

ハラスメント防止のための指針

株式会社 LYKKE における関連事業において、健全な職場環境づくりにより、ご利用者に対して安全で安定したサービスをご提供するため、ハラスメント防止のための本指針を、以下に定める。

1. ハラスメント防止に関する基本的な考え方について

◎ 本指針におけるハラスメントとは

・職場内（上司と部下間や同僚職員間）におけるハラスメントのことをいう

(1) パワーハラスメント

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、労働者の就業環境が害されるもの

① 身体的な攻撃（暴行・傷害）

・殴打、物を投げつける等の行為

② 精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・酷い暴言）

・人格否定するような言動
・優越的な立場等を利用し脅迫するような言動
・業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す
・他の労働者の面前における大声で威圧的な叱責を繰り返す
・相手の能力を否定した内容の電子メール等を複数の労働者宛てに送信すること
・無視をする行為

③ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

・労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること
・労働者の個人情報について、当該労働者の了解をずに他の労働者に暴露すること

(2) セクシュアルハラスメント

① 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問、発言

・性的な事実関係を尋ねること
・性的な内容の情報（噂）を流布すること
・性的な冗談やからかいに該当する行為
・交際や性的交渉の強要行為

② 不必要な身体への接触行為

③ 対価型セクシュアルハラスメント、セクハラ行為を受けた労働者が、その言動に対して拒否、抗議などの対応をしたことで、事業主から解雇・降格・減給などの不利益を受けること

④ 環境型セクシュアルハラスメント

・職場で行わるセクハラ行為によって仕事の環境が損なわれ、仕事をする上で見過ごせないほど重大な支障が生じること

2. ハラスメントへの対策

① 本指針に基づいたハラスメント防止を徹底する定期的な研修（年1回以上）の実施

② ハラスメントの相談窓口の設置

- ・ハラスメントの相談を行った職員が不利益を被らないよう留意する
- ・ハラスメントを指摘された職員については弁明の機会を保障する
- ・ハラスメントの判断や対応は委員会で検討をし合議体としての対応を実施する

3. ハラスメントに関する相談窓口と対応

ハラスメントに関する相談窓口担当者は次の者をおくこととし、当該担当者は、以下の(1)から(3)を基本的規範として遵守し行動すること

相談窓口：ハラスメント対策委員会メンバー

担当者

内部：柘植、森實、岸本

外部：八木谷社労士

(1) 相談窓口担当者は、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り対応する

(2) 当事者に一人に対応させない

(3) 相談窓口担当者は問題点を整理して被害拡大防止のために取り組む

附則 本指針は 2024年 1月 22日より施行する

改定 2025年 4月 1日