

## ○ 風紀規程

### (対象者の定義)

第1条 定義する対象は、会社に雇用される「従業員」(以下、「従業員」と会社から委託されたホステス業務の「受託者」(以下、「キャスト」とする。

### (規程の対象)

第2条 この規程は職場で従事するすべての従業員及びキャストを対象とする。

2 前項の職場とは、勤務店舗のみならず、会社の指揮又は委託に基づき、従業員及びキャストが業務を遂行するすべての場所をいう。

### (風紀の義務・違反処分)

第3条 風紀の義務・違反処分について、次の各項の通りとする。

- 一 従業員は、入社時の「労働条件通知書」及び「雇用契約書」の定めるところにより、風紀規程を遵守しなければならない。また、規程違反は「就業規則」の定めるところにより処分する。
- 二 キャストは、受託時の「業務委託契約書」の定めるところにより、業務を履行しなければならない。また、規定違反は業務委託契約書の解除又は損害賠償の事由となる。

### (風紀違反の対象行為)

第4条 風紀違反の対象行為について、次の各項の通りとする。

- 一 従業員・キャスト間の風紀を乱すこと著しく、それにより会社の社会的地位、名誉、信用等を傷つける行為。
  - 二 従業員・キャスト間の交際により、会社の業務遂行に著しい支障又は悪影響を与える行為。
  - 三 従業員・キャスト間において連絡先を入手するなど、それらが許容される指定業務の従事者並びに特に上司に認められた従業員を除き、その他従業員が過度に意思疎通を図る行為、(ただし、業務遂行に必要不可欠な場合は除く)。
  - 四 業務遂行に不要な従業員・キャスト間での意思疎通を図る行為。
  - 五 第5条に定める行為。
- 2 上司は、部下である従業員及び所属下のキャストが風紀に抵触している事実を認めた場合、これに対する注意喚起や改善に向けた業務指導を行わなければならない。

### (禁止行為)

第5条 すべての従業員及びキャストは、職場における健全な秩序並びに協力関係を保持する義務を負うとともに、職場内において次の各項に掲げる行為をしてはならない。

- 一 性的及び身体上の事柄に関する業務上、不必要な質問・発言
- 二 わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- 三 うわさの流布

- 四 不必要な身体への接触
  - 五 性的な言動により、他の従業員又はキャストの就業等の意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
  - 六 交際・性的関係の強要
  - 七 性的な言動への抗議又は拒否等を行った従業員又はキャストに対して、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為
  - 八 その他、相手方及び他の従業員に不快感を与える性的な言動
- 2 上司は、部下である従業員及び所属下のキャストがセクシュアルハラスメントを受けている事実を認めた場合、これに対する注意喚起や改善に向けた業務指導を行わなければならない。

(損害賠償)

第6条 第4条及び第5条における損害賠償について、次の各項の通りとする。

- 一 従業員が第4条及び第5条に違反した場合、次の号に示される法的な責任を負担するものであることを確認し、これにより会社が被った一切の被害を会社に対し賠償する。
  - ア 従業員が当該条項のいずれかに違反した場合は、当該行為の故意及び過失の立証を要することなく、会社に対し、違約金として金百万円を支払う。
- 二 前項までを含む就業規則違反及び会社になされる損害請求が生じ、会社がその損害額を立証する場合には、乙は前項までの損害額とは別にその算定額を支払う。

(改廃)

第7条 この規程の改廃は、「規程等管理規程」による。

付 則

(適用期日)

第1条 この規程は、令和4年8月1日から適用する。