

「ハラスメント・ゼロ」宣言

ミスミグループ本社
代表取締役社長 大野龍隆

1. 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、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。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、また、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。このような言動を禁じます。
2. ミスミでは下記のハラスメント行為の無い、イキイキとした職場を作ります。
就業規則に記載の通り、「職場における性的、私的もしくは感情的な言動等により、他の社員に不利益を与え、または不快感を与える等により職場の環境を悪くするおそれのある行為」は全て禁止です。

<妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント>

- ①部下又は同僚による妊娠・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
- ②部下又は同僚が妊娠・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等
- ③部下又は同僚が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等
- ④部下による妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用に関し、解雇その他不利益な取り扱いを示唆する行為
- ⑤部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する行為など

<セクシュアルハラスメント>

- ⑥性的な冗談、からかい、質問
- ⑦わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ⑧他人に不快感を与える性的な言動
- ⑨性的な噂の流布
- ⑩身体への不必要な接触
- ⑪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
- ⑫交際、性的な関係の強要
- ⑬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取扱いなど

<パワーハラスメント>

- ⑭職場での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為
- ⑮身体的な攻撃（暴行・傷害）
- ⑯精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）
- ⑰人間関係からの引き離し（隔離・仲間外し・無視）
- ⑱過大な要求（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）
- ⑲過小な要求（業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の仕事を命じることや仕事を与えな

いこと)

⑳個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）など

3. この方針の対象は、正社員、契約社員、時給制社員および派遣社員等、当社において働いている全ての労働者です。

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得ます。セクシュアルハラスメントについては、上司、同僚、顧客、取引先の社員の方等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、被害者の性的指向又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。パワーハラスメントについては上司・部下、先輩・後輩、同僚間でも双方が被害者及び行為者になり得るものであり、「職場での優位性」には、「職務上の地位」に限らず、人間関係や専門知識、経験などの様々な優位性が含まれます。

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、全員がイキイキと活躍する職場を作っていきます。

4. 社員がハラスメントを行った場合、就業規則の制裁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）窓口をグローバルに設置しており、電話・メールで相談を受け付けられる体制を整えています。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おそれがある場合、上記2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。

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。

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為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。

8. 当社には、妊娠・出産、育児や介護を行う労働者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。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、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などを行います。

9. 職場におけるハラスメント防止研修・講習を適宜開催しています。開催時の参加を推奨します。

以上