２０２６年１０月 １日

ハラスメントは決して許しません

株式会社ユードム
代表取締役社長　森　淳一

1　職場におけるハラスメントは、従業員や求職者等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、求職者等の求職活動等を阻害し、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、育児・介護休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護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。

また、パワーハラスメントの発生の原因や背景には、従業員同士のコミュニケーションの希薄化等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。

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、ハラスメント行為を行ってはなりません。下記に掲げる行為は各ハラスメントの典型例であり、これらに限られるものではありません。個別の事案については、言動の内容、目的、経緯、頻度、態様、時間、場所、業務・職場との関連性、当事者間の関係(職位等)、被害の内容・程度、就業環境等への影響その他の事情を総合的に考慮して判断します。

行為者にハラスメントの意図又は悪意がない場合であっても、ハラスメントに該当することがあります。また、ハラスメントに該当するか明らかでない行為についても、相談窓口で相談することができます。

〈パワーハラスメント（優越的な関係を背景として行われたもの)〉

① 隔離・仲間外し・無視等人間関係からの切り離しを行うこと
② 私的なことに過度に立ち入ること
③ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害を行うこと
④ 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
⑤ 暴行・傷害等身体的な攻撃を行うこと
⑥ 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言等精神的な攻撃を行うこと　等

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は、パワーハラスメントには該当しません。

〈セクシュアルハラスメント及び求職者等に対する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 わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
③ その他、他人に不快感を与える性的な言動
④ 性的な噂の流布
⑤ 身体への不必要な接触
⑥ 性的な言動により従業員の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為、もしくは、求職者等の求職活動等を阻害する行為
⑦ 交際、性的な関係の強要
⑧ 性的な言動に対して拒否等を行った従業員に対する不利益取扱い　等

〈妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント〉

① 妊娠、出産、育児又は介護に関する制度若しくは措置の利用を阻害する言動を他の従業員等が行うこと
② 制度又は措置の利用に対して、嫌がらせその他就業環境を害する言動を他の従業員等が行うこと
③ 妊娠又は出産に対して、嫌がらせその他就業環境を害する言動を他の従業員等が行うこと
④ 制度又は措置の利用、妊娠又は出産を理由として、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する言動を他の従業員等が行うこと

〈カスタマーハラスメント（顧客、取引先、委託先、協力会社、施設利用者、来訪者その他当社の事業に関係を有する者及びその従業者の言動)〉

① 契約内容又は取引上の事情から相当性を欠く要求、又は要求の手段・態様が相当でない行為
② 脅迫、威圧的な言動、侮辱、ひどい暴言その他の精神的な攻撃
③ 正当な理由のない継続的又は執拗な言動
④ 長時間の拘束、退去拒否その他の拘束的な言動
⑤ 暴行、傷害その他の身体的な攻撃

〈取引先等に対するハラスメント又は迷惑行為（会社の従業員が、取引先、委託先、協力会社その他業務上関係を有する者又はその従業者に対して行う言動〉

社会通念上許容される範囲を超えた不当な要求、暴言、威圧的な言動、執拗な連絡、長時間の拘束その他、相手方の人格若しくは尊厳、業務遂行又は就業環境を害する行為

3　この方針は、正社員、契約社員、再雇用契約社員、パート・アルバイトその他当社に雇用される従業員のほか、派遣労働者、出向者その他当社の事業場で就業する方を対象とします。求職者等及び取引先等の方からの相談も受け付けます。

セクシュアルハラスメントについては、上司、同僚、顧客、取引先の従業員の方等が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、被害者の性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、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・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントについては、妊娠・出産等をした従業員及び育児・介護休業等の制度を利用する従業員に対する、他の従業員（上司、同僚、部下その他の従業員を含む。）の言動が問題となることがあります。

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。

4　従業員によるハラスメントが認められた場合、各従業員に適用される就業規則その他の社内規程及びハラスメント防止規定に違反し、懲戒事由に該当することがあります。会社は、第 2 項に掲げる事情に加え、行為者の対応(事実確認への協力の状況、被害者への対応、反省の状況等)その他の事情を総合的に考慮し、各従業員に適用される就業規則その他の社内規程に基づき、指導、懲戒その他必要な措置を判断します。
従業員が取引先等に対して行うハラスメント又は迷惑行為についても同様とします。
役員による行為については、法令、定款その他の社内規程に基づき、必要な措置を講じます。また、派遣労働者、出向者、業務委託先の従業者その他当社に直接雇用されない方による行為については、派遣元、出向元、委託元その他の関係先に対して、必要な対応を求めます。
なお、行為の内容によっては、法的措置を取る場合があります。

5 従業員は、顧客等に対し誠実かつ丁寧な対応を心がけ、商品やサービスをよく理解し、常に顧客等への対応力の向上に努める必要があります。一方で、顧客等の言動の内容が契約内容からして相当性を欠くもの、又は手段や態様が相当でなく、カスタマーハラスメントに当たる行為に対しては、従業員の人格および就業環境を守る観点から、会社として毅然とした対応を行います。従業員が安心して業務に従事できる環境を維持することは、結果として顧客に対する安定的かつ質の高いサービス提供につながるものであり、会社はこの考え方に基づき、適切な対応方針および支援体制を整備します。なお、具体的な対処内容については、「ハラスメント対応マニュアル」に定めます。

6　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）窓口担当者は次の者です。一人で悩まずにご相談ください。
また、実際にハラスメントが起こっ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。

【ハラスメント相談窓口】総務部
【求職者相談窓口】グループ経営企画室、総務部（採用担当者を除く）

相談には公平に、相談者だけでなく行為者等についても、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。

7　相談者はもちろん、事実関係の確認に協力（他社からの協力依頼によるものも含む。）した方に不利益な取扱いは行いません。

8　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。
状況により事実確認の結果を待たず、必要に応じて、相談者・被害者の保護及び被害の拡大防止のための暫定的な措置を講じる場合があります。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。

9　当社には、妊娠・出産、育児・介護を行う従業員が利用できる様々な制度があります。派遣社員の方については、派遣元企業においても利用できる制度が整備されています。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により確認しましょう。
　制度又は措置の利用を希望する方は、必要に応じて上司又は総務部に相談してください。会社は、本人の事情及びプライバシーに配慮し、必要な業務体制の調整を行います。相談又は申出が遅れたことのみを理由として、法令に定める場合を除き、不利益に取り扱うことはありません。

10　社内ハラスメント研修を実施する際は、積極的に参加してください。