

平成29年10月1日

ハラスメントは、絶対に許しません！！

株式会社 お菓子の香梅
代表取締役社長 副島 健史

- 1 職場におけるハラスメントは、労働者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、労働者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の原因や背景になることがあり、また、職権などのパワーを利用して本来の業務の範疇を超え継続的に人格と尊厳を侵害する言動は、パワーハラスメントの発生の原因や背景となることがあります。更に妊娠・出産、育児休業等に関する否定的な言動（他の労働者の妊娠・出産等の否定につながる言動や制度等の利用の否定につながる言動）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す。このような言動を行わないよう注意しましょう。

- 2 我が社は、次のハラスメント行為を絶対に許しません。

(1) セクシュアルハラスメント

- ① 不必要な身体への接触
- ② 容姿及び身体上の特徴に関する不必要な発言
- ③ 性的及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 性的な噂の流布
- 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また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させ、能力発揮を阻害する行為
- ⑩ その他、相手方及び他の従業員に不快感を与える性的な言動

(2) パワーハラスメント

- ① 従業員に対して、暴行・傷害等身体的な攻撃を行うこと
- ② 脅迫・名誉毀損・侮辱・暴言等、不当に評価を下げ、人格を傷つけ、精神的な攻撃を行うこと

- ③ 他の従業員の前で一方的に叱責・恫喝すること
 - ④ 隔離・仲間外し・無視等、意図をもって人間関係からの切り離しを行うこと
 - ⑤ 意図的に私物を壊すこと
 - ⑥ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害等を行うこと
 - ⑦ 業務上の合理性なく、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
 - ⑧ 不当な異動や退職を強要したり、解雇をちらつかせること
 - ⑨ 私的なことに過度に立ち入ること
 - ⑩ その他、相手方及び他の従業員に不快感を与える人格否定的・暴力的言動
- (3) 妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント
- ① 妊娠・出産により、業務に支障が生じるという趣旨の言動を行うこと
 - ② 妊娠・出産したことを理由として、退職勧奨または配置転換を強要すること
 - ③ 妊娠による体調不良に対し、本人からの求めがあるにもかかわらず、休暇取得や勤務時間変更等の申出を認めないこと
 - ④ 妊娠による体調不良により、通常と同じ業務につけないことに対して、侮辱的な言動を行うこと
 - ⑤ 妊娠・出産に関する制度の利用申請に対して、利用させないように妨害すること
 - ⑥ 妊娠・出産に関する制度を利用した従業員に対して、業務従事に関して嫌がらせを行うこと
 - ⑦ 育児や介護に関する制度の利用申請に対して、利用させないように妨害すること
 - ⑧ 育児や介護に関する制度を利用したことに対して、業務従事に関して嫌がらせを行うこと
 - ⑨ その他、相手の意に反し、不利益や不快感を与える言動

3 この方針の対象は、正社員、派遣社員、パート、アルバイト等当社において働いている全ての従業員です。また、顧客、取引先の社員の方も含みます。

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しょう。

(1) セクシュアルハラスメント

上司、同僚、顧客、取引先の社員の方等が被害者及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。

(2) パワーハラスメント

上司からの部下に対しての行為だけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるなどの様々な職務上の地位や人間関係の優位性を背景に行われるケースが含まれます。

(3) 妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント

妊娠・出産等をした女性従業員及び育児休業等の制度を利用する男女従業員の上司及び同僚が行為者となり得ます。

4 従業員がハラスメントを行った場合、就業規則に従って懲戒処分を行います。

5 相談窓口

職場におけるハラスメントに関する相談（苦情を含む。）窓口の担当者は、次のとおりです。

電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずご相談下さい。

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、放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合及び第2項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。

【阿蘇西原工場】

開発推進室 築地 巧（内線 525）

工場管理課 山口 松子（内線 536）

【白山本社】

総務部 河野 光昭（内線 264）

人事部 川元 栄子（内線 282）

【直営店舗】

営業本部 半代 武春（内線 222）、松尾 リカ（内線 223）

【総括窓口】

総務部 上野 達也（内線 263）

相談には公平に対応し、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ありません。

ハラスメントの防止に関する規程

(目的)

第1条 本規程は、就業規則第21条及び男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づき、職場におけるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント（以下、「ハラスメント」という。）を防止するために従業員が遵守すべき事項、並びに雇用管理上の措置等を定める。

(定義)

第2条 ハラスメントとは、次に掲げる行為をいう。

(1) セクシュアルハラスメント

- ① 職場における性的な言動に対する他の従業員の対応等により当該従業員の労働条件に関して不利益を与えること、又は性的な言動により他の従業員の就業環境を害することをいう。
- ② ①の他の従業員とは、直接的に性的な言動の相手方となった被害者に限らず、性的な言動により就業環境を害された全ての従業員を含むものとする。

(2) パワーハラスメント

- ① 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、または就業環境を悪化させる行為をいう。
- ② ①の職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景にとは、直属の上司はもちろんのこと、直属の上司以外であっても、先輩・後輩関係など人間関係により、相手に対して実質的な影響力をもつ場合のほか、キャリアや技能に差のある同僚や部下が実質的に影響力を持つ場合を含むものとする。

