

ハラスメント防止宣言

株式会社ATグループ 代表取締役社長 山口 真史

1 職場におけるハラスメントは、労働者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、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。ATグループは、グループ傘下すべての企業において、ハラスメントを防止・排除し、ハラスメントのない快適な職場環境づくりに取り組むことを宣言いたします。

2 当社は下記のハラスメント行為を許しません。

<パワーハラスメント>

- ① 暴行・傷害（身体的な攻撃）
- ② 脅迫・名誉棄損・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、仕事の妨害等（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行為（過小な要求）
- ⑥ 私的なことに過度に立ち入る行為（個の侵害）
- ⑦ その他『ハラスメントの防止に関する規程』第2条1項に該当する行動

<セクシャルハラスメント>

- ⑧ 性的な冗談・からかい・質問
- ⑨ わいせつ図画の閲覧・配布・掲示
- ⑩ その他、他人に不快感を与える性的な言動
- ⑪ 性的な噂の流布
- ⑫ 身体への不必要な接触
- ⑬ 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
- ⑭ 交際・性的な関係の強要
- ⑮ 性的な言動に対して拒否等を行った部下等社員に対する不利益な取り扱い

<妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント>

- ⑯ 部下または同僚による妊娠・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
- ⑰ 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
- ⑱ 部下または同僚が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等
- ⑲ 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に関し、解雇その他不利益な取り扱いを示唆する行為
- ⑳ 部下の妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取り扱いを示唆する行為

3 この宣言は、当社において働いているすべての労働者を対象とします。

パワーハラスメントおよび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。妊娠・出産・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・出産等をした女性労働者および育児・介護休業等の制度を利用する男女労働者の上司およ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・行動・態度を振り返り、ハラスメントのない快適な職場を作っていきます。

また、当社には妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度があります。制度や措置を利用する場合には、必要に応じて業務配分の見直しなどを行うことにより、上司や同僚にも何らかの影響を与えることがありますので円滑な制度利用のためにも、早めに上司や担当部署に相談してください。

4 社員がハラスメントを行った場合、賞罰規程第20条（懲戒基準1）、第21条（懲戒基準2）に当たることとなり、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

職場におけるハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口担当者は次の者です。電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。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2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。

ATグループヘルプライン（電話：0120-783-046、メールアドレス：atg-help@sodan.co.jp）

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り扱いは行いません。

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およ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。