

ハラスメントへの取り組みについて

当社は職場でのあらゆるハラスメントを許しません！
ハラスメントについて改めて理解し、ハラスメントを撲滅しましょう。

代表取締役社長 柴崎 嘉郎

セクシュアルハラスメント（セクハラ）とは P2

- 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ること、又は性的な言動により他の従業員の就業環境を害することをいう。
- 相手の性的指向又は性自認の状況に関わらないほか、異性に対する言動だけでなく、同性に対する言動も該当する。
- 直接的に性的な言動の相手方となった被害者に限らず、性的な言動により就業環境を害されたすべての従業員を含むものとする。

パワーハラスメント（パワハラ）とは P3

●同じ職場で働く者に対して、職務上での地位や人間関係等の職場内の①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、③労働者の就業環境を害するものであり、①～③の要素を全て満たすものをいう。

①「優越的な関係を背景にした言動」とは

業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者に対して、抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの。

②「業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動」とは

社会通念に照らし、当該言動が明らかに業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの。

③「労働者の就業環境を害する」とは

当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること。

妊娠・出産・育児休業・介護休業などに関するハラスメント（マタハラ、パタハラ等）とは P4

- 職場において、上司や同僚が、労働者の妊娠・出産・育児等に関する制度又は措置の利用に関する言動により労働者の就業環境を害すること、ならびに妊娠・出産等に関する言動により女性労働者の就業を害することをいう。
- なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては該当しない。

セクシュアルハラスメント（セクハラ）とは

「職場」において行われる、

労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応（拒否や抵抗）により、解雇、降格、減給などの不利益を受けることや、

労働者の意に反する性的な言動により労働者の職場の環境が不快なものとなったため、労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じること

を職場における「セクシュアルハラスメント」といいます。

【職場】とは＝労働者が業務を遂行する場所

- ぶだん働いている場所 ➢ 出張先
- 取引先の事務所 ➢ 業務で使用する車内
- アフターファイブの宴会（※業務の延長と考えられるもの）等

【対価型のセクシュアルハラスメント】

〈例えば…〉

- ✖ 出張中の車内で、上司が部下の腰や胸にさわったが、抵抗されたため、その部下に不利益な配置転換をした。
- ✖ 事務所で、社長が日頃から労働者に係る性的な話題を公然と発言していたが、抗議されたため、その労働者を降格した。

【環境型のセクシュアルハラスメント】

〈例えば…〉

- ✖ 飲み会の席で「早く結婚しないのか」「子供をつくらないのか」と言われ、苦痛に感じた
- ✖ 同僚が社内や取引先などに対して性的な内容の噂を流したため、仕事が手につかない。

- 職場におけるセクシュアルハラスメントは、男性も女性も、加害者にも被害者にもなり得る問題です。**異性に対するものだけでなく、同性に対するものも該当します。**
- また、職場におけるセクシュアルハラスメントは、相手の性的指向（Sexual Orientation）（※1）または性自認（Gender Identity）（※2）にかかわらず、該当することがあり得ます。（LGBTQ（※3）等）「ホモ」「オカマ」「レズ」などを含む言動は、セクシュアルハラスメントの背景にもなり得ます。また、性的性質を有する言動はセクシュアルハラスメントに該当します。
- 性的指向や性自認への理解を深め、差別的言動や嫌がらせが起こらないようにすることが重要です。
 （※1）人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか （※2）性別に関する自己認識
 （※3）L レズビアン（Lesbian）（女性同性愛者）
 G ゲイ（Gay）（男性同性愛者）
 B バイセクシュアル（Bisexual）（両性愛者）
 T トランスジェンダー（Transgender）（生まれた時の性別と自分の認識している性別が異なる人）
 Q クエスチョニング（Questioning）/クイア（Queer）（自分の性自認や性的指向が定まっていない人）

