

## ハラスメントは許しません！！

1 **職場におけるハラスメント(セクハラ、パワハラ、マタハラ等)**は、社員個人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、社員の能力発揮を妨げ、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。

2 **我が社は下記の行為を許しません。**

### 《セクハラ》

職場において、社員の意に反する性的な行動が行われ、それを拒否したことで不利益を受けること、又は職場環境が不快になり就業に支障が生じること。

- ① 性的な冗談、からかい、質問
- ② わいせつ図面の閲覧、配布、掲示
- ③ 性的な噂の流布
- ④ 身体への不必要な接触
- ⑤ 性的な行動により社員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為
- ⑥ 交際、性的な関係の強要
- ⑦ 性的な行動に対して拒否等を行った社員等に対する不利益取扱い
- ⑧ その他、他人に不快感を与える性的な言動 等

### 《パワハラ》

職務上の地位や人間関係などの優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・肉体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させること。

- ① 身体的な攻撃（暴行、傷害）
- ② 精神的な攻撃（脅迫、名誉棄損、侮辱、ひどい暴言）
- ③ 人間関係からの切り離し（隔離、仲間外し、無視）
- ④ 過大な要求（業務上明らかに不要なこと等を要求）
- ⑤ 過小な要求（仕事を与えない等）
- ⑥ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）
- ⑦ その他、職権を濫用した嫌がらせ行為 等

### 《マタハラ》

妊娠、出産、育児休業等に関して、業務上の必要性を超えた言動により、社員の就業環境を害すること。

- ①妊娠、出産、育児休業等を理由として不利益な取扱いを示唆すること
  - ・解雇、雇い止め、契約更新回数の引き下げ
  - ・退職の強要、正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要
  - ・降格、減給、賞与等における不利益な算定
  - ・不利益な配置転換や自宅待機命令
  - ・昇進・昇格の人事考課での不利益な評価
  - ・仕事をさせない、もっぱら雑務をさせる等、就業環境を害する行為
- ② 制度等<sup>\*</sup>の申出等を撤回又は取下げをするよう言うこと
- ③ 妊娠・出産したこと、制度等の利用をしたこと等に対する嫌がらせ行為 等

※「制度等」とは、「妊娠・出産時の母性健康管理措置、危険有害業務の就業制限、産前休業、簡易な業務への転換、時間外・休日労働の制限、育児時間」及び「育児・介護時の育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の免除、法廷時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮、始業時刻変更等の措置」をいいます。

- 3 **この方針の対象は**、正社員、派遣社員、パート・アルバイト等当社において働いている方すべて、また、顧客、取引先の社員の方等も含まれます。  
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 ハラスメントの相談の申出があった場合には、**事実関係の迅速かつ正確な確認**を行います。事実が確認できた場合には、被害を受けた社員に対する配慮のための措置を速やかに講じます。
- 5 ハラスメントの発生の原因や背景となる要因を解消するため、**業務体制の整備等**、実情に応じ必要な措置を講じます。
- 6 ハラスメントを行った者に対しては**懲戒その他の厳正な処分を行います**。  
「就業規則第 94 条 17 号（懲戒事由）」の「ハラスメント問題により、会社の秩序を乱し又はその虞のあるとき」とは、前記 2 に掲げた言動又はこれに類する言動を行った場合が該当します。
- 7 相談者や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**。

令和 4 年 1 月 1 日  
村田発條株式会社  
代表取締役社長 安在 裕志