

ハラスメントは許しません！！

ハラスメントの防止対策

株式会社 メンデル

April 1, 2022 改訂
代表取締役社長 山崎康裕

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、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・介護休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産・育児休業・介護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、セクシャ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す。このような言動を行わないように注意しましょう。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、職場環境の改善にも努めましょう。

- 2 当社は、下記のハラスメント行為を許しません。

就業規則第 29 条⑧「業務を妨害し、または、職場の風紀、秩序を乱さないこと」に違反する行為とは、次のとおりです。

(契約社員就業規則第 7 条 (7)、派遣従業員就業規則第 25 条 (11)、クリエイターズプラザ就業規則第 10 条 3、およびブルーエクスプレス就業規則第 10 条も同様)

〈妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント〉

- ①部下または同僚による妊娠・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
- ②部下または同僚が妊娠・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等
- ③部下または同僚が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等
- ④部下による妊娠・出産・育児・介護に関する制度や措置の利用に関し、解雇その他不利益な取り扱いを示唆する行為
- ⑤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行為

〈セクシャルハラスメント〉

- ①性的な冗談、からかい、質問
- ②わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ③性的な噂の流布
- ④身体への不必要な接触
- ⑤性的な言動により従業員の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為
- ⑥交際、性的な関係の強要
- ⑦性的な言動に対して拒否等を行った部下等従業員に対する不利益取扱い
- ⑧その他、他人に不快感を与える性的な言動

〈パワーハラスメント〉

- ①暴行・傷害（身体的な攻撃）
- ②脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）
- ③隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）
- ④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（過大な要求）
- ⑤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（過小な要求）
- ⑥私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）

- 3 この方針の対象は、当社において働いているすべての従業員です。
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、出産等をした女性従業員および育児休業等の制度を利用する男女従業員の上司および同僚が行為者となり得ます。

セクシャルハラスメントについては、上司、同僚、顧客、取引先の社員の方等が被害者およ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になります。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ャルハラスメントに該当します。

パワーハラスメントについては、職場の地位や人間関係などの職場内の優越的な関係を背景とした、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、他の従業員に精神的・肉体的に苦痛を与えたり、就業環境を悪化させるような行為で、上職者に限らず、同僚や部下が行為者となる場合もあります。

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。

- 4 社員がハラスメントを行った場合、就業規則第 43 条③（訓戒、減給および出勤停止）・第 44 条⑥（懲戒解雇）、契約社員就業規則第 27 条（5）（訓戒、減給および出勤停止）・第 2 項（7）（懲戒解雇）、派遣従業員就業規則第 31 条（戒告、減給、出勤停止および懲戒解雇）、クリエイターズプラザ就業規則第 11 条（注意処分等）・第 20 条（5）解雇、およびブルーエクスプレス就業規則第 11 条（注意処分等）・第 20 条（5）解雇等にあたることとなり、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・社内相談担当者

職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、セクシャルハラスメントおよび、パワーハラスメントに関する相談窓口は、外部のハラスメント専門窓口といたします。

まずは、専用電話又は専用 WEB により、臨床心理士・産業カウンセラー等の資格を持った相談員が気持ちに寄り添いながら心的支援を行うとともに、相談者がハラスメントにどう対応をしたいか聴取を行います。

相談後、ハラスメントに該当するか等の事実確認を必要とする場合、社内の相談担当者によるヒアリングおよび調査を行い、事案に対処します。

◇相談窓口

株式会社フィスメック

(1) 電話カウンセリング

専用電話番号：0120-871-211

利用時間：月曜日～金曜日の 9 時 30 分～21 時 30 分・土曜日 11 時～19 時

【日・祝祭日・年末年始（12/29～1/4）を除く】

(2) Web カウンセリング（ハラスメント相談ネット）

専用 URL：<https://www.harassment-soudan.net/>

原則として、土日・祝祭日・年末年始（12/29～1/4）を除き、3 営業日以内に回答があります。ただし、回答に時間を要する場合は、その旨を相談者に通知致します。

◇社内相談担当者

総務部シニアマネージャー	大森 守	メールアドレス： omori@mendel.co.jp
泉倉庫部シニアマネージャー	窪地 威年	メールアドレス： kubochi@mendel.co.jp
製造部シニアマネージャー	藤田 守	メールアドレス： fujita@mendel.co.jp
三宝倉庫部マネージャー	山崎 輝雄	メールアドレス： t_yamasaki@mendel.co.jp
製造部マネージャー	西坂 泰浩	メールアドレス： nishisaka@mendel.co.jp
営業部マネージャー	植田 輝男	メールアドレス： ueda@mendel.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。

相談者から事実関係等を聴取するにあたっては、相談者の了解を得た上で複数の相談担当者で対応します。

6 相談対応統括責任者

代表取締役社長 山崎 康裕 電話：06-6449-5566 メールアドレス：yamazaki@mendel.co.jp

- 7 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りません。
- 8 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およ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。
- 9 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様々な制度があります。まずはどのような制度や措置が利用できるのかを就業規則等により確認しましょう。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、早目に上司に相談して下さい。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ましょう。