

## ハラスメントの防止に対する方針

大日本法令印刷グループ（以下「当社」といいます。）は、ハラスメントのない健全な職場環境の確保を企業の責任と考え、本方針を定めます。

1. 当社は、人権と個性を尊重し、個人の多様な価値観を受け入れる組織づくりを行います。
2. 当社は、差別的な言動やハラスメント行為、暴力行為など個人の尊厳を損なう行為を許しません。

3. 当社が禁止するハラスメント行為には、以下のようなものがあります。

(1) パワーハラスメントに類する行為

パワーハラスメントとは、職務上の地位や人間関係などにおける職場内の優位性を背景に、職務の適正な範囲を超えて、あるいは職務とは関係無い事項に関して、他の従業員に精神的・身体的苦痛を与え、就業環境の悪化や雇用に関する不安を発生させるような行為を指します。

(2) セクシュアルハラスメントに類する行為

セクシュアルハラスメントとは、性的な言動（同性に関するものや、性的指向、性自認に関するものを含みます。）によって、他の従業員に苦痛や不快感を与え、就業意欲の低下や就業環境の悪化を引き起こす行為を指します。また、従業員が抗議や拒否等を行ったことに対し、不当な人事考課や配置転換等の不利益を与える行為も該当します。

(3) 妊娠・出産、育児・介護等に関するハラスメント行為

妊娠・出産や育児・介護等に関する制度等の利用に関する言動により、他の従業員に苦痛や不快感を与えたり就業環境を害する行為を指します。また、解雇や不利益な取扱いを示唆する行為も該当します。ただし、業務分担や安全配慮等、業務上の必要に基づいて行われる言動については、ハラスメント行為に該当しません。

(4) その他のハラスメント

その他にも、精神的な嫌がらせを繰り返して相手の尊厳を傷つけ、就業環境を悪化させるモラルハラスメントや、出身地や学歴などの特徴をもとにした差別的発言等もハラスメントに含まれます。

4. この方針は、従業員のみならず、当社に関係する全ての方を対象とします。全ての関係者が、互いの信頼の下、良好な人間関係を構築できることを目指します。

5. 当社は、ハラスメントに関する相談窓口を設け、具体的な事案に対応します。

相談は、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も含め、広く対応します。

相談者はもちろんのこと、事実関係の確認に協力した者等についても不利益な取扱いは行いません。プライバシーを厳守した上で対応しますので安心して相談してください。メールでの相談も受け付けます。

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、速やかに問

題解決と再発防止にあたります。

6. 対応の透明性を保つため、事実関係並びに問題解決と再発防止策については、会社と労働組合（従業員代表）が協議する機会を持ちます。この協議には、労使いずれかが求めた場合、産業医等の第三者を加えることができるものとします。
7. ハラスメントの行為者に対しては、就業規則に基づき、懲戒処分を含めて厳正に対応します。また、行為者の異動等、被害者の労働条件および就業環境を改善するために必要な措置を講じます。
8. 当社は、職場におけるハラスメントを予防するために、啓発・研修を行います。また、安全衛生委員会を通じて、労使の意見を反映した対策の充実を検討します。

平成 30 年 4 月 1 日

代表取締役社長 山上 哲生