

**台湾三菱商事 職場におけるセクハラ防止措置、
苦情申立及び懲戒に関する規程**

第1条

台湾三菱商事（以下「当社」という）は、労働者及び求職者が職場におけるセクシュアルハラスメント（性的いやがらせ。以下「セクハラ」という）のない労働環境を享受し、労働者の心身の健康及び労働権利を維持・保護するため、台湾性別平等工作法第13条第1項、及び労働部が頒布した「工作場所セクシュアルハラスメント防止措置準則」の関連規定に基づき、本規程を制定する。

第2条

当社の管理職からその所属従業員に対して、又は従業員からその管理職に対して、又は労働者相互間において、並びに労働者と求職者との間において、次の各号に掲げる行為を行ってはならない。

1. 性的な要求、性的な意味合い若しくは性差別を含む言動又は行為により、他者に対して敵意、脅迫又は不快感を与える労働環境（環境型ハラスメント）を作り出し、その人格の尊厳若しくは身体的自由を侵害若しくは阻害し、又はその業務パフォーマンスに影響を及ぼすこと。
2. 管理職が部下又は求職者に対し、明示若しくは暗示を問わず、性的な要求、性的な意味合い若しくは性差別を含む言動又は行為を行い、これを労働契約の成立、存続、変更、又は配属、配置、報酬、人事考課、昇進、降格、懲戒処分の引換条件とすること（対価型ハラスメント）。

第3条

セクハラ調査及び認定は、台湾性別平等工作法第12条第1項から第4項までの規定に合致するものでなければならず、かつ、次の各号に掲げる状況を総合的に勘案して判断するものとする。

1. 不適切な凝視、接触、抱擁、接吻、若しくは他人の身体のいかなる部位の匂いを嗅ぐ行為。他人に自己の身体のいずれかの部位に対してこれらの行為を行うよう強要することも同様とする。

2. 性的な要求、性的な意味合い若しくは性差別を含む文字、画像、音声、映像その他の物品の送付、留置、展示又は放送。
3. 相手の意向に反し、付きまとい又は交際を求める行為を反復若しくは継続して行うこと。

第4条

当社は、セクハラ事案に関し、以下の苦情申立窓口を設置し、事業所の見やすい場所又は社内イントラネットにおいて公表する。

1. 苦情申立専用電子メールアドレス：ml.tpe.m.compliance@mitsubishicorp.com

第5条

当社は、以下の者を対象として、セクハラ防止に関する教育研修を実施する。

1. 従業員はセクハラ防止に関する教育研修を受講しなければならない。
2. 管理職は、様々な機会を通じて、所属従業員に対しセクハラ防止及び苦情申立窓口に関する周知を行われなければならない。
3. 管理職、並びにセクハラ苦情申立事案の調査、処理に関与する者は、毎年定期的に関連する教育研修を受講しなければならない。

第6条

当社は、セクハラの事実を知ったときは、即時に有効かつ適切な以下の措置を講じなければならない。

1. セクハラを受けた被害者からの苦情申立により知った場合：
 - 申立人の意向に配慮し、適切な隔離措置を講じることにより、申立人が再度セクハラを受けることを防止するものとし、申立人の賃金等の労働条件について不利益な変更を行ってはならない。
 - 申立人に対し、カウンセリング、医療若しくは心理カウンセリング、社会福祉機関等の紹介、その他必要な支援サービスを提供する。
 - 調査手続きを開始し、当該事案の関係者に対してヒアリング及び適切な調査手続きを実施する。

- 被申立人が職務上の権限又は地位を利用した地位にある者（権勢地位者）であり、かつ情状が重大な場合において、調査期間中に当該被申立人を職務から排除又は職務を調整する必要があると認められるときは、一時的にその職務を停止し、又は職務を調整することができる。ただし、調査の結果、セクハラに該当しないと判定された場合、職務停止期間中の賃金は遡って支給（補填）されなければならない。
- セクハラ行為が調査により事実と認められた場合、その情状の軽重に応じて、行為者に対して適切な懲戒処分又は対処を行う。情状が重大な場合、当社は、台湾性別平等工作法第 13 条の 1 第 2 項の規定に基づき、予告期間を設けることなく（即時に）労働契約を解除することができる。
- 悪意による虚偽の事実の捏造が立証された場合は、申立人に対しても適切な懲戒処分又は対処を行う。

2. 前号以外の事情により知った場合：

- 関係者へのヒアリングを行い、事実関係の確認及び立証のために必要な解明を行う。
- 被害労働者に対し、主張し得る権利及び各種の救済手段を告知し、本人の意向に応じて苦情申立の提起を支援する。
- 必要に応じて、関係者の業務内容若しくは就業場所について適切な調整を行う。
- 被害労働者の意向に基づき、カウンセリング、医療若しくは心理カウンセリング、社会福祉機関等の紹介、その他必要な支援サービスを提供する。

