

ハラスメント防止方針

ベルサンテスタッフ株式会社及びベルサンテ株式会社（以下、「当社」といいます）は、すべての従業員が個人の尊厳を尊重され、安心して能力を発揮できる快適な職場環境を形成するため、ハラスメントの防止および適切な対応に関する方針を以下のとおり定め、社内外に宣言いたします。

1. ハラスメントに対する基本方針

当社は、いかなるハラスメント行為も許しません。

ハラスメントは、従業員や求職者等の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力発揮を阻害し、職場の秩序や業務の遂行に悪影響を及ぼす重大な問題です。

当社は、役員および全従業員が相互の尊厳を尊重し合える職場づくりを推進するとともに、顧客や取引先等からのカスタマーハラスメントに対しても、従業員の人格および就業環境を守り、労働者を保護する観点から毅然とした態度で対応いたします。

2. 本方針の対象者

本方針の対象は、正社員、契約社員、派遣社員、パート・アルバイト等、当社において働いているすべての従業員です。

また、当社従業員以外の者（求職者、取引先、顧客等）に対しても、これらに類するハラスメント行為を行ってはなりません。

3. 禁止されるハラスメント行為の定義および具体例

(1) パワーハラスメント

職場において行われる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、就業環境が害される行為。

- 人間関係からの切り離し： 隔離・仲間外し・無視等
- 過度な侵入： 私的なことに過度に立ち入ること
- 過大・過小な要求： 業務上明らかに不要・不可能なことの強制、過度な仕事の妨害、または能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じること
- 身体的・精神的な攻撃： 暴行・傷害、脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言等

(2) セクシュアルハラスメント（求職者等に対するものを含む）

相手の意に反する性的な言動により、不快感を与えたり、就業環境や求職活動を阻害したりする行為（同性に対する言動、性的指向・ジェンダーアイデンティティに関わらない言動も含まれます）。

- 性的な冗談・からかい・質問、わいせつ図画の閲覧・掲示
- 性的な噂の流布、不必要な身体接触、私的な食事・デートへの執拗な誘い
- 交際や性的な関係の強要、不利益取扱い

(3) 妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント

妊娠・出産に関する言動や、制度・措置の利用に関する否定的な言動により、就業環境が害される行為。

- 制度や措置の利用を阻害する言動、利用したことに対する嫌がらせ
- 妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益な取扱いの示唆

(4) カスタマーハラスメントおよび業務妨害

派遣スタッフ、派遣先関係者、その他取引先様等による言動のうち、業務の範囲を逸脱し、スタッフおよび当社従業員（以下「従業員等」）の就業環境が害される以下の行為をカスタマーハラスメントまたは業務妨害と定義します。

1. 過度な時間占有および頻繁な連絡

- **長時間の拘束**： 正当な理由なく、電話や対面において1時間を超える拘束、または同様の主張を一方向的に繰り返すことで業務に支障をきたす行為。
- **頻回な連絡**： 当社からの回答を待たず、短期間に電話やメールを10回以上繰り返すなど、過度な督促や執拗な連絡を行う行為。
- **時間外の強要**： 夜間・休日等の営業時間外に、緊急性のない連絡を執拗に行い、即時の対応を強要する行為。

2. 威圧的・不合理な言動

- **威圧的な態度**： 激昂した口調、怒鳴り声、威嚇的な言動、または「SNSに晒す」「契約を切る」「自治体へ通報する」といった脅迫的な発言。
- **不合理な要求**： 法令や契約の範囲を逸脱した要求、または当社が「対応不可」と回答した事項に対して、繰り返し再考や実行を迫る行為。
- **人格の否定**： 従業員等個人に対する侮辱、名誉毀損、およびプライバシーを侵害する言動。

3. SNS等での誹謗中傷

- インターネットやSNS上での事実無根な情報の流布、および当社や従業員等の名誉を毀損する書き込み。

4. カスタマーハラスメント（カスハラ）発生時の組織的対応指針

当社は、顧客等に対し誠実かつ丁寧な対応を心がけ、高品質なサービス提供に努めます。しかしながら、上記に該当するカスタマーハラスメントや業務妨害が見受けられた場合、当社は従業員等の安全確保のため、個人に対応を委ねず、組織として毅然とした態度で以下の対応を実施いたします。

- **対応方法の変更**： 電話や対面での対応を終了し、記録の残るメールや書面でのやり取りに限定させていただく場合がございます。
- **組織的・専門的対応への切り替え**： 担当者個人ではなく、責任者や外部専門家（弁護士・警察等）を

交えた組織的な対応体制へ移行いたします。

- **契約・取引の見直しおよび法的対処：** 是正の願いにもかかわらず改善が見られない場合、または業務に重大な支障が生じる場合は、派遣契約の解除、雇用契約の終了、取引の中止を含めた厳正な対処を検討・講じます。

5. 相談窓口および対処プロセス

(1) 相談窓口の設置

ハラスメントに関する相談（苦情を含む）を受け付ける窓口を以下のとおり設置します。実際に発生した場合だけでなく、その可能性がある場合や判断に迷う場合も広く相談に応じます。

区分	担当部署・担当者	連絡先（内線・メール等）
ハラスメント相談窓口	総務部 松浦 直樹 営業部 各担当者	電話：06-6391-0542 メール：matsuura@bellsante.co.jp

(2) 迅速かつ正確な事実関係の確認および適切な措置

- 相談を受けた場合、プライバシーを厳格に遵守し、公平な立場で**事実関係を迅速かつ正確に確認**いたします。
- 事実が確認できた場合、被害者に対する配慮のための措置（環境調整等）および行為者に対する措置（就業規則に基づく懲戒処分等）を講じます。
- 再発防止に向けた研修・講習の実施や職場環境の改善措置を継続的に講じます。

6. 相談者・協力者の保護（不利益取扱いの禁止）

ハラスメントの相談を行ったこと、または事実関係の確認に協力したことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いを行うことは一切ありません。

7. 懲戒処分

ハラスメント行為を行った従業員に対しては、就業規則に基づき、行為の態様・関係性・被害の程度等を総合的に判断した上で、厳正な懲戒処分を行います。