

ハラスメントは絶対に許しません

トヨタモビリティパーツ株式会社愛知支社

支社長 石川 量 章

1. 職場におけるハラスメントは、従業員の尊厳を傷つけるとともに、従業員が能力を発揮できず、また、職場環境も悪化し、支社にとっても業務の遂行を阻害し 生産性を低下させる要因となることに加え、社会的評価に影響を与える大きな問題です。

愛知支社は、働くすべての皆さんが安心して、やりがいと誇りを感じて生き活きと活躍できる職場を、そして職場で発生している問題があれば『問題です!』とすることができる風土を作っていくことを目指します。特に、ハラスメント防止に向けては『従業員を守る』、『被害者、加害者を発生させない』との強い思いで取組を推進するとともに、自分自身も戒め、自ら実践していくことを誓います。

2. わが支社は下記のハラスメントを許しません。「就業規則第 41 条ハラスメントの禁止」とは以下のとおりです。

《セクシャルハラスメント行為》

・従業員の意に反する性的な言動等により、従業員の就業環境を害することです。

- ① 性的および容姿、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、配布、掲示
- ③ うわさの流布
- ④ 不必要な身体への接触
- ⑤ プライバシーの侵害
- ⑥ 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
- ⑦ 交際・性的関係の強要
- ⑧ 性的な言動への抗議また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
- ⑨ その他、相手方および他の従業員に不快感を与える性的な言動

《パワーハラスメント行為》

・職場内での優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、従業員の就業環境を害することです。

- ① 殴打、足蹴りするなどの身体的攻撃
- ② 人格を否定するような発言をする精神的な攻撃例えば、人格を否定するような言動を行う、業務遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う等。
- ③ 自分の意に沿わない従業員に対して、仕事を外したり、長期間にわたり別室に隔離したりするなどの人間関係からの切り離し
- ④ 長期間にわたり、肉体的苦痛を伴う環境で、業務に直接関係ない作業を命じるなどの過大な要求
- ⑤ 上司が管理職である部下を退職させるために、誰でも遂行可能な業務を行わせるなどの過小な要求
- ⑥ 集団で同僚 1 人に対して、職場内外で継続的に監視したり、他の従業員に接触しないように働きかけたりするなどの個への侵害

《妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント行為》

・従業員が妊娠等した場合、あるいは育児休業や介護休業等を利用（又は利用しようとした）場合に、その従業員の就業環境を害することです。

- ① 部下の妊娠・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 部下または同僚の妊娠・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 部下または同僚が妊娠・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
- ④ 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言動
- ⑤ 部下または同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

《その他のハラスメント行為》

上記のハラスメント行為に関わらず、職場におけるハラスメントと認定される行為をしてはならない。

3. この方針の対象は、愛知支社で働いているすべての従業員（正社員・嘱託・臨時・パートおよび派遣社員等）です。
セクシャ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およ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、被害者の性的指向または性自認にかかわらず、性的な言動であればセクシャルハラスメントに該当します。
妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメントについては、妊娠・出産等をした女性従業員及び育児休業、介護休業制度を利用する男女従業員の上司および同僚が行為者となります。
相手の立場に立って、普段の行動を振り返り、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、就業規則第 41 条ハラスメントの禁止に当たることになり、その場合は、賞罰規程に則り懲戒されます。
5. 職場における相談窓口は「安全衛生管理規程第 32 条」で定める窓口とします。
 - 1) 個人の悩み、苦情、セクシャルハラスメント等の一般的な事項（窓口：総務人事部または労働組合）。
 - 2) 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。
 - 3) 上司、同僚だけでなく、取引先や顧客等からハラスメント行為を受けた場合。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、事案に対処しますので、気軽に相談してください。
6. 相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取り扱いは行いません。
7. 相談を受けた場合には、プロセスに関して安心して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および行為者に対する措置を講じます。また、再発防止を講じる等適切に対処します。
8. 愛知支社には、妊娠、出産、育児や介護等を行う従業員が利用できるさまざまな制度があります。まずは、どのような制度が利用できるか就業規則などにより確認しましょう。制度や措置を利用する場合には、必要に応じ業務配分の見直しなどをおこなうことにより、上司や同僚にも何らかの影響を与えることがあります。制度や措置の利用をためらう必要はありませんが、円滑な制度の利用のためにも、早めに上司や窓口相談してください。また、気持ちよく制度を利用するためにも、利用者は日ごろから業務に関わる方々とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。
所属長は従業員が安心して制度を利用し、仕事と家庭との両立ができるよう、所属における業務配分の見直し等を行ってください。