

フランスベッドホールディングスグループ
ハラスメント防止ガイドライン

制定 令和3年11月9日

フランスベッドホールディングス株式会社

ハラスメント防止ガイドライン

グループ会社全従業員へ

パワーハラスメントの根絶について

当社グループでは、経営理念及びフランスベッドホールディングスグループコンプライアンス基本方針に基づき全従業員が遵守すべき規程を制定し、会社全体のコンプライアンス意識の醸成に取り組むとともに、実際に発生した事案については行為者を厳格に処罰してきました。しかし、幾度となく警鐘を鳴らしているにもかかわらず、ハラスメント行為、特にパワーハラスメント事案については根絶には至っていません。

パワーハラスメントは人権にかかわる問題であり、従業員の尊厳を傷つけ職場環境の悪化を招く、ゆゆしき問題であり、従業員がそのようなパワーハラスメントで苦しむことは決して許されるものではありません。

については、2020年6月から改正労働施策総合推進法（通称：パワハラ防止法）が施行されるにあたり、全従業員が、特に全役職員は率先してパワーハラスメントに関する知識を学び、パワーハラスメントのような行為をしない、させない、許さない、そして見過ごさない企業風土づくりに取り組むよう、あらためて通知します。

なお、実際にパワーハラスメントの被害を受けたり、見かけたりした場合はすぐに社内通報窓口もしくは社外通報窓口まで相談してください。

パワーハラスメント根絶のために、全従業員が互いに尊重し合える、安全で快適な職場環境を築き上げていこうではありませんか。

2020年6月1日

フランスベッドホールディングス株式会社
代表取締役会長兼社長 池田 茂

ハラスメント防止ガイドライン

1. 目的

このガイドラインは『フランスベッドホールディングスグループハラスメントの防止に関する規程』の第3条「従業員の禁止行為」にて定められた14項目の類型について、具体的に事例を提示し、ハラスメントの防止を図ることを目的とします。

2. 禁止行為 14 項目の解説

①身体的な攻撃

パワハラ、モラハラに該当します。

直接的に従業員の体に触れ危害を加える行為や威嚇行為のことです。手で殴る、足で蹴る、灰皿やポスターのようなもので部下を小突くような行為は勿論、机や椅子を蹴る、叩くなどの威嚇行為も間接的なパワハラと見做されます。また同僚への攻撃や部下から上司への攻撃は、社会常識に照らしてモラハラに該当する可能性があります。例えどんなに軽い書類でも、それを投げつけるような行為によって部下や同僚を威嚇し、従わせようとすることは決して許されるものではありません。

・具体的禁止行為

手で殴る、足で蹴る

胸倉をつかむ

髪を引っ張る

段ボール等を突然叩く

物を投げる

土下座をさせる、等

②精神的な攻撃

内容により、パワハラ、セクハラ、マタハラ、モラハラに該当します。

脅迫、名誉棄損、侮辱等の接触を伴わない精神に対する攻撃のことで、主に言葉の暴力が精神的な攻撃にあたります。また本人の性格・人格の否定、人生観の否定・強要なども該当し、精神的な攻撃を受けた者はうつ状態やうつ病、適応障害のほか、PTSD（心的外傷後ストレス）などを引き起こすこともあります。

・具体的禁止行為

業務命令をいつも大声で行う

「バカ、あほ、無能」等の暴言

ミスを皆への見せしめとして大声で怒鳴る

特定の人にだけ舌打ちをする

「仕事をやめろ」と言う
部下を非難するミーティングを行う
電話越しに不必要に怒鳴る
本人が嫌がるあだ名で呼ぶ、等

③人間関係からの切り離し

パワハラやモラハラに該当します。

言葉通り別室に隔離したり、仲間外しのほか、「無視」などもこれに含まれます。

・具体的禁止行為

あいさつを無視される

回覧物を回さない

暑気払いや忘年会に呼ばない

別室に隔離し仕事を与えない

すぐそばにいるのに連絡が第三者を介して行われる、等

④過大な要求

パワハラに該当します。

業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制したり、著しく多い業務量を命じることが過大な要求に該当します。また故意に仕事の指示を何度も変更するなどの「仕事の妨害」も含まれます。過大な要求の判断基準として用いられるのは「電通過労自殺事件（過重労働によってうつ病を罹患し自殺に追い込まれた事件）」です。判決では「上司が業務量を適切に調整するための措置を採らなかった」と述べられています。

