

ハラスメント対策方針

株式会社東海道シグマ

- 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、社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。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、セクシュアル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ので、十分注意してください。
- 2 当社は妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びセクシュアルハラスメントの防止に関する規定により、下記のハラスメント行為を禁止します。

<妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント>

- ① 妊娠・出産、育児・介護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 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
- ③ 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嫌がらせ
- ④ 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 妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

<セクシュアルハラスメント>

- 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、配付、掲示
- ③ 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
- ⑧ その他、相手方及び他の社員に不快感を与える性的な言動

- 3 この方針の対象は、正社員、契約社員、派遣社員、業務社員等当社で雇用しているすべての社員です。

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・出産等をした女性社員及び育児休業等の制度を利用する男女社員の上司及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、就業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。また、被害者の性的指向又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。

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ください。

- 4 社員がハラスメントを行った場合、就業規則の懲戒に当たることとなり、処分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（告訴等）・心情等

- 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次のとおりです。一人で悩まずにご相談ください。

ハラスメント窓口 フリーダイヤル：0120-071-765 help@sigma-jp.co.jp

相談には公平に、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ください。

- 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行いません。

- 7 相談を受けた場合には、事実関係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及び行為者に対する措置を講じます。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。
- 8 当社には、妊娠・出産、育児や介護を行う社員が利用できる制度があります。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、利用者は日頃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てください。
- 9 派遣先企業にも、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法（下記5点）が適用になります。（平成29年1月1日施行）
当社は、派遣先企業と連携してハラスメント対策を推進します。
 - ①妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止
 - ②育児休業等の申出・取得等を理由とする不利益取扱いの禁止
 - ③セクシュアルハラスメント対策
 - ④妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策
 - ⑤妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置