

ハラスメント防止方針

- 1 職場におけるハラスメントは、社員の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、社員の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。すべての個人が尊重され、互いに信頼の下に良好な人間関係を構築し、活気ある職場となることを目指します。
- 2 この方針の対象は役員、顧問、当社において働くすべての労働者、また顧客、取引先の社員の方々を含みます。相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、ハラスメントのない快適な職場を作っていきます。当文書における「社員」は原則、当方針が対象とするすべての方を含みます。
- 3 わが社は下記の行為を許しません。
 - 1) セクシャルハラスメント
相手方の意に反する性的な言動で、仕事をする上での一定の不利益を与えたり、職場の環境を悪化させたりすること。
 - ① 身体への不必要な接触
 - ② 性的な冗談、からかい、質問
 - ③ 性的な噂の流布
 - ④ 交際、性的な関係の強要
 - ⑤ わいせつ画面の閲覧、配布、掲示
 - ⑥ その他不快感を与える性的な言動
 - ⑦ 性的な言動により社員の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為
 - ⑧ 性的な言動に対して拒否した社員に対する不利益扱い
 - 2) パワーハラスメント
職務上の地位、業務知識、人間関係等の職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、個人の人格や尊厳を侵害する言動により精神的・肉体的苦痛を与える、または、職場環境や職場の雰囲気悪化させる行為
 - ① 暴行・傷害等の身体的侵害
 - ② 脅迫・名誉棄損・侮辱・暴言等の精神的侵害
 - ③ 隔離・仲間外し・無視等の人間関係からの切り離し
 - ④ 業務上明らかに不要もしくは遂行不可能なことの強制等の過大な要求
 - ⑤ 合理性なく能力とかけ離れた程度の低い仕事の命令や仕事を与えない等の過小な要求
 - ⑥ プライバシーに過度に立ち入る等の個の侵害
 - 3) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント
妊娠・出産したこと、育児休業・介護休業等の利用に関する言動により、妊娠・出産した女性社員や育児休業・介護休業等を申出・取得した男女社員の就業環境を害する行為
 - ① 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

- ② 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
- ③ 妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等
- ④ 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
- ⑤ 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

4) SOGI（ソジ）ハラスメント

性的指向、性自認に関する言動、行動で人を傷つける行為

- ① オカマ、レズ、ホモ等の呼称を用いること
- ② 存在を無視する態度をとること
- ③ 身体的な性別に基づいて男女別の服装規定を強要すること
- ④ 身体的な性別に基づいた行動、服装をすることを強要すること
- ⑤ SOGIを本人の許可なく周囲に公表すること（アウティング）

5) その他のハラスメント

- ① 個人の人格や尊厳を侵害する言動により精神的・肉体的に苦痛を与え職場環境や職場の雰囲気が悪化させる行為
- ② その他、他人に不快感を与える嫌がらせや困らせること、存在を認めない、無視行為等

4 当社の社員がハラスメントを行った場合、就業規則に基づき、厳正に対応します。

- ① けん責 始末書を提出の上、将来を戒める。
- ② 減給 始末書を提出の上、減給する。
- ③ 出勤停止 始末書を提出の上、原則として7日間を限度として出勤を停止する。
- ④ 降格 職位を解任、若しくは下位等級へ降格する。
- ⑤ 諭旨解雇 退職を勧告して解雇する。
- ⑥ 懲戒解雇 即時に解雇する。

5 ハラスメントに関する相談窓口を設けます。

- ① 職場におけるハラスメント相談窓口を管理本部内に設けます。
- ② 受付アドレス sodan@sai-s.co.jp
受付電話番号 03-3294-7177（管理本部）
相談は上記メールアドレスまたは電話での受付を原則とします。
- ③ 相談者はもちろんのこと、事実関係の確認に協力した方についても不利益な取扱いは行いません。
- ④ 相談には公平に、相談者だけでなく行為者についても、プライバシーを守って対応しますので安心して相談して下さい。
- ⑤ 相談を受けた場合には、事実関係を迅速、正確に確認し、事実が確認できた場合には、速やかに問題解決と再発防止にあたります。

6 職場におけるハラスメントを予防するために、啓発・研修を行います。