

株式会社リベルタ ハラスメント防止ガイドライン

1. 職場におけるハラスメントは労働者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・育児休暇等に関する否定的な言動は妊娠・出産・育児休暇に関するハラスメント発生の原因や背景になることがあります、また性別役割に分担基づく言動は、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。当社で働いているすべての労働者がハラスメントを防止する義務があります。

2. 当社は下記のハラスメント行為を許しません。

『妊娠・出産・育児休暇・介護休業等に関するハラスメント』

- ① 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
- ② 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を理由とする嫌がらせ
- ③ 部下または同僚が妊娠・出産等したことを理由とする嫌がらせ
- 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等を理由に、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・出産したことを理由に、解雇その他不利益な取り扱いを示唆する行為

『セクシュアルハラスメント』

- ① 性的な冗談、からかい、質問
- ② わいせつ図面の閲覧、配付、掲示
- ③ 他人に不快感を与える性的な言動
- ④ 性的な噂の流布
- ⑤ 身体への不必要的接触
- ⑥ 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
- ⑦ 交際、性的な関係の強要
- ⑧ 性的な言動に対して拒否等を行った部下等従業者に対する不利益取り扱い など

【会社の風紀、秩序を乱す行為】 . . . ① ② ③ ⑥ ⑦ ⑧

【人権侵害、業務妨害、退職強要等行為】 . . . ④ ⑤ ⑨ ⑩ ⑪

【暴行、脅迫、傷害、賭博、恥辱等行為】 . . . ⑫ ⑬

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労働者です。

妊娠・出産・育児休業・介護休業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、被害者の性的思考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くましょう。

4. 第2項に記載のとおり社員がハラスメントを行った場合、「制裁」の適用によ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 行為の具体的な様態（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. 相談窓口について

職場におけるハラスメントに関する相談（苦情含む）窓口担当は次の者です。

瀧澤 勝将（男性）	伊藤 花真（女性）
TEL : 0120-465-137	TEL : 0120-465-137
Mobile : 090-9139-9098	Mobile : 090-9139-8991
E-mail : k.takizawa@re-berta.jp	E-mail : k.ito@re-berta.jp

相談等受け付けますので、一人で悩まずご相談ください。

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おそれがある場合や上記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。

2025年 5月 28日
株式会社リベルタ 名古屋本社