・具体的禁止行為

他人と比べて著しく多い業務の強要

就業間際に過大な仕事を押し付ける

休日出勤しても終わらない業務の強要

緊急でないのに休日や深夜に連絡を入れる

合理的な理由なく提案文書のやり直しを何度も命じたりする

過度の責任追及をする、等

⑤過少な要求

パワハラに該当します。

業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや、仕事を与えないことが該当します。本人の仕事に対する誇りを奪うことは人格権の侵害になります。

・具体的禁止行為

営業なのに業務上関係の無い仕事（買い物、掃除、整理等）を強要する

コピー等の雑用しかやらせない
お前はもう仕事をするなど仕事を与えない
不当に評価を下げる、等

⑥個の侵害

内容によって、パワハラ、セクハラ、モラハラに該当します。

業務遂行に関係の無い私的なことに関わる不適切な発言や私的なことに立ち入る管理を個の侵害といいます。また業務遂行上であっても必要以上にプライベートに立ち入る行為はこれに当たります。飲み会等の強要も個人の生活に立ち入る行為としてパワハラとして認定されています。

・具体的禁止行為

親睦会の出席を強要する
容姿・服装を否定する
恋人の有無や結婚を強く勧める
学歴を否定する
不必要に休日の予定を確認する
携帯電話やロッカーなどの私物を覗き見する、等

⑦性的な事柄に関する質問・発言

主にセクハラに該当し、パワハラやモラハラとも重複します。

個人の性的な事情に踏み込むことは当然セクハラと見做されます。セクシュアルハラスメントで重要なことは、男性から女性へのセクハラだけがセクハラでは無いということです。男性から女性、女性から男性、男性から男性、女性から女性の全ての場合でセクハラが禁止されています。また行為自体だけではなく、それに附随する就業不安・就業侵害もセクハラに当たることを理解してください。

・具体的禁止行為

性的な冗談を言う
容姿や身体に関することを聞く
同性に対し性的なからかいを言う、等

⑧わいせつ図画の閲覧・配付・掲示

セクハラやモラハラに該当します。

仕事場でわいせつな図画を閲覧・配布・提示することは、当社の職務上絶対にありませんので行ってはいけません。そこにどんな意図があったとしても問答無用でセクハラと見做されることをご理解ください。

・具体的禁止行為

職場で使っているパソコンのスクリーンセーバーにヌード画像を使用する
わいせつなポスターを掲示する
メール等でわいせつな図画を送りつける、等

⑨ 不必要な身体への接触

セクハラに該当します。

従業員の意に反する身体への接触はセクハラと見做されます。胸や下半身などに触れることがセクハラなのは当たり前ですが、頭をなでる行為がセクハラとして相談があった事例が存在します。身体等の接触は業務上の握手等に留め、基本的には避けるようにしてください。

・具体的禁止行為

コミュニケーションの一環で、不必要な身体的接触を行う
相手が嫌がっているのに、頭をなでる、髪を触る、等

⑩ 交際・性的関係の強要

セクハラやパワハラに該当します

対価や報酬を与えることを条件に交際や性的関係を要求したり、プライベートでの誘いでも過剰に要求したり執拗に迫ると、セクハラと見做されます。また交際関係等を断ったことを理由に、労働者に不利益を与えることも許されない行為です。

・具体的禁止行為

食事やデートへの執拗な誘い

交際・性的関係の強要

職場の飲み会の席で上司が部下の胸や太ももを触って女性が抗議したことで、女性の業績評価を低く評価する、等

⑪ 従業員の性的指向又は性自認を理由とする差別

セクハラやモラハラに該当します。

ゲイ、レズビアン、バイセクシャル、トランスジェンダーに対して否定的な発言、差別的扱いを行うことです。個人がそれぞれに抱えるジェンダーの価値観は、個人が否定される理由に絶対になり得ないこと、また冗談で発言したことが知らず知らずのうちに他人を傷つけている可能性があることを意識しましょう。

・具体的禁止行為

「ホモ」「レズ」「おかま」「ニューハーフ」といった差別用語を使用する

「男のくせに女みたいなしぐさをするな」「女性なのに男みたいな格好をするのはおかしい」といった発言をする

本人の意思に反して服装を批判する、等

⑫育児休業制度等を利用する者への精神的圧迫

マタハラに該当します。

育児休業制度は男女雇用機会均等法や育児介護休業法で認められた制度です。この制度を利用しようとする従業員に、嫌味を言ったり、就業不安を与える行為を行ってはけません。

・具体的禁止行為

時短勤務で早く退社した従業員に対し「あなたが早く帰るせいで周りは迷惑している」等の嫌味を言う

妊娠を理由に「次の契約更新をしないぞ」と脅す

男性社員が育児休業を取っているのを見て「ありえない」と言う、等

⑬育児休業制度等を利用する者への利用阻害

マタハラに該当します。

育児休業等の制度を利用しようとする従業員に対して制度を利用しないように阻害する行為や直接的でなくとも育児休業を取りにくい就業環境にしてしまう行為や解雇を促す行為がこれに該当します。

