

## ハラスメント防止宣言

～ハラスメントは許しません！～

当社では「ハラスメント防止」に取り組むことを宣言します。

ハラスメントは人権にかかわるものであり、相手の名誉や尊厳を傷つけるばかりか、職場環境も悪化させる重要な問題です。

当社は、ハラスメントを許さず、また、見過ごしません。すべての従業員が互いに尊重し合える、安全で快適な職場づくりのため、下記の通り取り組んでいきます。

### 1. ハラスメントに関する行為とは

#### ①パワーハラスメントに関する行為

職務上の地位や人間関係における優位性を利用し、業務の適正な範囲を超えて、精神的、肉体的に苦痛を与え、職場環境を悪化させる行為。(長時間の詰問、大声の叱責等)

ただし、業務上の命令や指導に対して受け手が不快と感じても、客観的に見て業務の適切な範囲で行われたものは、ハラスメントに該当しない。

#### ②セクシャルハラスメントに関する行為

相手方の意に反する性的な言動。異性以外同性に対するもの。

#### ③妊娠・出産・育児休業・介護休業に関する行為

従業員の妊娠・出産・育児・介護等による就業不能に対しての配慮を欠く言動、不合理な扱いを行い、また制度利用を阻害して就業を強いる行為。

ただし、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントに該当しない。

#### ④アルコールハラスメントに関する行為

勤務事業場の内外、就業時間の内外を問わず、就業の関係とみなされる宴席、会合、行動等における不当な要求、行為(飲み会の強制参加・飲酒の強要など)

#### ⑤モラルハラスメントに関する行為

業務遂行に必要性の無い人間関係から切り離しによって本人に精神的苦痛を与える行為(無視・過小な要求)

#### ⑥インフォハラスメントに関する行為

本人の能力、資質に関連しない要因(出生・家族構成等)を対象に不適切な言動を行い、本人に精神的苦痛を与える行為

ただし、業務上の安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントに該当しない。

#### ⑦カスタマーハラスメントに関する行為

商品やサービスを提供している企業の従業員に対しての暴言・脅迫等の「いやがらせ」をする行為。

#### ⑧上記のほかハラスメントに類する行為

## 2. ハラスメント防止に対する周知徹底と教育について

研修や事例学習によってハラスメントについて正しく理解し、認識の統一を行います。ハラスメントを起こさないために意識すべきことや環境づくり、起こしてしまった場合の対応を学び、全ての従業員を対象にハラスメントや人権に深い理解のある人格形成に努めます。

## 3. ハラスメントに関する相談窓口

職場におけるハラスメントに関する相談窓口を社内に設置します。

相談窓口／管理部

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職場環境が悪化する恐れがある場合や、ハラスメントにあ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、プライバシーを守り対応されるので安心して相談できます。

また、カスタマーハラスメントの被害に対する相談に対しては、「安全配慮義務」のもと、安全の確保、精神面への拜領をしながら、組織全体で対応をします。

相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に対しても不利益な取り扱いはいりません。

相談窓口担当者は相談者からの事実確認後、責任者へ報告します。

責任者は速やかに改善対策本部（経営幹部）を設置し、問題となっている言動が直ちに中止され、良好な職場環境が回復するよう適切な対応をします。

## 4. 処分の厳格化

ハラスメントの行為者に対しては役職や立場に関係なく、事実関係の調査の上、就業規則に基づき厳重な懲戒処分（注意・警告・言及・降格・解任・損害賠償等）を行います。このほか、必要と考えられる取り組みについて随時実施します。

株式会社ポップジャパン

代表取締役 熊本卓司