



「ハラスメント」は許しません

1. 職場におけるハラスメントは、従業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、従業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。

性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生原因や背景となることがあり、また、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注意しましょう。また、パワーハラスメントの発生原因や背景には、従業員同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題があると考えられますので、職場環境の改善に努めましょう。

2. 我が社は下記のハラスメント行為を許しません。また、当社従業員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはなりません。

「就業規則第8条(8) 職場におけるいっさいのハラスメント行為は絶対にしないこと」とは、つぎのとおりです。

＜セクシュアルハラスメント＞

- ① 不必要な身体への接触
- ② 容姿および身体上の特徴に関する不必要な発言
- ③ 性的および身体上の事柄に関する不必要な質問
- ④ プライバシーの侵害
- ⑤ うわさの流布
- ⑥ 交際・性的関係の強要
- ⑦ わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
- ⑧ 性的な言動への抗議又は拒否等を行った従業員に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為
- ⑨ 性的な言動により、他の従業員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
- ⑩ その他、相手方および他の従業員に不快感を与える性的な言動

＜パワーハラスメント＞

- ① 罵倒、嘲笑等、理不尽な攻撃的な言動をする
- ② 無視する、仕事を与えない、仕事を妨害する
- ③ 悪意により恣意的な人事評価する
- ④ 実現不可能な業務、全く意味のない業務等を命じる
- ⑤ 暴力をふるう
- ⑥ 私的なことに過度に立ち入ること(性的指向・性自認や病歴などの機微な個人情報について本人の了解を得ず暴露することを含む)。
- ⑦ その他、相手方および他の従業員の心身の健康や職場の士気を低下させる行為

＜マタニティハラスメント＞

- ① 女性社員が妊娠・出産により、就業規則第34条および第37条の休暇・休業利用に対して嫌がらせをすることや申請等の妨げをする行為
- ② その他、相手方および他の従業員や職場の士気を低下させる行為

＜パタニティハラスメント＞

- ① 男性社員が育児を目的とし、就業規則第34条および第37条の休暇・休業利用に対して嫌がらせをすることや申請等の妨げをする行為
- ② その他、相手方および他の従業員や職場の士気を低下させる行為

<求職者に対するハラスメント>

- ①当社の休職者等に対し、性的な関係を強要する
- ②当社の休職者等に対し、必要なく身体に触れる
- ③当社の休職者等に対し、性的な事実関係を尋ねる
- ④当社の休職者等に対し、性的な内容の情報を意図的に流布する

<カスタマーハラスメント>

- ①当社の取引先等に対し、優越的な地域を利用して著しく不当な要求をする
- ②当社の取引先等に対し、暴力、暴言、脅迫、侮辱、人格否定等の言動を行なう

<その他のハラスメント>

上記に規程するハラスメントのほか、職場におけるあらゆるハラスメントにより、他の従業員の職場環境を害するようなことをしてはならない。

3. 上司は、部下である従業員がハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する行為をしてはならない。
4. この方針の対象は、すべての役員・従業員の他、他社からの出向者、派遣社員、契約社員、業務委託先からの常駐者、取引先の社員を含みます。
コミュニケーションをスムーズにし、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。
5. 相談窓口
職場におけるハラスメントに関する相談窓口は役員・本部長・副本部長・部長・支店長とし、どちらに相談しても構いません。その責任者は総務部長です。
また、当社への求職者は、求職者向けハラスメント相談専用メールアドレスより相談することができます。相談をしたことで求職に不利になることは一切ありません。
ハラスメント相談受付票で受け付けますので、一人で悩まずにご相談下さい。
また、上記2に当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応、事案の対処をします。
相談には公平に対応し、場合によっては就業規則に従った懲戒処分を行います。
プライバシーを守って対応しますので安心してご相談下さい。
6. 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扱いはい行いません。
7. 当社には、妊娠・出産、育児や介護を行う従業員が利用できる制度があります。
また、派遣社員の方については、派遣元企業においても利用できる制度が整備されています。
円滑な制度を利用のために、早めに上司や総務課に相談してください。また積極的に制度を利用するためにも、制度利用者は日ごろから業務に関わる方々とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。
上司は妊娠・出産、育児や介護を行う従業員が安心して制度を利用し、仕事との両立ができるようにするために必要に応じて業務配分等の見直しを行うよう配慮ください。

2007年 4月 1日(制定)

2021年 4月 1日(改定)

2026年10月 1日(改定)

長野三菱電機機器販売株式会社

代表取締役 折井 義尚