

続き：	ページ： 2/4
職場における暴力	発効日： 2011年9月1日

(往復)、会社外での業務関係の行事(会議や見本市など)、仕事関連の社交行事の場、および顧客の所有地が含まれますが、これらに限定されません。

5.0 禁じられる行動

当社は、以下の行動を含みしかしこれらに限定されない、職場における全てのタイプの暴力と威嚇的な行動を特に禁じます。

- 5.1 凶器または凶器と見られる物の使用、所有、販売、保管、あるいは誇示。
- 5.2 他者を肉体的に損傷すること、あるいは損傷すると脅迫すること。
- 5.3 言葉と言葉以外の、あるいは身体への脅迫、威嚇的な身振りあるいは陳述を含む、負傷することに対する十分な恐怖を他者に与える行動への関与または威嚇。
- 5.4 意図的に会社の資産、顧客、または他者に損害・損傷をあたえること、または損害・損傷を与えると脅迫すること。
- 5.5 正当な理由により会社から要求された凶器の存在に対する調査への服従を拒否すること。
- 5.6 本方針に違反する、違反している、違反されようとしているとの申立てあるいは妥当な疑いに関連する調査への参加を拒否すること。
- 5.7 他者を安全が脅かされた境遇に置くと脅迫を行うこと。

処分は地域法に定められるところにより、またそれにより許可されている範囲において行われます。

6.0 実施

- 6.1 人事部は、採用候補者全員の照会を確認し、採用候補者全員の犯罪経歴の調査を(法により許可されている範囲において)行うと共に、職場で業務を行うために割り当てられる臨時従業員候補者に対して同様の手続きをとるように全ての人材派遣会社に要求します。過去の暴力的な犯罪歴の証拠は全て、採用を提示する前に企業安全保障部に報告されるものとします。
- 6.2 暴力を目撃した従業員は、その件について自分の監督責任者または人事部に直ちに報告しなければなりません。従業員は、暴力の可能性あるいは強迫とみなされる行動を目撃した場合には、そのような行動について報告するものとします。
- 6.3 監督責任者は、受理した一切の申立て、脅迫、あるいは暴力行為について直ちに人事部まで報告する責任を負います。人事部は、報告されたそれらの件について企業安全保障部に報告する責任を負います。
- 6.4 暴力あるいは暴力の脅迫に関する善意の報告を行う従業員、またはそれらの件の調査に関わる従業員は、いずれも報復の対象とはなりません。報復には、雇用の諸条件に悪影響を及ぼす行為、さらに差別、脅迫および抑圧が含まれますがこれらに限られません。報復の申立ては調査され、最高で解雇を含む適切な懲戒処分がとられます。
- 6.5 人事部、企業安全保障部および／または地域の保安機関、企業法務部あるいはその他の企業部門に報告された疑惑の申立て、行為、あるいは暴力の脅威は、できる限り早急に調査

続き：	ページ： 3/4
職場における暴力	発効日： 2011年9月1日

されます。人事部および法務部の助言を得ながら行う調査には、従業員への薬物および／またはアルコールの検査(当社の薬物およびアルコールに関する方針に従って実施)の要求が含まれる場合があります。調査対象となる従業員は、調査期間中休職するように求められる場合があります。従業員は、かかる休職中も引き続き通常の報酬を受け取ることができます。さらに当社は、暴力とならない行為または脅威が報告された場合においても行動をとることがあり、調査が終了した時点で監督責任者および人事部と共に懲戒処分の実施を行います。従業員の雇用が継続される場合には、可能な場合、従業員援助プログラム(EAP: Employee Assistance Program)を含む適切な情報資源を提示し、カウンセリングを受けるための援助が行われる場合があります。機密性が保たれるべき報告あるいは事件については、適切な方法で扱われると共に、その情報は、知る必要がある場合にのみ他者に開示されます。

