

# 職場におけるハラスメント防止・根絶に関する基本方針

## 1. 基本方針

職場におけるハラスメントは、従業員の尊厳を傷つけるとともに、従業員が能力を発揮できず、また、職場環境も悪化し、会社にとっても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。

当社はそういったハラスメント行為は断じて許さず、ハラスメントのない、また、すべての従業員が互いに尊重しあえる、安全で快適な職場づくりに取り組んでいきます。

## 2. ハラスメント行為の禁止

「就業規則第43～46条 各ハラスメントの禁止」にある行為とは次の通りです。

### <パワーハラスメントの禁止>

当社は、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係など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、精神的・身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させる行為を禁止します。

(具体例)

- ① 身体的な攻撃(暴行・傷害)
- ② 精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮蔑・ひどい暴言)
- ③ 人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)
- ④ 過大な要求(業務上明らかに不要なことや、遂行上不可能なことの強制、仕事の妨害)
- ⑤ 過少な要求(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、仕事を与えない)
- ⑥ 個の侵害(私的なことに過度に立ち入る)

### <セクシャルハラスメントの禁止>

当社は、職場において行われる従業員の意に反する性的な言動に対する従業員の対応によりその従業員が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境を害する行為を禁止します。

(具体例)

- 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 その他、他人に不快感を与える性的な言動
- ④ 性的な噂の流布
- ⑤ 身体への不必要な接触
- ⑥ 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
- ⑦ 交際、性的な関係の共用
- ⑧ 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扱いなど
- ⑨ LGBTなどの性的思考や性自認に対する差別的な言動

※LGBL(レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーの略称)

## <妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止>

当社、は職場において行われる上司・同僚からの言動により、妊娠・出産した「女性従業員」や育児・介護休業等を申出・取得した「男女従業員」等の就業環境を害する行為を禁止します。

(具体例)

- ① 妊娠・出産、育児・介護等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・介護等に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
- 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・介護等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行為
- ⑤ 妊娠・出産等したことにより、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為

### 3. 基本方針の対象者

この方針は、正社員、パートタイマー、アルバイト、派遣社員等、当社において働いている全ての方、並びに顧客、取引先の社員の方等を含みます。また、女性、男性、同性同士かを問いません。

### 4. 行為者になりうる言動について

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・出産等をした女性従業員および育児・介護休業等の制度を利用する男女従業員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、取引先の従業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、被害者の性的指向または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。

### 4. 処分について

ハラスメントを行った場合、就業規則第46条「制裁の事由」に該当することとなり、対処されることがあります。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(職場か否か)・内容・程度)
- ② 当事者同士の関係(職位等)
- ③ 被害者の対応・心情等

～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しょう～

制定 2021年11月1日

株式会社 MY HONEY

代表取締役 麻田 雄一