

ハラスメントの防止について

株式会社ナゴヤドーム

1 ハラスメントは、職員や求職者等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、職員の能力の有効な発揮を妨げ、求職者等の求職活動を阻害し、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。

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、また、妊娠・出産等、育児休業・介護休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児休業・介護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の発生の原因や背景には、職員同士のコミュニケーションの希薄化等による職場環境の問題があると考えられます。誰もが気持ちよく働くことができるよう、職場環境の改善に努めましょう。

2 当社は下記のハラスメント行為を許しません。また、当社の職員以外の人に対しても、これに類する行為を行ってはなりません。(なお、以下のパワーハラスメントについては、優位性を背景とした言動であることが前提です)

「妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメント、求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止に関する規定」「パワーハラスメントの防止に関する規定」「カスタマーハラスメントの防止に関する規定」における**禁止行為(ハラスメント)**とは、次のとおりです。

【妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメント、求職者等に対するセクシュアルハラスメント】

①妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関するハラスメント

- (1)部下の妊娠・出産、育児休業・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)部下又は同僚の妊娠・出産、育児休業・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
- (3)部下又は同僚が妊娠・出産、育児休業・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)部下又は同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

②セクシュアルハラスメント

- (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)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、他の職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職員に対して、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、相手方及び他の職員に不快感を与える性的な言動

上記以外に、部下である職員が妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関するハラスメント及びセクシュアルハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為

③求職者等に対するセクシュアルハラスメント

- (1)性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- (2)わいせつ図画や画面の閲覧、配付、掲示
- (3)うわさの流布
- (4)不必要な身体への接触
- (5)私的な連絡のやり取り、食事、交際を執拗に求めること
- (6)性的な関係を求めること
- (7)その他、相手方に不快感を与える性的な言動

【パワーハラスメント】

- (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言動をするなどの精神的な攻撃
- (3)自身の意に沿わない職員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離するなどの人間関係からの切り離し
- (4)長期間にわたり、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、勤務に直接関係ない作業を命じるなどの過大な要求
- (5)管理職である部下を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせるなどの過小な要求
- (6)他の職員の性的指向・性自認の状況等の機微な個人情報について、本人の了解を得ずに、他の職員に暴露するなど
の個の侵害

上記以外に、部下である職員がパワーハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為

【カスタマーハラスメント】

- (1)言動の内容が社会通念上許容される範囲を超えるもの
 - ①そもそも要求に理由がない、または商品・サービス等と全く関係のない要求
 - ②契約等により想定しているサービスを著しく超える要求
 - ③対応が著しく困難または対応が不可能な要求
 - ④不当な損害賠償要求
- (2)手段や態様が社会通念上許容される範囲を超えるもの
 - ①身体的な攻撃(暴行、傷害等)
 - ②精神的な攻撃(脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要等)
 - ③威圧的な言動
 - ④継続的、執拗な言動
 - ⑤拘束的な言動(不退去、居座り、監禁)

上記以外に、部下である職員がカスタマーハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する行為

- 3 この方針の対象は、役員、正社員、客員・特別嘱託、パート・アルバイト等当社において働いている全員です。
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。
妊娠・出産等に関するハラスメント、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・出産等をした女性職員及び育児休業・介護休業等の制度を利用する男女職員の上司及び同僚が行為者となり得ます。
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 職員は、顧客等に対し誠実かつ丁寧な対応を心がけ、商品やサービスをよく理解し、常に顧客等への対応力の向上に努める必要があります。一方で、顧客等の言動の内容が契約内容からして相当性を欠くもの、又は手段や態様が相当でなく、カスタマーハラスメントに当たる行為に対しては、職員の人格および就業環境を守る観点から、会社として毅然とした対応を行います。職員が安心して業務に従事できる環境を維持することは、結果として顧客に対する安定的かつ質の高いサービス提供につながるものであり、会社はこの考え方に基づき、適切な対応方針および支援体制を整備します。
- 5 相談者はもちろん、事実関係の確認等に協力(他社からの協力依頼によるものも含む)した方に不利益な取扱いはい行いません。
- 6 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。

【問い合わせ先】

株式会社ナゴヤドーム総務部 代表電話(052)719-2121