当社が被害者の陳述によりセクハラ事案を知ったものの、被害者に苦情申立を行う意向がない場合であっても、当社は第 2 号の規定に則り、即時に有効かつ適切な措置を講じるものとする。

第 7 条

1. セクハラの前号の被申立人が当社の労働者以外の者である場合、又は申立人が派遣社員若しくは求職者である場合であっても、当社は本規程の関連規定を適用

し、前条に定める即時に有効かつ適切な措置を講じる。

2. 被害者及び行為者がそれぞれ異なる事業単位（会社等）に所属し、かつ、共同作業又は業務上の往来関係がある場合、当社はセクハラを把握した際、以下の規定に基づき、前条に定める即時に有効かつ適切な措置を講じるものとする。
 1. 口頭、書面、電子メール又はその他の電子的な情報伝達方法を用いて、相手方の雇用主に共同で問題を解決し、又は救済（補正）措置を講じるよう通知し協議する。
 2. 当事者のプライバシー及びその他人格的利益（権利保護）を保護する。

第8条

1. 当社の労働者が、当社の支配・管理が及ばない就業場所で勤務する場合、当社は当該労働環境におけるセクハラのリスクタイプを特定し、必要な防護措置を提供し、かつ事前に労働者に対して詳細に説明しなければならない。
2. 当社は、労働者間で発生したセクハラ事案に、セクハラ防止法（性騷擾防治法）又はストーカー・嫌がらせ防止法（跟踪騷擾防制法）が適用されることを知ったときは、当該就業場所におけるハラスメントリスクに留意し、適時に予防及び関連する支援措置を提供するものとする。

第9条

1. 当社は、セクハラ之苦情申立及び決議のプロセスを非公開（保密）で処理し、双方当事者のプライバシー及びその他人格的利益を確保し、かつ、申立人がいかなる報復又は不利益な取扱いも受けないようにしなければならない。
2. 当社は、セクハラ之苦情申立事案を処理するため、「セクシュアルハラスメント苦情処理委員会」（以下「委員会」という）を設置する。委員は3人以上とし、人事部局の責任者を当然の構成員とするほか、その他の委員は社長が個々の事案に応じて指定又は選任する。但し、委員には、ジェンダー公正に関する専門的知見を有する専門家を含めなければならず、また、女性委員の割合は全体の2分の1を下回ってはならない。
3. 委員会は、社長が指名する1名を招集者とし、当該招集者が会議の議長を務める。議長がやむを得ない事情により会議を主宰できない場合は、他の委員

を代理として指名することができる。

4. 派遣社員が当社の労働者からセクハラを受けた場合、当社は苦情申立を受理し、派遣元（派遣事業主）と共同で調査を実施し、その結果を派遣元及び当事者に通知する。

第 10 条

セクハラの被申立人が当社の最高責任者（代表者等）である場合、当社の労働者又は求職者は、当社の内部窓口申し立てのほか、台湾性別平等工作法第 32 条の 1 第 1 項第 1 号の規定に基づき、直接地方主管官庁に苦情を申し立てることができる。

第 11 条

1. セクハラ苦情申立は、口頭、電子メール又は書面によって行うことができる。口頭又は電子メールによる申立がなされた場合、受付担当者又は受付部署は書面による記録を作成し、申立人に読み聞かせ、又は閲覧させて、その内容に相違ないことを確認しなければならない。
2. 前項の書面、口頭又は電子メールにより作成された記録には、申立人が署名又は記名押印しなければならず、以下の事項を記載するものとする。
 1. 申立人の氏名、所属部署、職位（役職）、住所若しくは居所、連絡先電話番号及び申立年月日。
 2. 法定代理人又は委任代理人がある場合は、その氏名、住所若しくは居所、連絡先電話番号。代理人が委任によるものである場合は、委任状を添付しなければならない。
 3. 申立の事実関係及び関連する証拠。
3. 当社は、第 1 項の苦情申立を受領したときは、労働部が定める内容及び方式に従い、直ちに地方主管官庁に通知しなければならない。

第 12 条

申立人は、当社に対してセクハラ苦情申立を行った後、当社の決定通知書が送達される前であれば、書面をもって申立を撤回することができる。申立が撤回された場合、同一の事由について再度苦情を申し立てることはできない。ただし、申立の撤回後、当該同一事由について新たな事実が発生し、又は新たな証拠が発見された場合は、この限りでない。

第13条

当社は、苦情申立を受領した後、客観、公正、専門の原則を堅持して調査を行い、調査過程において当事者のプライバシー及びその他人格的利益を保護しなければならない。委員会の調査結果には、以下の事項が含まれなければならない。

