

ハラスメントに関する方針

株式会社ジャパンファーム

チーフ・コンプライアンス・オフィサー

1. ハラスメントの問題認識

職場におけるハラスメント（セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、カスタマーハラスメント、求職者等に対するセクシュアルハラスメント等）は、個人としての尊厳や人格を侵害し、就業環境を悪化させる許されない行為です。これらの行為は、従業員の能力発揮を妨げるだけでなく、職場秩序や業務遂行に重大な悪影響を及ぼします。

また、顧客、取引先、協力会社、応募者その他の関係者との間で発生するハラスメントも重要なコンプライアンス上の課題です。当社は、法令上防止措置が求められるハラスメントに加え、就業環境を害する一切のハラスメント行為を本方針の対象とします。ハラスメントの予防、早期発見及び再発防止に積極的に取り組みます。

2. 就業規則に定める事項

当社は、就業規則その他の社内規程において、ハラスメント行為を禁止しています。ハラスメント行為は、服務規律違反として、就業規則その他社内規程に基づく懲戒処分その他の措置の対象となります。

また、役員によるハラスメント行為については、委任契約、会社として必要な措置を講じます。

1) 就業規則第 28 条その他社内規程において、ハラスメント行為を禁止

14. 職務上の地位を利用して他の社員に交際を強要し、又は性的な関係を強要する等の行為をしないこと。
15. 性的な言動によって他人に不快な思いをさせ、又は職場環境を乱す行為をしないこと。
16. 他の社員の業務に支障を与えるような性的関心を示し、又は性的な行為をしないこと。
18. 前各号に掲げるもののほか、業務の正常な運営を妨げ、又は職場の風紀若しくは秩序を乱す行為を行わないこと。

2) 前項の具体例

以下の行為はハラスメントに該当する代表例です。

(1) セクシャルハラスメント

セクシャルハラスメントとは、相手の意思に反して行われる性的な言動により、相手に不利益や不快感を与えたり、職場環境等を悪化させたりする行為をいいます。

- ・ 性的な冗談、からかい、質問
- ・ わいせつな写真、画像等の閲覧、配付、掲示
- ・ 他人に不快感を与える性的な言動
- ・ 性的な噂の流布
- ・ 身体への不必要な接触
- ・ 性的な言動により就業意欲を低下させる行為
- ・ 交際、性的関係その他私的な関係の強要
- ・ 職場内外を問わず、業務に関連して行われる性的なつきまといその他これに類する行為

- 性的な言動を拒否したことを理由とする不利益な取扱い
- その他、性的な言動により相手方に不利益若しくは不快感を与え、又は就業環境を害する行為

※セクシュアルハラスメントは同性間、相手の性的指向又は性自認にかかわらず成立する場合があります。

(2) パワーハラスメント

パワーハラスメントとは、職務上の地位に限らず、人間関係その他の優越的な関係を背景として、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、精神的若しくは身体的苦痛を与え、又は就業環境を害する行為をいいます。なお、業務上必要性が認められる適正な指導、指示、注意、教育等は、当然にはこれに含まれません。

- 暴行、傷害等の身体的攻撃
- 脅迫、名誉毀損、侮辱、暴言等の精神的攻撃
- 無視、仲間外し、隔離等の人間関係からの切り離し
- 達成困難な業務や不要な業務を強制すること
- 能力や経験とかけ離れた単純作業のみを継続的に命じること
- 私生活への過度な干渉
- 人格を否定する言動
- 長時間にわたる叱責や威圧的な指導
-

(3) 妊娠・出産・育児・介護等に関するハラスメント

- 妊娠、出産等を理由として不利益な取扱いを示唆する行為
- 妊娠中の従業員に対する嫌がらせ、退職勧奨
- 育児休業、介護休業その他制度利用の申出又は取得を妨げる言動
- 制度利用者に対する嫌味、排除、差別的取扱い
- 育児又は介護との両立を理由とした不当な評価又は取扱い

(4) カスタマーハラスメント（顧客等からの不当行為）

顧客、取引先、外部関係者等による以下のような社会通念上許されない行為についても、当社は、従業員を保護する立場から、必要に応じて対応の中止、担当者の交代、複数名での対応、警告、取引条件の見直し、契約解除その他適切な措置を講じます。

また、顧客等によるハラスメントが確認された場合、当社は、必要に応じて警告、取引条件の見直し、契約解除、警察・弁護士等への相談その他適切な措置を講じます。

- 暴言、罵声、威圧的言動、脅迫行為、人格を否定する言動
- 長時間拘束その他過度な要求行為
- 業務範囲を逸脱した要求
- 要求内容の妥当性及び要求実現のための手段、態様が社会通念上不相当である場合
- 従業員への侮辱又は名誉を傷つける言動
- 従業員個人への過度な監視又は私生活への干渉
- SNS その他の媒体を利用した誹謗中傷