セクシュアルハラスメントの事例

性的な内容 の発言

〈例えば…〉

- スリーサイズを聞くなど、身体的特徴を話題にする
- 聞くに堪えない卑猥な冗談を交わす
- 性的な話題に無理やり引き込む。卑猥な言葉を言わせる

性的な内容 の行動

〈例えば…〉

- 雑誌などの卑猥な写真・記事を見せる。読む
- カラオケでデュエットを強要する
- 執拗に身体を触る

固定的な性別 役割分担意識に 基づく発言

〈例えば…〉

- 「男（女）だから…」 「男（女）のくせに」等の性差別発言
- 女性というだけで、お茶くみ・掃除・私用を強要する
- 酒席で、女性社員へのお酌等の強要

- セクハラ防止の基本は、「相手が嫌がっているかどうか」を基準に考えることです。ただし、過剰に意識しすぎてコミュニケーションがうまく取れずに仕事が進まないという事態を招かないようにしましょう！

パワーハラスメント（パワハラ）とは

職場において行われる①優越的な関係を背景にした言動であって、②業務上必要かつ適当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境をを害されるものであり、①から③の要素を全て満たすものを、職場における「パワーハラスメント」といいます。

【優越的な関係】

・職務上の地位の優位性（上司・部下）だけでなく、先輩・後輩間や同僚間での人間関係、専門知識・経験の有無などによる、さまざまな優位性が含まれます。

【業務上必要かつ適当な範囲】

・業務上の必要な指示や注意・指導を不満に感じる場合でも、業務上必要かつ適当な範囲で行われている場合は、パワーハラスメントにあたりません。

パワーハラスメント対策は、各職場で、何が業務上必要かつ適当な範囲で、何がそうでないのか、その範囲を明確にすることによって、適正な指導をサポートするものでなければなりません。

- パワーハラスメントは、上司から部下に対してのみ起こるものではありません。

部下から上司、正社員から派遣社員などに対しても起こり得ます。

〈例えば…〉・部下から上司に対して、「そのスキルは古い」と言う

・ベテランの部下が、新しく来た上司に対して非協力的な態度をとる

・正社員から派遣社員に対して、「契約を打ち切るぞ」と言う

- ただし、製造現場などの危険な環境において、上司が部下に対して安全の確保などの観点から大声で注意した場合、それだけでは必ずしもパワーハラスメントにはあたらないことを留意してください、

パワーハラスメントの事例

身体的な攻撃

(暴言・傷害)

〈例えば…〉

- 物を投げつけられ、身体に当たった
- 蹴られたり、殴られたりした
- いきなり胸ぐらをつかまれて、説教された

精神的な攻撃

(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)

〈例えば…〉

- 同僚の前で、上司から無能扱いする言葉を受けた
- 皆の前で、ささいなミスを大きな声で失跡された
- 必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱られた

人間関係からの切り離し

(隔離・仲間外し・無視)

〈例えば…〉

- 理由もなく他の社員との接触や協力依頼を禁じられた
- 先輩・上司に挨拶しても、無視され、挨拶してくれない
- 根拠のない悪い噂を流され、会話してくれない

過大な要求

(業務上明らかに不要なことや不可能なことの強制・仕事の妨害)

〈例えば…〉

- 終業間際なのに、過大な仕事を毎回押しつけられる
- 1人ではできない量の仕事を押しつけられる
- 業務とは関係のない私的な雑用を強制される

過小な要求

(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こと)

〈例えば…〉

- 管理職労働者に、誰でも遂行可能な業務のみ行わされる
- 事務職で採用されたのに、草むしりばかりさせられる
- 他の部署に異動させられ、仕事を何も与えられない

個の侵害

(私的なことに過度に立ち入ること)

〈例えば…〉

- 個人使用のスマホを勝手にのぞかれる
- 不在時に、机の中を勝手に物色される
- 休みの理由を根掘り葉掘りしつこく聞かれる

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（マタハラ・パタハラ等）とは

職場において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業等を申請・取得した「男女労働者」等の就業環境が害されることを、職場における「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」といいます。