1. セクハラ苦情申立事案の件名（当事者の陳述要旨を含む）
2. 調査及びヒアリングのプロセス記録（日付及び対象を含む）
3. 事実の認定及びその理由
4. 処理の推奨案（懲戒・処分への提言）

第14条

1. セクハラ苦情申立事案の調査、処理に関与する人員は、当事者及び調査に協力した者のプライバシー、並びにその他人格的利益を保護しなければならない。調査上必要な場合又は公共の安全に配慮する場合を除き、当事者の氏名その他個人を特定するに足る情報はすべて秘匿されなければならない。また、当該事案の証拠を偽造、変造、消滅若しくは隠匿してはならない。
2. 前項の規定に違反した者がいる場合、招集者は直ちにその者を当該事案の調査・処理プロセスから排除するものとし、当社は、その情状の軽重に応じて関連規定に基づき懲戒、処分、又は選任・委嘱の解除等を行うことができる。

第15条

1. セクハラ苦情申立事案の調査、処理に関与する者が、自ら申立人若しくは被申立人（以下、双方を「当事者」という）である場合、又は当事者と配偶者、元配偶者、4親等以内の血族、3親等以内の姻族、戸主、家族の関係にある場合は、自ら職務を回避しなければならない。
2. 前項の者が、回避すべき事由があるにもかかわらず回避しない場合、又は同一事案において前項に定める関係にないものの、その他客観的な事実に基づき職務遂行の公平性に偏頗（不公平）が生じるおそれがある場合、当事者は理由及び事実を書面に記載し、当社に対して回避を申請することができる。被申請者は、当該申請について意見書を提出することができる。回避の申請を受けた者は、当社が当該申請を認可又は却下する決定を下す

までの間の調査、処理業務を停止しなければならない。ただし、急迫の事情がある場合は、必要な処分を行うことができる。

3. 第1項の者が自ら回避せず、かつ、当事者からの回避申請がなされていない場合であっても、当社は当該人員に対して職務の回避を命じるものとする。

第16条

1. 委員会は、その構成員の過半数が出席しなければ会議を開催することができず、出席した委員の過半数の同意をもって決議を行う。可否同数の場合は、議長が決定する。
2. 委員会は、会議を開催するに当たり、当事者及び関係者に対して出席及び説明を求めることができ、当事者に十分な意見陳述及び答弁の機会を与えなければならない。ただし、当事者に対する直接の尋問が必要な場合を除き、重複する尋問（重複聴取）を避けなければならない。また、専門知識又は実務経験を有する者を招聘し、協力を求めることができる。
3. 委員会は、理由を付した決議を行わなければならない。懲戒又はその他の処理に関する推奨案を提示することができる。当該決議は、書面をもって申立人及び被申立人に通知しなければならない。

第17条

1. 当社は、セクハラ苦情申立を受領した翌日から2ヶ月以内に結案（最終処理）しなければならない。必要と認められる場合は、1ヶ月を限度として延長することができる。その旨を当事者に通知しなければならない。
2. 申立人は、当社が苦情を処理しない場合、又は当社による調査若しくは懲戒結果に不服がある場合は、台湾性別平等工作法第32条の1の規定に基づき、地方主管官庁に直接苦情を申し立てることができる。
3. 申立人は、当社がセクハラ状況を知らず、即時かつ有効な是正及び救済措置を講じなかったと認める場合は、台湾性別平等工作法第34条第1項の規定に基づき、地方主管官庁に苦情を申し立てることができる。

第18条

委員会は、既に司法手続き（訴訟等）が開始されているセクハラ苦情事案について、申立人の同意を得た上で、調査及び決議を一時的に保留（暫緩）することを決

議できる。この保留期間は、前条第 1 項に定める処理期限には算入しない。

第 19 条

1. セクハラ行為が調査により事実と認められた場合、当社は、行為者に対してその情状の軽重に応じて就業規則等の関連規定に基づき適切な懲戒処分若しくは対処を行い、かつ、労働部が定める内容及び方式に従って、地方主管官庁に通知しなければならない。刑法上の犯罪責任が認められる事案の場合、当社は申立人が告訴（刑事告発等）を提起することを支援するものとする。
2. 当社が、台湾性別平等工作法第 27 条第 1 項及び第 2 項に基づき、行為者と連帯して被害者の損害を賠償した場合、当社は被害者に損害を賠償（支払い）した後、当該行為者に対して求償権（支払った金額の弁済を求める権利）を有する。

第 20 条

当社は、セクハラ行為に対し、追跡調査、評価及び監督を実施し、懲戒処分又は対処措置が有効に執行されることを確保し、同様の事案の再発若しくは報復行為の発生を防止しなければならない。

第 21 条

本規程は、社長が承認し公表した日より施行する。

また、これを改定する場合も同様とする。

以上

制定：2015 年 9 月 15 日

改定：2019 年 1 月 31 日、2026 年 8 月 17 日