- 相手の立場を利用した不当な要求

(5) 求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止措置

役員、従業員、採用担当者及び面接担当者は、応募者に対して公正かつ適切に対応します。
また、公正な採用選考の観点から、応募者の適性・能力と合理的関連性の乏しい事項について、質問又は情報の取得を行いません。

求職者、インターンシップ参加者等に対する性的な言動、性的関係の要求、性的な発言その他就職活動等におけるセクシュアルハラスメントを禁止します。

次の行為を禁止します。

- 家族構成、思想信条、宗教等に関する不適切な質問
- 婚姻予定、妊娠、出産予定等に関する不適切な質問
- 内定その他採用上の地位を利用した関係強要
- 威圧的又は侮辱的な発言
- 不利益を示唆した圧力
- 私的な交際の要求
- 就職活動中の立場の弱さにつけ込む行為
- 採用辞退の自由を不当に妨げる行為

3. 方針の対象範囲

本方針は、役員、正社員、無期転換社員、試用社員、嘱託社員、パートタイマー、アルバイト、有期雇用社員等、すべての従業員を対象とします。

また、協力会社の従業員、派遣社員、フリーランス、顧客、取引先、応募者その他当社の業務に関係する者との間で発生するハラスメントについても対象とします。

当社従業員によるハラスメント行為が確認された場合は、就業規則その他社内規程に基づき厳正に対処します。

役員については、委任契約及び役員規程に基づいて、会社として必要な措置を講じます。

また、当社従業員以外の者については、契約関係、取引関係その他の関係に応じて、是正の申入れ、注意喚起、契約上の措置その他必要な対応を行います。

すべての関係者は、互いの人格と尊厳を尊重し、ハラスメントのない安全で健全な職場環境づくりに努めなければなりません。

4. 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。）窓口は、役職員行動規範に定めるコンプライアンス相談・報告窓口と同一とします。

1) 社内窓口

- ① 目安箱（各職場に設置してある投書箱への投書）
- ② コンプライアンス事務局（携帯：090-1088-0476）
- ③ コンプライアンスオフィサー（携帯：090-6290-6035）
- ④ ジャパンファームホームページのお問い合わせ <http://www.japanfarm.co.jp/>
- ⑤ 総務部門（TEL：099-476-0235）（E-mail：jif-soumu@japanfarm.co.jp）

2) 社外窓口

① 笠井総合法律事務所 (TEL : 03-5565-5050)

3) 相談対応

- 匿名による相談も受け付けます。
- 相談内容については秘密を厳守します。
- 相談があった場合は、速やかに事実関係を確認し、必要な調査を実施します。
- 相談内容及び関係者のプライバシーについては、調査及び是正に必要な範囲を除き、秘密として取り扱います。
- 相談者の意向に配慮しつつ、必要に応じて被害拡大防止のための措置を講じます。
- 相談した事実のみをもってハラスメント認定することはありません。

5. 不利益取扱い及び報復行為の禁止

当社は、相談者、被害者、調査協力者その他ハラスメント案件に関与した者に対し、相談、申告又は調査協力を理由として、解雇、降格、減給、配置転換その他不利益な取扱いを行いません。また、報復行為、嫌がらせ、排除その他これらに類する行為を禁止します。

ただし、故意に虚偽の申告を行った場合又は調査を妨害した場合には、就業規則その他社内規程に基づき適切に対処します。

6. 調査及び是正措置

当社は、ハラスメントに関する相談又は申告を受けた場合、関係者からの聴取その他適切な方法により、速やかに事実関係を調査します。

調査に当たっては、被害者、相談者、行為者とされる者その他関係者のプライバシーに配慮し、公平かつ適切に対応します。

当社は、必要に応じて、被害拡大防止、就業環境の保全その他のため、配置上の配慮、担当変更その他の暫定措置を講じることがあります。

ハラスメント行為が認められた場合は、被害者の就業環境の改善及び再発防止を図るとともに、行為者に対し、就業規則、懲戒規程その他社内規程に基づき、懲戒処分、指導、研修受講、配置変更その他必要な措置を講じます。

なお、ハラスメント該当性が認められない場合であっても、就業環境の改善その他必要と認められる措置を講じることがあります。

7. 教育・周知

当社は、ハラスメントの防止及び適切な対応を図るため、本方針の周知を行うとともに、必要に応じて役員及び従業員に対する研修その他の教育を実施します。

また、相談窓口担当者その他関係者に対して、相談対応及び秘密保持に関する必要な教育を行います。

8. 相談体制フロー図

(別紙)

附則

施行日：2026 年 10 月 1 日
相談・苦情への対応フロー図

