

ハラスメント撲滅宣言・ハラスメントへの基本方針

日綜産業株式会社では、健全な職場環境を守るため「ハラスメントの撲滅」を会社として取り組んでいくことを宣言します。

職場におけるハラスメントは、働く人の個人としての人格や尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であり、働く人の能力の妨げにもなることから絶対にあってはならないものです。

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。

全ての個人が尊重され、互いの信頼のもとに、良好な人間関係を構築し、活気ある職場を目指すため、当社では社内におけるハラスメントのみならず、お客様やお取引先様等からのカスタマーハラスメントも含めたハラスメントのない健全な職場環境の確保を会社の責任と考え、下記のように基本方針を定めます。

1. 当社のハラスメント撲滅に向けた取り組みについて

当社はハラスメントの防止と撲滅に組織的に取り組み、下記の行為を許しません。
この取り組みの対象は、役員、正社員、派遣労働者、パートタイマー等、当社の社員全員及びお客様、お取引先様の社員の方等を含みます。また、上司から部下に対するものだけでなく、部下から上司、あるいは同僚同士によるものも含みます。

(1) セクシュアルハラスメントに関する行為について

- ① 職場において行われる性的な言動
- ② 職場において行われる性的な言動に対して拒否、抗議等を行った社員に対して働く上で不利益を与える行為
- ③ 職場において行われる性的な言動により、社員の就業環境を妨げる行為

(2) パワーハラスメントに関する行為について

- ① 職場で働く人に対して、職務上の地位や人間関係など、職場内での優位性を背景に業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与え、職場環境を悪化させる行為
- ② 勤務場所、就業時間内に限らず、実質的に職場の延長とみなされる就業時間外に行われる職場等の宴席、行事等で理不尽な要求や強要をする行為

(3) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント行為について

- ① 職場において、社員の妊娠・出産及び育児・介護等に関する制度または措置の利用に関する言動により社員の就業環境を害する行為
 - ② 職場において、社員の妊娠・出産及び育児・介護等に関する制度もしくは措置の利用の請求等またはその利用を阻害する行為
 - ③ 妊娠・出産等に関する言動により女性社員の就業環境を害する行為
- このほか、精神的な嫌がらせを繰り返したり、差別的発言等もハラスメントに含まれます。

(4) カスタマーハラスメントに関する行為について

- ① お客様やお取引先様等からの要求・言動のうち、社員等が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものであり、社員の就業環境が害される行為

【対象となる行為例】

- (i) 言動の内容が社会通念上許容される範囲を超えるもの
 - ・ 要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係のない要求
 - ・ 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
 - ・ 対応が著しく困難なまたは対応が不可能な要求
 - ・ 不当な損害賠償要求
- (ii) 手段や態様が社会通念上許容される範囲を超えるもの
 - ・ 身体的な攻撃（暴行、傷害）
 - ・ 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）
 - ・ 威圧的な言動
 - ・ 継続的、執拗な言動
 - ・ 拘束的な言動（不退去、長時間の居座り、監禁）

※上記は例示であり、これに限るものではありません。

2. ハラスメントの行為者への対応について

- (1) 当社の社員がハラスメントを行った場合、事実関係を調査の上、「ハラスメント防止に関する規程」等に基づき、懲戒処分を含めて厳正に対処します。その他、行為者の異動等、被害者の労働条件及び就業環境を改善するために必要な措置を講じます。
- (2) お客様やお取引先様等からカスタマーハラスメントに該当する行為があったと判断した場合、社員を守るため、毅然とした態度で対応し、サービスの提供や取引のお断り、または必要に応じて警察・弁護士等の専門家と連携のうえ、法的措置

を含めた厳正な対応を行います。

(3) その他、必要と考えられる取り組みについて、随時実施してまいります。

3. ハラスメント防止に関する取り組みの周知徹底や研修等の実施

ハラスメント防止に関する取り組みの周知徹底、研修の実施などにより社員全員に知識を習得させ、あわせてモラルを向上させることで、組織内の意識改革・発生防止策を図ります。また、カスタマーハラスメント発生時の対応フローや相談体制の整備等、社員が安心して働ける環境づくりを推進します。

4. ハラスメントに関する相談窓口について

相談を受けた場合には、相談者のプライバシーに配慮した上で、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必要に応じて特別委員会等を設置し、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、再発防止を講じる等適切に対処します。

事実関係把握のための聴取を求められた社員は、正当な理由なくこれを拒むことはできません。なお、相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した者等についても不利益な取り扱いはい行いません。

〈相談窓口（社内）〉

コーポレートマネジメント部

E-mail：113corporate-management@nisso-sangyo.co.jp

2026 年 9 月 改定
日 綜 産 業 株 式 会 社
代表取締役社長 小野 大