

## 三東運輸株式会社ハラスメント規定

### 第一条（目的）

本規定は就業規則に付属する別規定として、職場におけるパワーハラスメント、セクシャルハラスメント、妊娠出産育児に関するハラスメントを防止する為従業員が遵守すべき事項を定める。

また弊社及び弊社にて従事するすべての従業員が不当要求などの過度なクレームから法人・個人を保護する為の対応すべき指針を定める。

なお、本規定にて定める従業員とは正社員だけではなく雇用形態に関わりなく弊社にて従事するすべての職員を対象とする。

### 第二条（ハラスメントの定義）

- 一、 パワーハラスメントとは、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、就業環境を害する事を言う。また業務上必要な指示・指導・注意等はパワーハラスメントに該当しない。
- 二、 個々人が優越的な関係を背景とする場合ではなくとも複数人が個人に対して業務上必要な指示・指導・注意等を超える行為もパワーハラスメントに該当する場合がある。
- 三、 セクシャルハラスメントとは男性から女性へ、女性から男性へを問わず職場における性的な言動に対する他の従業員の対応等により当該従業員の労働条件に関して不利益を与えまた就業環境を害することをいう。ただし社会通念上冗談の範囲で交わされる言動はハラスメントに該当しない。
- 四、 妊娠出産育児休業等に関するハラスメントとは、職場において妊娠出産育児休業等の制度を利用する従業員の就業環境を害する言動を言う。ただし業務上の必要性に基づく言動はハラスメントに該当しない。
- 五、 カスタマーハラスメントとは弊社並びに弊社従業員（従業員の家族を含む）に対し社会通念上の範囲を超えた要求や畏怖の念を抱くような言動を言う。
- 六、 上記は就業時間内以外でも該当する。

### 第三条（禁止行為）

- 一、 すべての従業員は職場内の健全な秩序並びに協力関係を保持する義務を負いその言動に注意を払い、ハラスメントに該当する行為を行ってはならない。
- 二、 パワーハラスメント
  - ① 身体的攻撃、人格を否定するような過度な精神的攻撃行ってはならない
- 三、 セクシャルハラスメント
  - ① 過度な性的な質問（不必要なもの）
  - ② 噂の流布

- ③ 不必要な身体への接触
- ④ 交際・性的な関係の強要

#### 四、妊娠出産育児休業等に関するハラスメント

- ① 妊娠出産育児休業を理由とした解雇等の不利益待遇
- ② 従業員に対するいやがらせ
- ③ 制度の利用を阻害する行為

#### 五、カスタマーハラスメント

- ① 不当要求等に不必要に応じること
- ② 上司に相談しないこと
- ③ 一人で対応すること
- ④ 報告を怠ること
- ⑤ 相手の自宅内へ入ること

#### 第四条（相談及び報告）

各報告や相談については上長若しくは総務部宛に行うこと

#### 第五条（カスタマーハラスメント対応）

カスタマーハラスメントについては当該従業員が畏怖の念を抱いた時点及び不当な要求があった時点でカスタマーハラスメント対応として行動し、上長に報告の上当該ハラスメントに該当すると認定した場合は、警察・弁護士等の専門家に相談するなど断固たる対応をする。

- ① 不当要求に応じないものとする。
- ② 加害者との接触は一人では行わず必ず録音をすることとする。
- ③ 加害者には情報を許可した情報以外開示しない
- ④ 弊社及び弊社にて働く人の情報は開示しない