

ハラスメント防止方針

- 当社は、個人の尊厳を損なうハラスメント行為を許しません。また、それらを見過ごすことも許しません。
- すべての従業員が互いに尊重し合える、安全で快適な職場づくりに取り組んでいきます。
- 当社の従業員は、ハラスメント行為を行なってはなりません。
- 職場内でハラスメント行為があることを知ったときは、会社に通報しなければなりません。正当な理由による通報について、会社は通報者に不利益を与えません。
- 当社は、ハラスメントの解決のために相談窓口を設け、迅速で的確な解決を目指します。相談者や、事実関係の確認に協力した方に対し、不利益な取扱いを行いません。また、プライバシーを守って対応します。
- 事実関係を把握した後、会社は問題解決のための必要な措置を講じます。この措置には懲戒を含みます。

2024年 10 月 1 日
株式会社 さくら工業
代表取締役 杉山 匠

ハラスメント防止規定

第1条（目的）

本規定は、就業規則に基づき、職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント（LGBTQ+を含む）、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及び人種・国籍、言語の違いに関するハラスメント（以下「職場におけるハラスメント」という）を防止するために従業員が遵守すべき事項を定める。なお、この規定にいう従業員とは、正社員だけではなく、契約社員及び派遣労働者も含まれるものとする。なお、第2条に定義されたハラスメント以外でも従業員の就業環境を害する言動・嫌がらせは禁止する。

第2条（パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの定義）

パワーハラスメントとは、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就業環境を害することをいう。なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。

2. セクシュアルハラスメントとは、職場における性的な言動に対する他の従業員の対応等により当該従業員の労働条件に関して不利益を与えること又は性的な言動により他の従業員の就業環境を害することをいう。また、相手の性的指向又は性自認の状況にかかわらず、異性に対する言動だけでなく、同性に対する言動も該当する。LGBTQ+に関する言動も含むものとする。
3. 前項の他の従業員とは直接的に性的な言動の相手方となった被害者に限らず、性的な言動により就業環境を害されたすべての従業員を含むものとする。
4. 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは、職場において、上司や同僚が、従業員の妊娠・出産及び育児等に関する制度又は措置の利用に関する言動により従業員の就業環境を害すること並びに妊娠・出産等に関する言動により女性従業員の就業環境を害することをいう。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントには該当しない。
5. 人種・国籍、言語の違いに関するハラスメントとは、職場において、人種・国籍、言語の違いにより従業員の就業環境や権利を害する言動をいう。
6. 第1項、第2項、第4項及び第5項の職場とは、事業場のみならず、従業員が業務を遂行するすべての場所をいい、また、就業時間内に限らず、実質的に職場の延長とみなされる就業時間外の時間を含むものとする。

第3条（禁止行為）

すべての従業員は、他の従業員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序並びに協力関係を保持する義務を負うとともに、その言動に注意を払い、職場内において次の第2項から第7項に掲げる行為をしてはならない。また、自社の従業員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはならない。

2. パワーハラスメント(第2条第1項の要件を満たした以下のような行為)

- ① 殴打、足蹴りするなどの身体的攻撃
- ② 人格を否定するような言動をするなどの精神的な攻撃
- ③ 自身の意に沿わない従業員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離するなどの人間関係からの切り離し
- ④ 長期間にわたり、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、勤務に直接関係ない作業を命じるなどの過大な要求
- ⑤ 管理職である部下を退職させるため誰でも遂行可能な業務を行わせるなどの過小な要求
- ⑥ 他の従業員の性的指向・性自認や病歴などの機微な個人情報について本人の了解を得ずに他の従業員に暴露するなどの個の侵害

3. セクシュアルハラスメント(第2条第2項の要件を満たした以下のような行為)

- 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、他の従業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従業員に対して、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、相手方及び他の従業員に不快感を与える性的な言動

4. 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント(第2条第4項の要件を満たした以下のような行為)

- ① 部下の妊娠・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 部下又は同僚の妊娠・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 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
- 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 部下又は同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

5. 人種・国籍、言語の違いに関するハラスメント(第2条第5項の要件を満たした以下の

ような行為)

- ① 部下又は同僚の人種・国籍、言語が違うことに関し、差別的な言動・解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動
 - ② 人種・国籍、言語の違う部下又は同僚が人事上の制度や措置の利用を阻害する言動
 - ③ 人種・国籍、言語の違う部下又は同僚が人事上の制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
6. 部下である従業員が職場におけるハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為
 7. 前各号に準ずるハラスメント行為

第4条（懲戒）

前条に掲げる禁止行為を行った場合は、就業規則に定める懲戒処分を行う。懲戒処分の内容は禁止行為の内容、程度に応じて決定する。

2. 前条に掲げる禁止行為以外でも従業員の職場環境を害する言動や嫌がらせがあったときは懲戒処分の対象とする。

第5条（相談及び苦情への対応）

職場におけるハラスメントに関する相談窓口を本社または会社が指定する外部に設置し、その責任者は社長とする。社長は、相談窓口担当者の名前を都度、周知するとともに、対応マニュアルの作成及び対応に必要な研修等を行うものとする。

2. 職場におけるハラスメントの被害者に限らず、すべての従業員は、パワーハラスメントや性的な言動、妊娠・出産・育児休業等に関する就業環境を害する言動に関する相談を相談窓口の担当者に申し出ることができる。
3. 相談窓口担当者は相談者からの聴取の後、社長へ必要な報告をする。報告に基づき、社長または相談窓口担当者は相談者のプライバシーに配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司その他の従業員等に事実関係を聴取する。
4. 前項の聴取を求められた従業員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
5. 事実関係を把握した後、会社は問題解決のための必要な措置を講じる。この措置には第4条の懲戒を含むものとする。
6. 相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いは行わない。
7. 事実確認の結果、相談および苦情の内容が事実に基づかない又は他者を陥れる意図があると会社が判断したときはハラスメントと扱わず、相談者を懲戒処分する。

第6条（再発防止の義務）

会社は、職場におけるハラスメント事案が生じた時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析等、適切な再発防止策を講じなければならない。

第7条（その他）

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要因になり得ること、また、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となり得ることから、このような言動を行わないよう注意すること。

附 則

本規定は 2024 年 10 月 1 日より実施する。

2024 年 10 月 1 日

株式会社さくら工業
代表取締役社長 杉山匠