

ハラスメントは許しません!!

デンソートリム株式会社
取締役社長 山下 洋一

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。

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、また、妊娠・出産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注意しましょう。

2 当社は下記のハラスメント行為を許しません。

「社員就業規則」「パート社員就業規則」「期間社員就業規則」に規定されているハラスメント行為は主として次のとおりです。

【妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント】

- ① 部下または同僚の労働者による妊娠・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 部下または同僚の労働者が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用したことによる嫌がらせ等
- ③ 部下または同僚の労働者が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等
- ④ 部下の労働者による妊娠・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行為
- ⑤ 部下の女性労働者が妊娠・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 その他、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、能力発揮を妨げる行為
- 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

3 この方針の対象は、正社員、期間・パート社員、嘱託社員、派遣社員等当社において働いているすべての労働者です。

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および育児休業等の制度を利用する男女労働者の上司およ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、被害者の性的指向また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。

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す。

4 社員がハラスメントを行った場合、就業規則12.2.4 懲戒の事由 に該当し、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 職場におけるハラスメントに関する相談(苦情含む)は、デンソートリム企業倫理ホットラインにて受け付けます。メール、封書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。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。また、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り扱いはいりません。

デンソートリム企業倫理ホットライン相談窓口

【e-mail】 hotline@notes.densotrim.co.jp

【封書】 経営企画部長あて（※親展で送ってください）

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。