

セクシュアルハラスメントに対する方針

基本方針

職場におけるハラスメントは、労働者の個人としての人格や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、労働者が能力を十分に発揮することの妨げにもなり、また、会社にとっても職場秩序や業務の遂行への支障にもつながり、社会的評価に影響を与える問題です。

妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景になることがあり、また性別役割分担意識に基づく言動は、セクシャルハラスメントの発生の原因や背景になることがあります。このような言動を行わないようにしましょう。

※ハラスメントとは…

発言や言動などが本人の意図とは関係なく、相手を不快にさせたり尊厳を傷つけたりするなど、相手に迷惑をかけること。また、いやがらせ行為。

●わが社は下記のハラスメント行為を許しません！

< 妊娠・出産・育児休業・介護休業に関するハラスメント >

- 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いやがらせ等
- ③ 妊娠・出産したことによるいやがらせ等
- ④ 部下による妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用に関し、解雇その他不利益な取り扱いを示唆する行為
- ⑤ 部下が妊娠・出産したことにより、解雇その他不利益な取り扱いを示唆する行為

< セクシュアルハラスメント >

- ① 性的な冗談、からかい、質問
- ② わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
- ③ 性的な噂の流布
- ④ 身体への不必要な接触
- ⑤ 性的な言動により社員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為
- ⑥ 交際、性的な関係の強要
- ⑦ 性的な言動に対して拒否等を行った部下等従業員に対する不利益な取り扱い
- ⑧ その他、不快感を与える性的な言動など

< パワーハラスメントやその他のハラスメント >

- ① 隔離・仲間外れ・無視等人間関係からの切り離しを行うこと
- ② 私的なことに過度に立ち入ること
- ③ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害を行うこと
- ④ 業務上の合理性がなく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
- ⑤ 暴行・傷害等身体的な攻撃
- ⑥ 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言など、言葉や態度、身振りや文書等によって精神的な攻撃を行うこと
- ⑦ 職務上の地位、知識常識、人間関係等の職場の優位性を背景に、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る、または職場環境や職場の雰囲気悪化させる行為
- ⑧ その他、不快感を与えるいやがらせ行為や困らせること、存在を認めない無視行為

※この方針の対象は、正社員、派遣社員、出向社員、パート・アルバイト等当社において働いているすべての労働者です。また、顧客、取引先の社員の方等も含みます。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについては、妊娠・出産等をした女性労働者および育児休業等の制度を利用する男女労働者の上司および同僚が行為者となり得ます。

セクシュアルハラスメントについては、上司、同僚、顧客、取引先の社員の方等が被害者および行為者になり得るものであり、異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象となります。また、被害者の性的指向、性自認にかかわらず、性的な言動であればセクシュアルハラスメントに該当します。

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。

会社の対応

- 1. 年1回ハラスメントに関するアンケートを実施し、未然防止と早期解決に取り組めます。
- 2. 社員がハラスメントを行った場合、就業規則第 57 条に基づき懲戒処分（譴責、減給、出勤停止、解雇または懲戒解雇）する。
その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。
 - ① 行為の具体的態様（時間・場所・内容・態度）
 - ② 当事者同士の関係（職位等）
 - ③ 被害者の対応（告訴等）・心情等

3. ハラスメントに関する相談・苦情窓口を設ける。

会社はセクシュアルハラスメントが行われたこと、または行われようとしていることで従業員からの相談や苦情の連絡があった場合は、相談や苦情を受け付けます。また、実際に生じている場合だけでなく、生じる可能性がある場合や放置すれば職場環境が悪化する恐れがある場合や、ハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。

さらに、第三者（社外）への相談窓口として労働局の担当部門の連絡先を追加しています。

（社内相談メールアドレス） helpdesk@brosse-kumano.jp

（広島労働局総合労働相談コーナー） 広島市中区上八丁堀6-30 広島合同庁舎 2 号館 5 階

※電話受付は月～金9:00-17:00 （広島労働局雇用環境・均等室内）

TEL082-221-9296 FAX082-221-2356

相談は公平に、相談だけでなく行為者についても、プライバシーを守って対処しますので、安心してご相談ください。

4. 相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取り扱いは行わない。

5. 相談を受けた場合には、事実確認を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のための措置および行為者に対する措置を速やかに行う。また、再発防止策を講じる等、適切に対処する。

6. ハラスメント対策への理解を深め、社内制度の利用を促進する。

当社には、妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度があります。まずは、どのような制度や措置が利用できるのかを就業規則等により確認しましょう。制度や措置を利用する場合には、必要に応じて業務配分の見直しなどを行うことにより、上司や同僚にも何らかの影響を与えることがあります。制度や措置の利用をためらう必要はありませんが、円滑な制度の利用のためにも、早めに上司に相談してください。また、気持ちよく制度を利用するためにも、日頃から業務に関わる方々とコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。

所属長は妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が安心して制度を利用し、業務との両立ができるように、業務配分の見直し等を行ってください。

7. 職場におけるハラスメント防止研修・講習を行う。

制定：2019 年 9 月

改定：2023 年 12 月 20 日

株式会社ブロス

代表取締役社長 越智拓也