

ハラスメント防止基本方針

2022(令和4)年4月1日 瀬味証券印刷株式会社

■はじめに

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、企業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になることがあり、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に注意しましょう。また、パワーハラスメントの発生の原因や背景には、労働者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。

■当社は下記の行為を許しません！

・就業規則 服務規律【従業員がしてはならない行為】(7)に該当する行為とは次の通りです。

<セクシュアルハラスメント>

- ① 性的な冗談・からかい・質問
- ② わいせつ画像の閲覧・配付・掲示
- ③ その他従業員等に不快感を与える性的な言動

<妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント>

- ④ 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
- ⑤ 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
- ⑥ 妊娠・出産等をしたことによる嫌がらせ

<パワーハラスメント>

- ⑦ 隔離・仲間外し・無視等人間関係からの切り離しを行なうこと
- ⑧ 私的なことに過度に立ち入ること

・就業規則 服務規律【従業員がしてはならない行為】(13)に該当する行為とは次の通りです。

<セクシュアルハラスメント>

- ⑨ 身体への不必要な接触
- ⑩ 性的な噂の流布
- ⑪ 性的な言動により従業員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為

<妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント>

- ⑫ 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
- ⑬ 妊娠・出産等をしたことにより、解雇その他不利益取扱いを示唆する行為

<パワーハラスメント>

- ⑭ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害を行なうこと
- ⑮ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと

・就業規則 服務規律【従業員がしてはならない行為】(15)に該当する行為とは次の通りです。

＜セクシュアルハラスメント＞

- ⑯ 交際・性的な関係の強要
- ⑰ 性的な言動に対して拒否等を行なった従業員等に対する不利益取扱い

＜パワーハラスメント＞

- ⑱ 暴行・傷害等身体的な攻撃
- ⑲ 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言等精神的な攻撃を行なうこと

■対象

この方針の対象は、役員・正社員・嘱託社員・有期契約社員・無期転換社員・派遣社員等当社において働いている方です。セクシュアルハラスメントについては、上司、同僚、部下、顧客、取引先の社員の方など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、被害者の性的思考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。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しょう。

■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)窓口担当者は次の通りです。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はなく、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の対処をします。

(本社・工場共通)

会社 メールアドレス sss@semisecurityprint.co.jp

電話 03-3261-5221(代)

(自動音声対応「5 番」管財本部)

組合 メールアドレス kumiai@semisecurityprint.co.jp

相談は会社、組合、どちらでも構いません。組合に相談いただいた場合には、会社と連携致します。

相談には公平に対応し、内容によっては従業員就業規則に従った懲戒処分を行ないます。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。



■対処

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、事案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。

■不利益取り扱い

相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方へ解雇等不利益な取扱いを行ないません。

■制度

当社には、妊娠・出産、育児や介護を行う方が利用できるさまざまな制度があります。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で確認しましょう。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、早めに上司に相談してください。