

令和4年3月1日

ハラスメント防止宣言

ハラスメントは許しません！！

株式会社ナンブ

代表取締役 南部 淳

- 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、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。

パワーハラスメントの発生の原因や背景には、上司と部下や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、職場環境の改善に努めましょう。

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。また、当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りません。

「就業規則第14条(15) 他人に不快な思いをさせ、会社の秩序、風紀を乱す行為」とは、次のとおりです。

<パワーハラスメント>

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優越的な関係を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させること（労働施策総合推進法第30条の2）

<セクシュアルハラスメント>

職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること（男女雇用機会均等法第11条）

<妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント>

職場において行われる上司・同僚等の職場関係者からの言動により、妊娠・出産した「女性従業員」や育児・介護休業等を申出・取得した「男女従業員」等の就業環境が害されること（男女雇用機会均等法第9条の3、育児・介護休業法第10条）

- 3 この方針の対象は、正社員、契約社員、パート従業員等当社において働いている全ての従業員です。

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、就業規則第 14 条「遵守事項」、第 15 条「職場のパワーハラスメントの禁止」、第 16 条「セクシャルハラスメントの禁止」、第 17 条「妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止」、第 18 条「その他あらゆるハラスメントの禁止」、第 59 条「懲戒の事由」及び「職場におけるハラスメントの防止に関する規程」第 4 条に当たることとなり、懲戒処分をされることがあります。

その場合には、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は、「なんでも相談室」が受付します。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、「なんでも相談室」では実際にハラスメントが起きている場合だけでなく、その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、ハラスメント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。

なお、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、育児や介護を行う従業員が利用できる様々な制度があります。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、職場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、早めに上司や人事課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。

9 職場におけるハラスメント防止研修・講習を実施する際は、積極的に参加してください。

以上