- 妊娠等の状態や育児休業等の制度利用等と嫌がらせ等となる行為の間に因果関係があるものがハラスメントに該当します。

（※）業務分担や安全配慮の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントに該当しません。

※ 部下が休業するとなると、上司としては業務の調整を行う必要があります。ある程度調整が可能な休業等（例えば、定期的な妊婦健診等）について、その時期をずらすことが可能か**労働者の意向を確認する**といった行為までがハラスメントとして禁止されるものではありません。

→ ただし、労働者の意をくまない一方的な通告はハラスメントとなる可能性があります。

出産・育児・介護休業等に関するハラスメントの事例

制度等の利用への嫌がらせ型

- ・ 制度等の利用を理由に解雇や不利益取扱いを示唆する言動
- ・ 制度等の利用を阻害する言動
- ・ 制度等の利用を理由に嫌がらせ等をする言動

〈例えば…〉

- 妊娠により立ち仕事を免除してもらっていることを理由に「あなたばかり座って仕事をしてずるい!」と、同僚からずっと仲間はずれにされ、仕事が手につかない。
- 男性労働者が育児休業を申し込んだところ、上司から「男のくせに育休をとるなんてあり得ない」と言われ、休業を断念せざるを得なくなった。

※当社には主に次のような制度があります。

制 度 名		内 容
育 児 関 係	産前産後休暇	産前6週間以内（多胎児14週）・産後8週の女性従業員
	出産育児休暇	妻の出産または育児を行う申請をしたとき、出産当日を含み8週間以内に4日間、1回のみ分割して取得可能
	育児休業（出生時育児休業）	子が満2歳まで（出生時育児休業は産後8週間以内）
	短時間勤務・所定外労働の免除 所定外労働の制限・深夜業の制限	子が小学校就学の始期まで （1日6時間勤務、残業の免除・制限等）
	子の看護等休暇	小学3年終了までの子を看護等するとき（時間単位の取得可） 年5日（40時間）（2人以上のとき、年10日（80時間））
	子の看護等のための積立年休利用	子の看護等休暇の対象となる子を看護等するとき
介 護 関 係	介護休業	通算365日（3回まで分割取得可）
	短時間勤務・所定外労働の免除 所定外労働の制限・深夜業の制限	要介護状態の家族を介護するとき （1日6時間勤務、残業の免除・制限等）
	介護休暇	要介護状態の家族を介護するとき（時間単位の取得可） 年5日（40時間）（2人以上のとき、年10日（80時間））
	家族の介護のための積立年休利用	介護休業の対象となる家族を介護するとき

状態への嫌がらせ型

- ・ 妊娠・出産等を理由に解雇その他不利益取扱いを示唆する言動
- ・ 妊娠・出産等を理由に嫌がらせ等をする言動

〈例えば…〉

- 先輩が「就職したばかりのくせに妊娠して、産休・育休をとろうなんて図々しい」と何度も言い、就業意欲が低下している。

※対象となる状態

- ①妊娠 ②出産 ③産後休業の取得 ④つわり等での能率低下 ⑤不妊治療 等

東ソー日向けのハラスメントに対する考え方

就業規則（付帯規程）および東ソーグループ行動指針において、「ハラスメント」の禁止を定めています。

就業規則

（遵守事項）
 第35条 正社員は、次の各号を守らなければならない

1. 省略
2. ハラスメント行為を行わないこと
3. ～11. 省略

② 前条第2項のハラスメントの詳細については「ハラスメント防止規程」に定める。

東ソーグループ行動指針

4、ハラスメントの禁止

(a) セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、暴力行為、いじめ等による人権侵害は起こりません。

