

ハラスメント・ゼロ宣言

ミスミグループ本社
代表取締役社長 清水 新

- 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。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。このような言動を行わないよう注意しましょう。
- 2 我が社は下記のハラスメント行為の無い、イキイキとした職場を作ります。
就業規則第7章「服務規律」第39条(9)ハラスメントの禁止に記載されている、「職場における性的、私的もしくは感情的な言動等により、他の社員に不利益を与え、または不快感を与える等により職場の環境を悪くするおそれのある行為」とは、以下のとおりです。
 - <妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント>
 - ① 部下又は同僚による妊娠・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 部下又は同僚が妊娠・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 部下又は同僚が妊娠・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 など
 - <セクシュアルハラスメント>
 - ⑥ 性的な冗談、からかい、質問
 - ⑦ わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
 - ⑧ 他人に不快感を与える性的な言動
 - ⑨ 性的な噂の流布
 - ⑩ 身体への不必要な接触
 - ⑪ 性的な言動により社員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為
 - ⑫ 交際、性的な関係の強要
 - ⑬ 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 など
 - <パワーハラスメント>
 - ⑭ 職場での優位性を背景に、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
 - ⑮ 身体的な攻撃(暴行・傷害)
 - ⑯ 精神的な攻撃(脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言)
 - ⑰ 人間関係からの引き離し(隔離・仲間外し・無視)
 - ⑱ 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)
 - ⑲ 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仕事を命じることや仕事を与えないこと)
 - ⑳ 個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること) など

- 3 この方針の対象は、正社員、契約社員、時給制社員および派遣社員等、当社において働いている全ての労働者です。

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。

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。

パワーハラスメントについては上司・部下、先輩・後輩、同僚間でも双方が被害者及び行為者になり得るものであり、「職場での優位性」には、「職務上の地位」に限らず、人間関係や専門知識、経験などの様々な優位性が含まれます。

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、全員がイキイキと活躍する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8章「賞罰」第42条(9)の制裁事由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(苦情を含む)窓口は次のとおりです。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や上記2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。

人材・法務プラットフォーム・ハブ

メールアドレス : roumu@misumi.co.jp

※1: 相談内容により相談者の性別を選択いただくことも可能です

※2: 派遣社員の皆様におかれましては、派遣元の窓口にご相談ください。

問題が解決しない場合、上記にご連絡ください

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いりません。
- 7 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為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、育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度があります。派遣社員の方については、派遣元企業においても利用できる制度が整備されています。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、早めに上司や人事・労務室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ましょう。所属長は妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が安心して制度

を利用し、仕事との両立ができるようにするため、所属における業務配分の見直し等を行ってください。対応に困ることがあれば、上記窓口に相談してください。

- 9 職場におけるハラスメント防止研修・講習も適宜開催しておりますので、開催時にはふらっ
てご参加ください

以上