- 6.6 暴力事件あるいは暴力の脅威の調査により暴力あるいは暴力の脅威が発生したことが立証された場合、当社はさらなる事件から従業員を守るために必要となる全ての手続きをとるものとし、これには、警備の強化、暴力あるいは暴力の脅威を犯した従業員に対する適切な懲戒処分、従業員／被害者および／または暴力あるいは脅迫を行った従業員への休職の付与、被害者および暴力あるいは脅迫を行った従業員の両者または一方へのカウンセリングへの紹介が含まれますが、これらに限られるものではありません。
- 6.7 職場において凶器による暴力が発生したか、発生する可能性がある、または従業員が凶器を所有している、あるいは所有していたことがあるとの妥当な疑いがある場合、当社は、従業員に対する事前の通知なく、また従業員から同意を得ることなくいつでも職場(法により認められる限りにおいて従業員の私有物を含む)の全ての場所を捜査することができます。
- 6.8 当社の従業員が記載された、または職場が保護範囲となる保護命令あるいは禁止命令(あるいは同様の命令)を申請または取得した従業員は、(a) 承認された臨時の保護あるいは禁止命令、および (b) 永久的に付与された保護あるいは禁止命令の複写を人事部に提出しなければなりません。
- 6.9 原告／被害者として刑事裁判の手続きに関与し、「接触禁止命令」(または同様の命令)により保護される従業員には、かかる命令の複写を地域法により許可されている範囲において人事部に提出することが奨励されます。
- 6.10 民事保護訴訟の被告である従業員、および／あるいは、原告／被害者が従業員である刑事「接触禁止」訴訟の被告／違反者である従業員は、刑事および／あるいは民事命令の複写を人事部に提出することが要求されます。
- 6.11 人事部は、前述の 6.8 項、6.9 項、あるいは 6.10 項に記載される命令を受理した場合、企業安全保障部および／または地域の保安機関、および企業法務部と共に、妥当な限りにおいて命令を順守するため、また、該当する従業員および職場の他の従業員の安全を推進するための計画書を作成するものとし、いかなる計画書も原告／被害者に不利益をもたらすことはありません。
- 6.12 当社の裁量により、本方針に含まれるものを含みますがそれに限定されない暴力を示唆する警告的徴候および／あるいは危険要因を示す従業員には、有給の休職措置がとられ、(地域の法律で許容される限りにおいて)、従業員の業務遂行への適正を判断するために医療評価を受けるよう求められる場合があります。人事部は、従業員の監督責任者、企業安全保障部および／または地域の保安機関、および企業法務部と協議しながら、評価に基づ

続き：	ページ：
職場における暴力	4/4
	発効日： 2011年9月1日

き従業員の業務遂行への適正を判断します。評価記録は全て極秘扱いにより保存されるものとします。

- 6.13 監督責任者は、業務関連の問題および／あるいは個人的な問題が従業員にあると疑った場合、人事部と協議の上、該当する場合には、カウンセリングや援助を得るために当社のEAP 提供者へ連絡を取ることをその従業員に推奨するものとします。

7.0 緊急の状況

- 7.1 暴力が切迫していると思われ、従業員は自らの安全と他者の安全を確保するために予防措置をとるべきです。凶器を持った人物あるいは危険と思われ、人物に直面あるいは遭遇した従業員は、その人物に挑んだり武装の解除をしようと試みるべきではありません。
- 7.2 従業員や他者を危険にさらすことなく監督責任者あるいは警備員に支援の必要性を安全に通報することが可能な場合は、このような通報がなされるべきものとします。また従業員は、地域の緊急用電話番号(米国の場合、911)を使い、警察にも通報するべきものとします。
- 7.3 警備担当者は職場における暴力あるいは切迫した暴力の報告を受けた場合、直ちに警察に通報するものとし、全従業員は警察の指示に従うことが要求されます。

8.0 全般

- 8.1 本方針の内容は、当社執行部の正当な権利遂行を制限するものとみなされてはなりません。これに関連し、また制限されることなく、執行部の権利遂行は嫌がらせとなるものではありません。同様に本方針の内容は、暴力行為または暴力の脅威について通報された場合、それが暴力に値するか否かの判断に関わらず、介入する、調査する、および／あるいは適切と思われる行動をとる当社の権利を制限することはありません。
- 8.2 当社は、当社が必要と見なす場合、本方針を改正または破棄する権利を有します。
- 8.3 本方針に違反する従業員は、懲戒処分の対象となります。この懲戒処分は、カウンセリングから解雇に及び、状況に応じて当社が適切であると見なす他の形式の懲戒処分を含む場合があります。
- 8.4 本方針は全ての地域法を順守することを目的としています。地域法が本方針と相反する場合には、本方針の相反する条項に対して地域法が優先するものとします。

会社方針

方針の題名： 職場における暴力	発効日：2011年9月1日 ページ：1/1
承認者： _____ 人事部担当コーポレート取締役副社長、ジェネラル・カウンセル兼最高総務責任者	承認者： _____ 会長、社長兼最高経営責任者

附則

日本チャールス・リバー株式会社における身元調査（犯罪歴を含む）

「職場における暴力」社内規定第 6.1 項について、日本の国内法およびその慣行に準拠させるために、本附則により下記と差し替えるものとする。変更箇所は当該社内規定に含まれ、有効な記載と見なされる。

- 6.1 日本チャールス・リバー株式会社の人事総務部は、必要に応じ、法の許す範囲内において、採用候補者の犯罪歴について身元調査を実施する場合がある。ただし、身元調査実施の際には本人の同意を得なければならない。また、人材派遣会社にも同様の手続きを要求する場合がある。暴力に関連する犯罪歴は全て、採用通知前にセキュリティ担当者に報告される。