・具体的禁止行為

産休・育休を認めない

妊娠の報告を受けて、退職を促す

「病院は休みの日に行くものだ」と言う、等

⑭上記に抵抗した者の就業環境を害する行為

すべてのハラスメントに共通して、各ハラスメントに抵抗したものに対する報復、復讐を目的とした就業環境を害する行為は禁止します。就業環境を害する行為とは本人の意思に反する転勤、転属、解雇、不当な評価、うわさの流布等のことです。

上記の禁止行為を行った可能性がある場合、『フランスベッドホールディングスグループハラスメントの防止に関する規程』に則り調査が行われ、ハラスメントがあったと認められる場合には就業規則に則り懲罰が決定されます。

3. 相談窓口について

当社グループはハラスメントの被害を受けている方、またはこれってハラスメントなのだろうかと疑問を持っている方、同僚・部下がハラスメントを受けている方の相談を受けるために相談窓口を設置しています。1人で抱え込まず、相談してみてください。会社は皆さんを見放すことは致しません。心当たりのある方は、以下の番号・アドレスまでご相談ください。

通報受付窓口、相談窓口及び調査責任者等

(1) 社内

① フランスベッドホールディングス株式会社

通報受付窓口及び相談窓口	FHD 総務部総務課長
(電話番号)	03-6741-5504
(FAX番号)	03-6741-5556
(e-mail)	naibutsuho@francebed-hd.co.jp
(住所)	〒163-1105 東京都新宿区西新宿 6-22-1 新宿スクエアタワー 5階
調査責任者	総務部長

② フランスベッド株式会社

通報受付窓口及び相談窓口	管理本部総務部総務課長
(電話番号)	03-6741-5557
(FAX番号)	03-6741-5556
(e-mail)	naibutsuho@francebed.jp
(住所)	〒163-1105 東京都新宿区西新宿 6-22-1 新宿スクエアタワー 5階
調査責任者	総務部長

③ フランスベッド販売株式会社

通報受付窓口及び相談窓口	管理部総務課長
(電話番号)	042-443-0421
(FAX番号)	042-443-0425
(e-mail)	naibutsuho@bed.co.jp
(住所)	〒182-0007 東京都調布市菊野台 1-2-1
調査責任者	管理部長

④東京ベッド株式会社

通報受付窓口及び相談窓口	S C M本部管理課長
(電話番号)	03-5545-6947
(F A X 番号)	03-3586-6617
(e-mail)	md@tokyo-bed.co.jp
(住所)	〒106-0032 東京都港区六本木 4-1-16 六本木ハイツ 2階
調査責任者	S C M本部長

⑤フランスベッドファニチャー株式会社

通報受付窓口及び相談窓口	管理部長
(電話番号)	0952-52-3275
(F A X 番号)	0952-52-3277
(e-mail)	info@fb-furniture.jp
(住所)	〒849-0124 佐賀県三木養郡上峰町大字堤 3131
調査責任者	代表取締役社長

⑥株式会社翼

通報受付窓口及び相談窓口	管理課長
(電話番号)	090-5912-1388
(F A X 番号)	087-815-0301
(e-mail)	naibutsuuhou@kk-tsubasa.co.jp
(住所)	〒760-0080 香川県高松市木太町 490 番地 1
調査責任者	取締役管理本部長

⑦ フランスベッドメディカルサービス株式会社

通報受付窓口及び相談窓口	取締役管理本部長
(電話番号)	03-6741-5518
(FAX番号)	03-6741-5519
(e-mail)	naibutsuho@francebed.jp
(住所)	〒163-1105 東京都新宿区西新宿 6-22-1 新宿スクエアタワー 5階
調査責任者	代表取締役社長

⑧ カシダス株式会社

通報受付窓口及び相談窓口	管理部マネージャー
(電話番号)	03-6894-7162
(FAX番号)	03-6894-6960
(e-mail)	tsuuhou@kashidasu.co.jp
(住所)	〒163-1105 東京都新宿区西新宿 6-22-1 新宿スクエアタワー 5階
調査責任者	取締役管理本部長

(2) 外部

名 称	社外通報窓口
担当者	岡村綜合法律事務所 弁護士笹野司
(電話番号)	03-3215-3611
(FAX番号)	03-3215-3610
(e-mail)	sasano@okamura-law.jp
(住所)	〒100-0005 東京都千代田区丸の内二丁目2番2号 丸の内三井ビル 10階 1005号室