

ハラスメント対応について

株式会社電業社機械製作所

代表取締役社長 村林秀晃

1. 趣旨

当社グループ（以下、当社という。）は、「電業社グループ行動指針」において、職場におけるハラスメント等、人権を侵害する行為を行わない旨定めています。

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。

当社は、ハラスメントのない健全な職場環境の確保を企業の責任と考え、本方針を定めます。

この方針の対象は、当社で働いている方すべてであり、また顧客、取引先の社員の方等も含まれます。

2. 当社はハラスメント防止規程により、下記に該当する行為を禁止します。

（1）パワーハラスメントに該当する行為

パワーハラスメントに該当する行為の典型例は次のとおりです。

- ①身体的な攻撃（暴行・傷害）
- ②精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・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不可能なことの強制、仕事の妨害）
- ⑤過小な要求（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）
- ⑥個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

（2）セクシャルハラスメントに該当する行為

セクシャルハラスメントに該当する行為の典型例は次のとおりです。

- ①性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- ②わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
- ③性的なうわさの流布
- ④不必要な身体への接触
- ⑤性的な言動により、他の社員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
- ⑥交際・性的関係の強要
- ⑦性的な言動への抗議又は拒否等を行った社員に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為

（3）妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメントに該当する行為

妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメントに該当する行為の典型例は次のとおりです。

- ①部下の妊娠・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言動
- ②部下又は同僚等の妊娠・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

- ③部下又は同僚等の妊娠・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
- ④部下が妊娠・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
- ⑤部下又は同僚等が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

3. 相談・苦情への対応

当社は、ハラスメントに関する相談窓口を設け、具体的な事案に対応します。

相談は、ハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や放置すれば就業環境を害するおそれがある場合も含め、面談、電話やメール等で広く対応します。

なお、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対して不利益な取扱いは行いません。

4. 職場におけるハラスメントに係る相談申出後の迅速かつ適切な対応

- (1) 相談者の意思を尊重しながら、事実関係の確認および職場環境の把握を迅速かつ正確に行います。
- (2) ハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、事実関係の確認に基づき、行為者に注意・指導を行うとともに、行われた行為の性質、態様等によっては、懲戒処分など就業規則に基づく厳正な措置を講じます。

以上