

基本理念

当支社は、会社の秩序を維持し、業務の円滑な運営を期すため、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、以下の方針に基づきその防止に努めることを宣言します。

基本方針

- 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。
- 当支社は、下記のハラスメント行為を許しません。
 - パワーハラスメント
職務上の地位や人間関係等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又は職場環境を悪化させる行為
 - セクシュアルハラスメント
 - 職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること（対価型セクシュアルハラスメント）
 - 性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じる等、就業するうえで看過できない程度の支障が生じること（環境型セクシュアルハラスメント）
 - 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント
 - 産前休業、育児休業などの制度や措置の利用に関する否定的な言動により就業環境が害されるもの（制度等の利用への嫌がらせ型）
 - 女性労働者が妊娠、出産したこと等に関する否定的な言動により就業環境が害されるもの（状態への嫌がらせ型）
 - カスタマーハラスメント
下記2点のいずれかを前提とした、お客様からの常識の範囲を超えた要求や、従業員の人格を否定する言動・暴力等により就業環境が害されるもの
 - 当支社が提供する商品・サービスに過失が認められない場合
 - お客様からの要求の内容が、当支社の提供する商品・サービスの内容とは関係がない場合
 - その他のハラスメント
その他、就業規則第74条に抵触すると認められるハラスメント行為
- この方針の対象は、理事、正社員、契約社員、パート、派遣社員等、当社で働いているすべての労働者です。さらには顧客、取引先など当社に関係するすべての方を対象とします。パワーハラスメント及びセクシュアルハラスメントについては、上司、同僚、顧客、取引先の方等が被害者及び行為者になり得るものです。またセクシュアルハラスメントは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。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・出産等をした女性労働者及び育児休業等の制度を利用する男女労働者の上司及び同僚が行為者となり得ます。相手の立場に立って、普段の言動に注意を払い、ハラスメントのない快適な職場を作ります。また当社はお客様からの信頼や期待に応え、より良いサービスを提供することを心掛けます。一方でカスタマーハラスメントに相当すると思われるお客様との問題については、組織として適切に対応します。
- 当支社の労働者がハラスメント行為を行った場合、就業規則第74条に基づき、懲戒処分の対象となることがあります。処分の内容は、次の要素を総合的に判断し決定します。
 - 行為の具体的態様（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）
 - 当事者同士の関係（職位等）
 - 被害者の対応（告訴等）・心情等
- 職場におけるハラスメントに関する相談（苦情を含む）は社内窓口で対応します。1人で悩まずにご相談ください。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や放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合、上記2に該当す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。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。
- 相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に解雇その他不利益な取扱いはい行いません。
- 相談を受けた場合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。また他事業主から事実確認等の協力を求められた場合には、これに応じます。
- 当支社は、職場におけるハラスメントの理解促進及び予防のために、必要な啓発・研修等を行います。