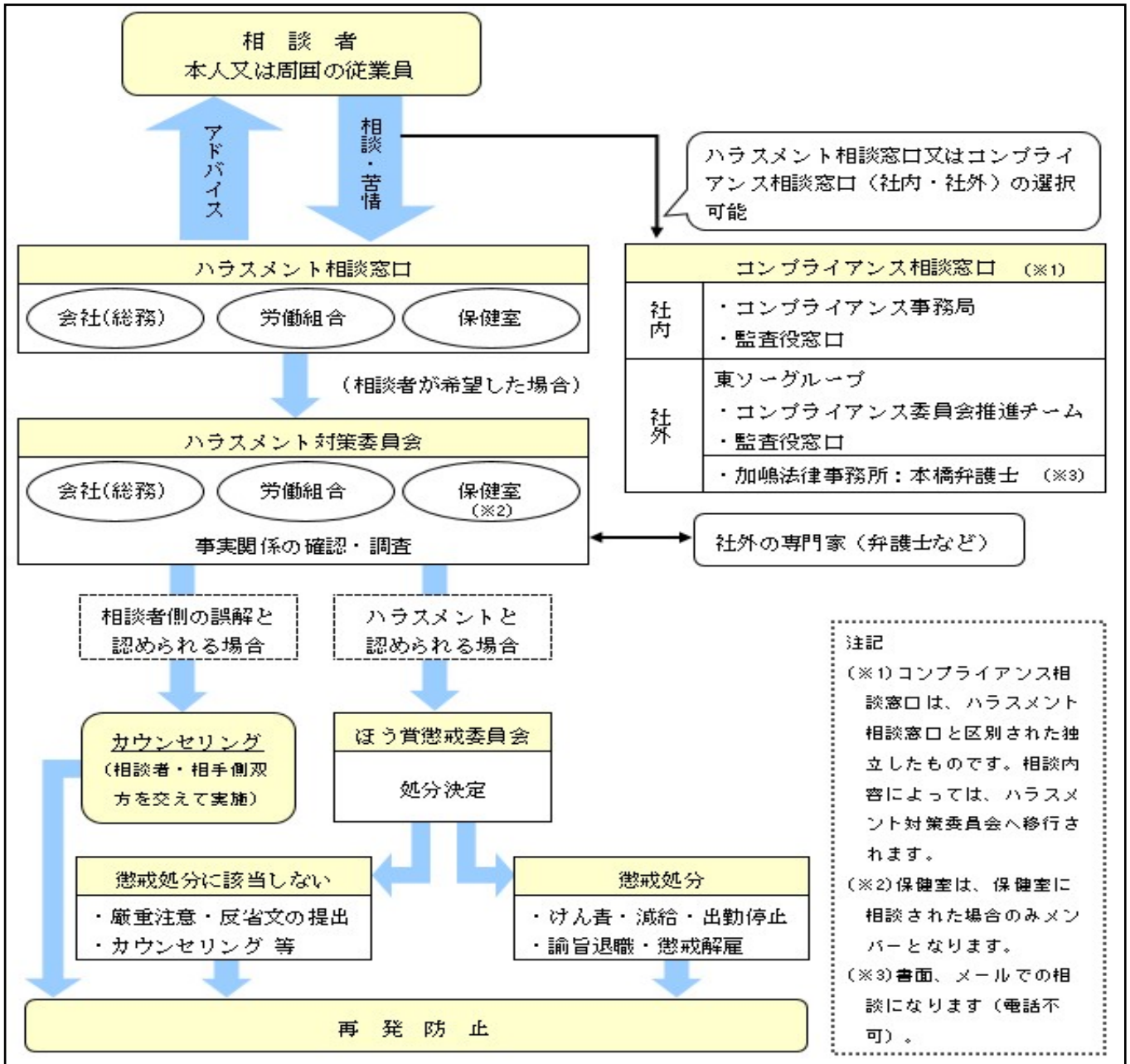
(b) 職場において、妊娠、出産、育児または介護等を行う他の従業員に対する不当な言動または就業環境を害する行為を行いません。

