



大陽日酸JFP
TAIYO NIPPON SANSO GROUP

ハラスメント防止に関する社長方針

「ハラスメントは許しません！！」

1. 職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントや、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなどは、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、社会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す。また、上司や同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関して、制度の利用を阻害するような言動や行為、または利用した事に対する言動もハラスメントの原因や背景となることがあります。それ以外にも職場の優位性を背景に、精神的または身体的な苦痛を与えるような行為や言動、あるいはモラルを無視した言動などもハラスメントです。様々な事情やバックグラウンドを持った従業員がお互い気持ちよく働けるよう、一人一人が注意しましょう。
2. 我が社は下記の行為を許しません。
「就業規則第 68 条 (4) 第 25 条に定めるハラスメントその他人権侵害にあたる行為により、労働者の就業環境が害された場合。」とは、次の様な事象を指します。
 - ① 性的な冗談、からかい、質問、わいせつ図画の閲覧、配付、掲示、その他、他人に不快感を与える性的な言動
 - ② 性的な噂の流布、身体への不必要な接触、性的な言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
 - ③ 交際、性的な関係の強要、性的な言動に対して拒否等を行った部下等従業員に対する不利益扱い
 - ④ 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する制度を利用したい旨を相談した際、(利用を請求等した、利用した際も同様) 上司・同僚より、解雇その他不利益な取扱いを示唆。制度利用をしない様、または取り下げる様に発言する。あるいは上司・同僚より、繰り返しまたは、継続的に嫌がらせ等をする
 - ⑤ 妊娠した、出産した、つわり等による労働能率の低下等、就業制限により就業できない状態に対し、上司・同僚から解雇その他不利益な取扱いを示唆。繰り返しまたは継続的に嫌がらせ等をする
 - ⑥ 職場の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて精神的または身体的な苦痛をあたえる。または就業環境を害する。
3. この方針の対象は、役員、正社員、スタッフ、派遣社員、パート社員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を含みます。また、セクシュアルハラスメントについては、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。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、快適な職場を作りましょう。
4. 社員がハラスメント行為を行った場合、就業規則第 68 条「出勤停止」の事由に当たることとなり、処分されることがあります。その場合、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. 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。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恐れがある場合や上記 2 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。
JFP コンプライアンス相談窓口 E-mail : XXXXXXXXXX
大陽日酸ヘルプライン E-mail : XXXXXXXXXX (日本酸素ホールディングスグループ行動規範ガイドブックを御覧下さい。)
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。

2024年5月1日

大陽日酸JFP株式会社

代表取締役社長 **渡邊 忠浩**