

ハラスメント防止宣言

職場におけるハラスメントは、働く人の個人としての尊厳を不当に傷つける、決して許されない行為です。また、従業員の能力発揮を妨げ、企業の秩序や信頼をも大きく損なうものです。

当社は、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントなど、あらゆるハラスメントの防止に取り組みます。

当社のすべての従業員が互いを尊重し、安全で快適に働ける職場環境の維持に努めることをここに宣言します。

1 当社では、職場内における以下の行為を一切容認しません。

① パワーハラスメント

職務上の地位や人間関係などの優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて行われる精神的・身体的苦痛を与える言動・行為。

② セクシャルハラスメント

他の従業員に不快感を与える性的な言動や、それに対する対応によって不利益な労働条件を強いる言動・行為。

③ 就活等セクシャルハラスメント

採用面接、インターンシップ、OB・OG 訪問などで、学生や応募者に対する性的な発言や執拗に誘う言動・行為。

④ 妊娠・出産・育児・介護ハラスメント

制度の利用や状態に関する言動により、就業環境を害する行為。

⑤ カスタマーハラスメント

取引先に対してサービスの改善などを求める「正当なクレーム」とは異なり、暴言や暴力、過剰な要求などの不当な言動・行為。

2 この方針の対象は、正社員、契約社員、派遣社員、パート等当社において働いているすべての労働者です。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについては、妊娠・出産等をした女性労働者及び育児休業等の制度を利用する男女労働者の上司及び同僚が行為者となり得ます。

セクシュアルハラスメントについては、上司、同僚、顧客、取引先の社員等いつも一緒に仕事をしている方々が被害者及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。また、被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、性的な言動であればセクシュアルハラスメントに該当します。

就活等セクシャルハラスメントについては、求職者の方はみなさんと比べ弱い立場にあります。立場の弱さからハラスメントに対して拒否する意思を示すことが出来ないこともあり、拒否していないから問題ないといった考えは許されません。

カスタマーハラスメントは 本来、顧客などからのクレームは、商品・サービスや接客態度などに対し不満などを訴えるもので、それ自体が問題とはいい難いですが、クレームの中には、過剰な要求を行ったり、商品・サービスに不当な言いがかりをつけたりするものもあります。そのような不当・悪質なクレームはカスハラに該当する可能性があり、労働者本人に過度なストレスをかけるほか、企業等にも多大な損失を招くことにつながります。

4 社員がハラスメントを行った場合、就業規則により、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、メールでの相談を受け付けますので、一人で悩まずに一報ください。

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 1 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。

管理グループ 池田 理 (メールアドレス o.ikeda@maruichi-sansho.co.jp)

コンプライアンス推進室(メールアドレス j.compliance@maruichi-sansho.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。

・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扱いはい行いません。

・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。

6 違反者への対応

ハラスメント行為が確認された場合は、役職や立場に関わらず、就業規則に基づいて厳正な処分を行います。

私たちは、全ての場面において、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健全な企業風土づくりに全社を挙げて取り組みます。

2026 年 7 月

マルイチ・ロジスティクス・サービス株式会社
代表取締役社長 宮島雄二