(c) 相手に不快感を与える不当な言動や行為、他人を誹謗中傷する言動は行わないとともに、他人がこれを行うことも許しません。

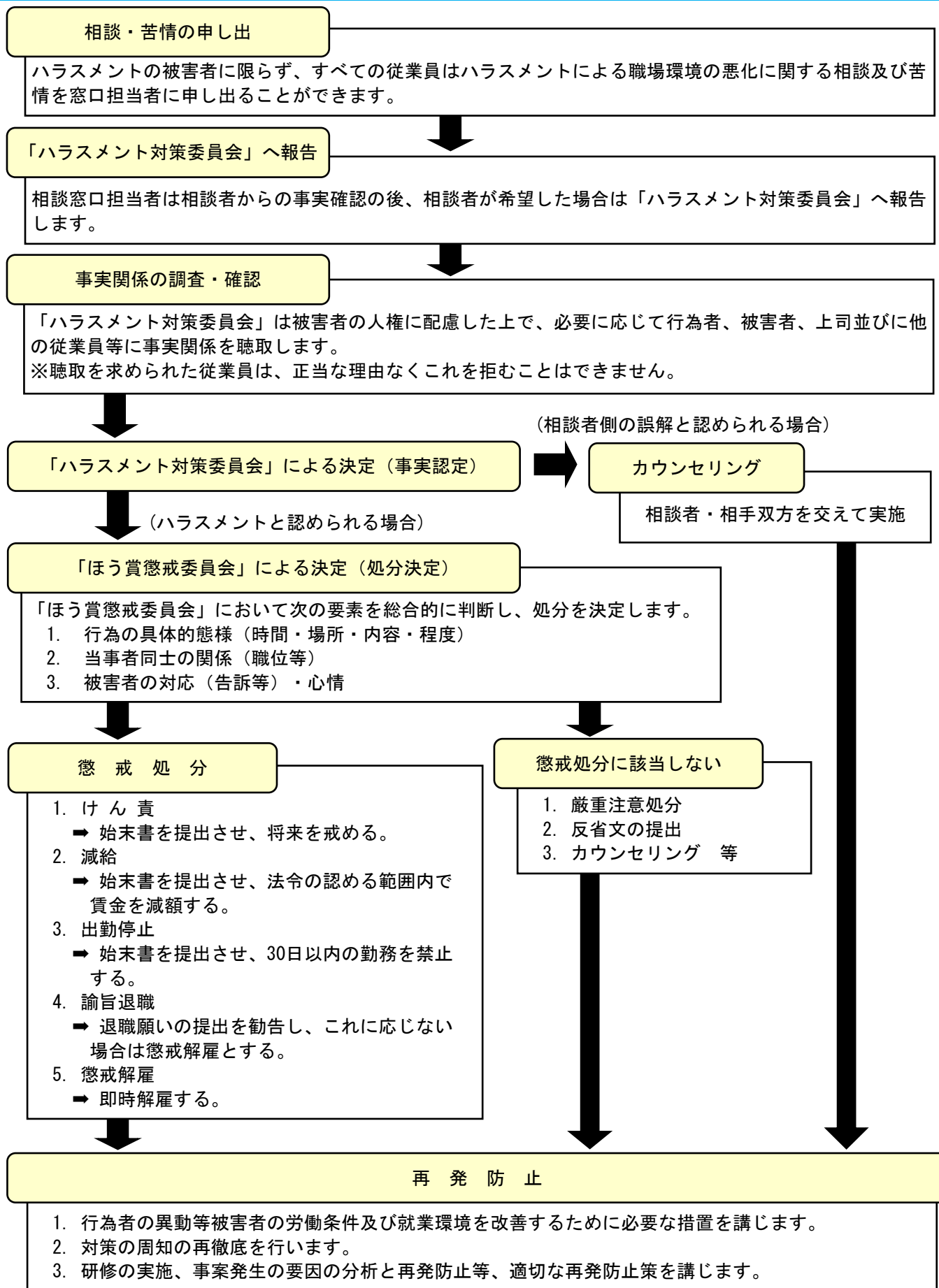
「ハラスメント防止規程」

※「ハラスメント防止規程」では、ハラスメントを防止するために役員・従業員が遵守すべき事項、ならびにハラスメントの言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等を定めています。

