2024 年 11 月 1 日

ハラスメント防止宣言

株式会社ジェイ・ブロード
代表取締役社長 木村元彦

1．職場におけるハラスメントは、従業員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、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。このような言動を行わないよう注意しましょう。

また、パワー・ハラスメントは、対人関係の中で生じる問題であり、パワー・ハラスメントが生じると、職場内秩序を乱し、各組織の正常な業務運営の障害となり得るものです。

殊に、上司から部下への不用意な言動によって、部下の勤労意欲を減退させ、ひいては精神的な障害に陥る部下を発生させる要因にもなります。一方で、パワー・ハラスメントは、部下への指導育成なのかパワー・ハラスメントなのか画一的な線引きができない難しい問題でもあるため、役員・従業員一人ひとりが、パワー・ハラスメントに関する基本的な知識をもち、相手を尊重するとともに、パワー・ハラスメントの加害者にならないように留意し、日頃からパワー・ハラスメントのない職場づくりに努めていくことが大切です。

2．当社は下記のハラスメント行為を容認しないことを宣言します

（1）セクシャルハラスメント

就業規則記載の「性的言動により、職場の風紀、秩序を乱したり、他の従業員および業務委託先の特定受託事業者に不利益や不快感を与えたり、他の従業員および業務委託先の特定受託事業者の就業環境を害してはならない」における性的言動（セクシャルハラスメント）の具体例は次のとおりです。

①性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
②わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
③性的なうわさの流布
④不必要な身体への接触
⑤性的な言動により、他の従業員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
⑥交際・性的関係の強要
⑦性的な言動への抗議又は拒否等を行った従業員に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為
⑧その他、相手方及び他の従業員に不快感を与える性的な言動

（2）マタニティハラスメント・ケアハラスメント

就業規則記載の「妊娠・出産・育児・介護等に関する制度または措置の利用に関して不当な扱いや嫌がらせをして、他の従業員および業務委託先の特定受託事業者の就業環境を害してはならない」における就業環境を害する行為（マタニティハラスメント、ケアハラスメント）の具体例は、次のとおり

です。

① 従業員および業務委託先の特定受託事業者の妊娠・出産、育児･介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動

② 従業員および業務委託先の特定受託事業者の妊娠・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

③ 従業員および業務委託先の特定受託事業者が妊娠・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

④ 従業員および業務委託先の特定受託事業者が妊娠・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言動

⑤従業員および業務委託先の特定受託事業者が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

(3)パワーハラスメント

就業規則記載の「職務上の地位や人間関係などの職場内の優越的な関係を背景とした、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、他の従業員および業務委託先の特定受託事業者の就業環境を害してはならない」における就業環境を害する行為（パワーハラスメント）の具体例は、次のとおりです。

① 暴行・傷害（身体的な攻撃）

② 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）

③ 隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）

④ 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（過大な要求）

⑤ 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（過小な要求）

⑥ 私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）

※上記は 2012 年３月 15 日に厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」における「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」による。職場のパワーハラスメントの行為類型の典型的なものであり、すべてを網羅するものではないことに留意する必要がある。

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すべての従業員および業務委託先の特定受託事業者を対象にします。

マタニティハラスメントについては、妊娠・出産等をした女性従業員及び育児休業等の制度を利用する男女従業員が対象で、他の従業員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、従業員、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。

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．従業員がハラスメントを行った場合、就業規則に基づき厳正に対処します。

処分の内容は、次の要素を総合的に判断し決定します。

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

特定受託事業者の方は以下へご相談（苦情を含む）ください。従業員向けは社内向けに広報します。

【電話】本社社総務部　03-5537-3000

【会社ホームページお問い合わせフォーム】https://www.j-broad.co.jp/jb07/inquiry/

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相談してください。

６．相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に対しても不利益な取扱いは行いません。

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。

以上