

# 八馬製作所ハラスメント防止方針

株式会社八馬製作所（以下、当社）は、当社の「人権方針」に基づき、誰もが心身ともに安全で安心して働き、その能力を最大限に発揮できる職場環境を確保・維持するため、ここに「八馬製作所ハラスメント防止方針」を定めます。本方針は具体的な行動指針であり、取締役会の監督のもと、全社を挙げて取り組みます。

当社並びに役員及び労働者等は、全てのステークホルダーとのエンゲージメントを大切にしつつ、ハラスメント防止への取組みを組織的に推し進めてまいります。また、当社は、求職者、インターンシップ生、サプライヤー、顧客等、バリューチェーンに関わる全てのビジネスパートナーに対して、本方針の理解と遵守を強く要請します。

## 1. 基本姿勢：ハラスメントの完全排除

当社は、いかなるハラスメントも決して容認しません。ハラスメントは、人間の尊厳を不当に傷つける重大な人権侵害であり、当社の健全な経営と社会的評価を阻害する経済的損失要因でもあります。当社は「ゼロトレランス」の姿勢に基づき、ハラスメントのない職場風土を構築します。代表取締役社長は、ハラスメントが組織の秩序を乱す重大な違反行為であることを断固として表明し、その根絶に向けた取り組みの先頭に立ちます。

当社は、ハラスメント行為を行った者に対し、就業規則の懲戒規定に基づき、厳正に対処します。具体的には、事案の深刻度に応じ、**譴責、出勤停止、降格、あるいは懲戒解雇**を含む厳しい処分を課すことを、全ての役員及び労働者等に周知・啓発します。

## 2. 排除すべきハラスメントの定義等

当社並びに役員及び労働者等は、下記のハラスメントを行ってはなりません。本方針が適用される範囲は、物理的な職場のみならず、休憩・食事場所、衛生・洗面・更衣施設、出張・研修等の仕事関連の行事、情報通信技術（ICT）を用いたやり取り、事業主が提供する宿泊施設、および通勤途上を含む「仕事の世界」全般を対象とします。

### (1) パワーハラスメントおよび経済的危害

職務上の地位や人間関係などの優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境を害する行為を指します。また、昇進・研修機会の不当な剥奪や、キャリア形成を阻害する不利益な配置換え等、労働者の経済的自立や基盤を損なわせる「経済的危害」を及ぼす行為も厳禁とします。

- 身体的攻撃：殴打、足蹴り、物の投げつけ、およびヘルメットを叩く等の行為。
- 精神的攻撃：人格否定、過度な叱責、他人の面前での恫喝、罵倒メールの送信、「やる気がないなら辞めろ」等の暴言。
- 人間関係からの切り離し：意図的な無視、隔離、情報共有からの除外等。
- 過大な要求：遂行不可能な業務の強制、私的な雑用の強要。
- 過小な要求：能力に見合わない程度の低い業務の強制、仕事を与えない行為。
- 個の侵害：私的な事柄への過度な立ち入り、アウティング（機微情報の暴露）。

## (2) セクシュアルハラスメント（求職者等を含む）

性的な言動に対する労働者等の対応により不利益を与えること、または性的な言動により就業環境（または求職活動環境）を害する行為を指します。

- 対価型：性的関係の要求の拒否等による解雇、降格、不採用等の不利益取扱い。
- 環境型：不必要な身体接触、性的な冗談、容姿へのコメント等。
- 求職者等へのセクハラ：採用選考における性的な言動、および個人的な食事への誘い。
- SOGIへの配慮：性的指向や性自認に関する侮辱的な言動や差別的な表現の使用禁止。

## (3) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

妊娠・出産等をしたこと、または育児・介護に関する制度や措置を利用したこと等に関する言動により、労働者の就業環境を害する行為を指します。

## (4) カスタマーハラスメント

顧客、取引の相手方等の言動であって、社会通念上許容される範囲を超えた著しい迷惑行為（暴言、土下座の要求、不当な要求等）を指します。

## (5) 家庭内暴力（DV）への配慮

当社は、家庭内暴力（DV）が「仕事の世界」に及ぼす影響（安全確保、生産性低下等）を認識し、被害を受けた労働者が解雇の恐怖を感じることなく会社に相談できるよう、休暇の付与や勤務形態の調整等の必要な支援に努めます。

# 3. ハラスメントの背景要因の解消と業務体制の整備

当社は、ハラスメントの発生を未然に防ぐため、以下の組織的措置を講じます。

- 業務体制の整備：特定の労働者に業務が偏らないよう体制を構築します。
- コミュニケーションの活性化：アンコンシャス・バイアスの解消に努めます。
- 人権DD・ISO 45001との連携：ハラスメントを労働安全衛生のリスク要因として認識し、PDCAサイクルを回します。

# 4. 求職活動等におけるセクシュアルハラスメント防止ルール

採用ルールの徹底（原則施設内・オンライン面談、アルコールを伴う場の禁止）および個人情報保護の徹底を徹底します。

## 5. カスタマーハラスメントへの組織的対応と抑止措置

不当な要求に対しては、労働者等は対応を中止でき、管理職が直ちに介入します。また、毅然と対応する姿勢を対外的に明示します。

## 6. 相談窓口と適切な解決プロセス

ハラスメントに関する相談に対し、以下の体制を運用します。

- 相談窓口（ホットライン）の設置：社内外に窓口を設置し、女性担当者も配置します。
- 公平な調査と多様な解決経路：相談を受けた際は、被害者の意向を尊重し、第三者を交えた「公式な調査プロセス」だけでなく、初期段階での対話による「非公式な解決経路」の選択肢を設け、柔軟かつ迅速に対応します。

## 7. プライバシー保護と被害者救済・不利益取扱いの禁止

- プライバシーの保護：関係者の秘密を厳守し、情報の共有は最小限に留めます。
- 被害者救済と回復支援：当社は被害者中心のアプローチに基づき、加害者への制裁のみならず、専門的なカウンセリングの紹介、休暇の付与、配置換え、およびハラスメントに起因する不利益の回復といった「回復支援策」を講じます。
- 不利益取扱いの禁止：相談や調査協力等を理由とした不利益取扱いや報復行為は、絶対に行いません。

## 8. 教育、研修、運用改善

役員及び労働者等を対象として、階層別のプログラムに基づく継続的研修を実施します。また、アンケート等を通じて、ハラスメント防止のための諸施策の運用状況を点検・改善します。

## 9. 役員及び労働者等の責務と協力

全ての役員及び労働者等は、他者の尊厳を尊重し、会社が行う対策や調査に誠実に協力する義務を負います。ハラスメントを目撃した役員及び労働者等は、自らの安全が確保される範囲で、被害者へのサポートや会社への通報を行うことが、強く期待されます

---

制定：2026年4月17日

株式会社八馬製作所

代表取締役社長

八馬弘樹