◆ 東ソー日向け ハラスメント対応システム



相談・苦情への対応の流れ



●相談及び苦情への対応に当たっては、関係者の**プライバシーは保護される**とともに、相談した事や、事実確認に協力した事等を理由として**不利益な取扱いが行われません**。

ハラスメント相談窓口

1. 相談窓口：総務部総務課・労働組合・保健室
2. 相談員リスト
 - ① 総務部総務課
 - ・総務部長 伊賀上 将 (内線) 210 (Eメール) susumu-igaue-ub@tosoh.co.jp
 - ・総務課 黒木 剛典 (内線) 211 (Eメール) kurogi_take@tosoh.co.jp
 - ・総務課 児玉 春美 (内線) 214 (Eメール) kodama_h@tosoh.co.jp
 - ② 労働組合
 - ・執行委員長 工藤 寿幸 (内線) 374 (Eメール) kudo_h@tosoh.co.jp
 - ・副執行委員長 藤本 裕子 (内線) 351 (Eメール) fujimoto_y@tosoh.co.jp
 - ・書記長 貫井 康助 (内線) - (Eメール) -
 - ・執行委員 磯崎 健太 (内線) 270 (Eメール) isozaki_k@tosoh.co.jp
 - ・執行委員 小田 真 (内線) 219 (Eメール) oda_m@tosoh.co.jp
 - ③ 保健室
 - ・看護師 原田 幸恵 (内線) 257 (Eメール) harada_s@tosoh.co.jp

コンプライアンス相談窓口

1. 社内窓口：コンプライアンス事務局
(Eメール) tosoh-hyuga_compliance@tosoh.co.jp
(郵送) 〒883-0065 宮崎県日向市船場町一番地
東ソー日向株式会社 総務部総務課 コンプライアンス事務局 宛
2. 監査役窓口：東ソー日向株式会社 監査役
(Eメール) takeshi-aota-up@tosoh.co.jp
(郵送) 〒104-8467 東京都中央区八重洲2-2-1 東京ミッドタウン八重洲 八重洲セントラルタワー
東ソー株式会社 高機能材料事業部 企画開発室
東ソー日向株式会社監査役 青田 健志 宛
3. 東ソーグループコンプライアンス相談窓口
 - ①社内窓口：コンプライアンス委員会 推進チーム
(Eメール) compliance-g-zk@tosoh.co.jp
(郵送) 〒104-8467 東京都中央区八重洲2-2-1 東京ミッドタウン八重洲 八重洲セントラルタワー
東ソー株式会社 コンプライアンス委員会推進チーム 宛
 - ②社外窓口：渥美坂井法律事務所・外国法共同事業
(Eメール) shagai_soudan@bz03.plala.or.jp
(郵送) 〒107-0052 東京都千代田区内幸町2-2-2 富国生命ビル16階
東ソーグループ コンプライアンス・ハラスメント相談窓口 社外窓口 宛
 - ③監査役窓口：監査役
(Eメール) audit-supervisory-bm-wz@tosoh.co.jp
(郵送) 〒104-8467 東京都中央区八重洲2-2-1 東京ミッドタウン八重洲 八重洲セントラルタワー
東ソー株式会社 監査役会 宛

- ハラスメントは、自分が被害者にも加害者にもなり得るため、まずは、自身の行動が他の人に不快感を与えていないかどうか、自らを振り返ることを心掛けましょう。
- ハラスメントは、受け流しているだけでは状況は改善されません。「やめてください」「私はイヤです」と、あなたの意思を伝えましょう。
- 悩んだ時や困った時はひとりで抱え込まず、信頼できる上司や同僚、またはハラスメント相談窓口やコンプライアンス相談窓口を利用しましょう。