する。

(相談および苦情の申し出)

第10条 ハラスメントにより被害を受けた従業員等、またはハラスメントもしくはその疑いのある行為を目撃した従業員等は、委員会もしくは事業所相談員またはコンプライアンス・リスクマネジメント規程第5条に定める通報窓口（以下「通報窓口」と称す。）に対して、相談および苦情を申し出ることができる。

- 2 ハラスメントに関する相談および苦情の申し出ならびに第6条の連絡は匿名で行うことができる。ただし、通報窓口に対してハラスメントに関する相談および苦情を申し出る場合は、実名で行うものとする。
- 3 委員または事業所相談員は、従業員等からハラスメントに関する相談および苦情の申し出を受けた場合は、その内容を文書に取りまとめ、速やかに委員会に報告しなければならない。
- 4 ハラスメントに関する相談および苦情の申し出を受けた通報窓口事務局は当該事案を原則として委員会に回付するものとする。
- 5 ハラスメントに関する相談および苦情の申し出は、すでに会社で一定の判断がなされた事案と同内容のものである場合は受け付けないことがある。
- 6 法令等違反行為、重要リスクについての相談および苦情は、通報窓口事務局に申し出るものとし、委員または事業所相談員は原則として受け付けないものとする。

(公平性、中立性)

第11条 委員会ならびに委員または事業所相談員は、公平、中立を旨として、ハラスメントに関する相談および苦情の申し出に対応しなければならない。

(相談および苦情への対応)

第12条 委員会は、ハラスメントに関する相談および苦情の報告を受けた場合は、速やかに事実関係の確認をするとともに、会社に対して、役員については取締役会における処分等を求め、従業員については就業規則に則り当該事案に応じた懲戒等を求めることができる。

- 2 委員会は、前項の判断を行うために、必要に応じ委員または事業所相談員に職場の状況を報告させ、もしくは調査を命じることができる。
- 3 従業員等は、委員会の調査に対して協力しなければならない。
- 4 委員会は、事案の緊迫性、困難さ等事情に応じて必要があるときは、医師や弁護士など外部の専門家の助言を求めることができる。

(報告)

第13条 委員長は、委員会を開催した場合、その内容を代表取締役、コンプライアンス・リスクマネジメント委員会委員長に報告しなければならない。

- 2 委員長は、相談および苦情への対応状況を、定期的に、代表取締役、常勤監査役、コンプライアンス・リスクマネジメント委員会委員長に報告しなければならない。

(守秘義務)

- 第14条 委員および事業所相談員は、従業員等事案に関係する者のプライバシーの保護に万全を尽くすものとし、立場上知り得た事案の内容を他に漏らしてはならない。なお、その任を離れた後も同様とする。ただし、顧問弁護士等への正当な理由に基づく相談・情報提供等については除く。
- 2 委員会の調査に協力した従業員等は、事案に関係する者のプライバシーの保護のため、調査内容を他に漏らしてはならない。
 - 3 前2項の定めにかかわらず、委員会が適当と認める範囲内に限り、相談者本人の同意を得、事案に関係する情報を労働組合との間で共有することができる。

第3章 雑 則

(不利益取扱いの禁止)

第15条 会社はハラスメントに対する相談および苦情の申し出、相談および苦情にかかる調査への協力、その他当該事案に関して正当な対応をした者に対し、そのこと自体をもって不利益な取扱いをしてはならない。

(処 分)

第16条 会社は、この規程に違反した者に対し、就業規則等に則り懲戒等を行うことがある。

(指導、啓発)

第17条 会社は、従業員等によるハラスメントが発生しないよう、社内の指導、啓発に努めなければならない。

(再発防止)

第18条 会社は、ハラスメントが発生した場合は、速やかに再発防止に取り組むものとする。

(そ の 他)

第19条 ハラスメントに関して本規程に定めのない事項は、雇用の分野における男女の均等な機会および待遇の確保等に関する法律、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。

付 則

1. この規程は2022年2月1日より実施する。
2. この規程の制定により、コンプライアンス・リスクマネジメント規程付則「セクシュアル・ハラスメントに関する苦情処理について」および同付則②「パワー・ハラスメントに関する苦情処理について」、同付則③「妊娠・出産、育児、介護に関するハラスメントの苦情処理について」は廃止する。
3. ハラスメント対策委員会の設置により、「セクシュアルハラスメントに関する苦情処理相談員」を解任する。

4. 委員会の事務は人事労政部が行う。
5. 本規程の改廃は人事労政部が起案し、稟議による取締役社長の決裁を得て行う。

付 _____ 表

1. 殴打、足蹴りするなどの身体的攻撃
2. 人格を否定するような言動をするなどの精神的な攻撃
3. 自身の意に沿わない従業員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離するなどの人間関係からの切り離し
4. 長期間にわたり、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、勤務に直接関係ない作業を命じるなどの過大な要求
5. 管理職である部下を退職させるため誰でも遂行可能な業務を行わせるなどの過小な要求
6. 他の従業員の性的指向・性自認や病歴などの機微な個人情報について本人の了解を得ずに他の従業員に暴露するなどの個の侵害
7. 性的および身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
8. わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
9. うわさの流布
10. 不必要な身体への接触
11. 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
12. 交際・性的関係の強要交際・性的関係の強要
13. 性的な言動への抗議また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
14. その他、相手方および他の従業員に不快感を与える性的な言動
15. 部下の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動
16. 部下または同僚の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
17. 部下または同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
18. 部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する言動
19. 部下または同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ
20. 前各号に準ずる行為のほか、第3条に定める定義に該当する行為

以 上