

制定日:令和 4 年 7 月 19 日

改定日:令和 6 年 2 月 20 日

ハラスメント防止の基本方針

当社は、社員一人ひとりを大切にし、能力を十分に発揮していただくために、良好な職場環境の形成を目指します。このような日々の取り組みと皆さんの行動により、高品質なサービスの提供と顧客満足度の向上を図ることで当社の業績拡大に繋げてゆきます。

当社は、社員に危害を及ぼすハラスメント(パワハラ、セクハラ等)を断じて許すことはできないと考えており、ハラスメントの防止体制を整備する方針です。

代表取締役社長である私自身も日々の言動に注意し、ハラスメントを決して行うことはいたしません。従って、管理職・社員全員の皆様も、ハラスメントの未然防止に全力で取り組んでください。

当社は、社員の皆様を守る使命があります。社員一人ひとりが心を引き締めて、ハラスメントという問題が生じない職場作りに努めましょう。

[パワーハラスメント]

優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害される行為であり、下記のようなものを言う。

- ① 身体的な攻撃(暴行・障害)
- ② 精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)
- ③ 人間関係の切り離し(隔離・仲間外し・無視)
- ④ 過小な要求(仕事を与えない、又は能力とかけ離れた程度の低い仕事を命じる)
- ⑤ 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)
- ⑥ 個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)

[セクシュアルハラスメント]

「職場」において行われる、「労働者」の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応により、その労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されること。

① 性的な内容の発言

性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報(噂)を流布すること、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すこと等

② 性的な行動

性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつ図画を配布・掲示すること、強制わいせつ行為等

事実関係確認後、速やかに被害者に対する配慮のための措置を講ずるとともに、行為者については、就業規則に沿って厳正に対処し、再発防止に向けた措置を適正に行うこととする。

職場におけるハラスメントの防止のために講ずべき措置

◆ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるハラスメントの内容・ハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

◆ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

◆ 職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと(注1)
- ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと(注1)
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること(注2)
(注1) 事実確認ができた場合
(注2) 事実確認ができなかった場合も同様

◆ そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー(注3)を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
(注3) 性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

株式会社小松製作所

代表取締役社長 小松浩康