(3) 妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント

- ① 職場において妊娠や出産したこと、または育児・介護休業の取得を理由とした言動により、他の従業員の雇用契約や労働諸条件において不利益な取り扱いをしたり、相手の意に反する言動により不快感を与えるなど就業環境を害する行為をいう。
- ② ①の他の従業員とは、妊娠中または出産後の従業員、育児・介護休業制度の利用を申し出た従業員をいう。

- 2 前項の職場とは、勤務部・店のみならず、従業員が業務を遂行する全ての場所をいい、また就業時間に限らず、実質的な職場の延長とみなされる就業時間外の時間も含むものとする。

(会社の責務)

第3条 会社は、職場におけるハラスメントの防止等を図るとともに、適正な就業環境を維持する配慮義務を負う。

(従業員の責務)

第4条 従業員は、ハラスメント行為を自ら行わないよう注意するとともに、その防止について積極的に行動しなければならない。

(禁止行為)

第5条 全ての従業員は、他の従業員を業務遂行上の対等なパートナーと認め、職場における健全な秩序並びに協力関係を保持する義務を負うとともに、職場内において次の各号に掲げる行為をしてはならない。

(1) セクシュアルハラスメント

- ① 不必要な身体への接触
- ② 容姿及び身体上の特徴に関する不必要な発言
- ③ 性的及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 性的な噂の流布
- 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また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させ、能力発揮を阻害する行為
- ⑩ その他、相手方及び他の従業員に不快感を与える性的な言動

(2) パワーハラスメント

- ① 従業員に対して、暴行・傷害等身体的な攻撃を行うこと
- ② 脅迫・名誉毀損・侮辱・暴言等、不当に評価を下げ、人格を傷つけ、精神的な攻撃を行うこと
- ③ 他の従業員の前で一方的に叱責・恫喝すること
- ④ 隔離・仲間外し、無視等、意図をもって人間関係からの切り離しを行うこと
- ⑤ 意図的に私物を壊すこと

- ⑥ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害等を行うこと
 - ⑦ 業務上の合理性なく、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
 - ⑧ 不当な異動や退職を強要したり、解雇をちらつかせること
 - ⑨ 私的なことに過度に立ち入ること
 - ⑩ その他、相手方及び他の従業員に不快感を与える人格否定的・暴力的な言動
- (3) 妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント
- ① 妊娠・出産により、業務に支障が生じるという趣旨の言動を行うこと
 - ② 妊娠・出産したことを理由として、退職勧奨または配置転換を強要すること
 - ③ 妊娠による体調不良に対し、本人からの求めがあるにもかかわらず、休暇取得や勤務時間変更等の申出を認めないこと
 - ④ 妊娠による体調不良により、通常と同じ業務につけないことに対して、侮蔑的な言動を行うこと
 - ⑤ 妊娠・出産に関する制度の利用申請に対して、利用させないように妨害すること
 - ⑥ 妊娠・出産に関する制度を利用した従業員に対して、業務従事に関して嫌がらせを行うこと
 - ⑦ 育児や介護に関する制度の利用申請に対して、利用させないように妨害すること
 - ⑧ 育児や介護に関する制度を利用したことに対して、業務従事に関して嫌がらせを行うこと
 - ⑨ その他、相手の意に反し、不利益や不快感を与える言動
- 2 上司は、部下である従業員が第1項に規定する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。

(懲戒)

第6条 第5条に掲げる禁止行為に該当する事実が認められた場合は、就業規則第12章第106条から第108条に基づき懲戒処分を行う。

(相談及び苦情への対応)

第7条 ハラスメントに関する相談及び苦情処理の相談窓口は、本社及び各事業場に設けることとし、その責任は総務部長とする。総務部長は、窓口担当者名前を人事異動等の変更の都度、周知するとともに、担当者に対する対応マニュアルの作成及び対応に関する必要な研修を行うものとする。

- 2 ハラスメントの被害者に限らず、全ての従業員はハラスメントに関する相談及び苦情を窓口担当者に申し出ることができる。
- 3 相談窓口担当者は、前項の申し出を受けたときは、対応マニュアルに沿い、相談者から事実確認の後、本社においては総務部長へ、各事業場においては所属部門長へ報告する。報告に基づき、総務部長または所属部門長は、相談者の人権に配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司並びに他の従業員等に事実関係を聴取する。
- 4 第3項の聴取を求められた従業員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
- 5 所属部門長は、対応マニュアルに沿い、総務部長に事実関係を報告し、報告を受けた総務部長は、問題解決のための措置として、第6条による懲戒の他、行為者の異動等被害者の労働条件及び就業環境を改善するために必要な措置を講ずる。
- 6 相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談したこと、または事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行わない。

(再発防止の義務)

第8条 総務部長は、ハラスメントの事案が発生した時は、職場におけるハラスメントがあってはならない旨、及びその行為者については厳正に対処する旨の指針について、再度周知徹底を図るとともに、事案発生の原因の分析、研修の実施等、適切な再発防止策を講じなければならない。

(附則)

本規程は、平成19年8月1日より実施する。

本規程は、平成24年7月1日より改定実施する。

本規程は、平成26年7月1日より改定実施する。

本規程は、平成27年7月1日より改定実施する。

本規程は、平成29年10月1日より改定実施する。