

Brambles

職場における尊厳に関するグローバル方針

Brambles Limited

改訂：2020年1月1日

バージョン 2.0

概要

Bramblesは、ハラスメント、いじめ、不当な扱いを受けることのない職場を作り出すことに尽力しており、全社員が尊厳と敬意を持って対応され、また対応することを確実にします。

ハラスメントやいじめは、個人の健康と幸福、職務の遂行に極めて深刻な悪影響を与える可能性があります。離職につながる場合もあります。当社に対する影響も、士気の喪失、業績不振、従業員の離職の増加、訴訟、評判の失墜などがあり、同様に重大です。いじめ、ハラスメント、不当に扱うことは、**Brambles**では違法行為とみなされ、現地の法令を条件として、懲戒処分の対象となる場合があります。深刻な場合は、重大な違法行為を理由とする即時解雇となる場合もあります。

“本方針の目的は、職場における尊厳に関する当社の姿勢を奨励し、**Brambles**に勤務する誰もが、確実に尊厳と敬意を持って対応されることを目指すことです。”

適用範囲、見直し、責任

本方針は、従業員、業務委託先、派遣労働者を含む、**Brambles**に勤務するすべての個人を対象としています。本方針は、職場において行われる、および出張時、業務に関連した行事または社交行事など職場の外で行われるハラスメントやいじめを対象とします。本方針は、お客様、サプライヤー、もしくは**Brambles**の施設の訪問者を含めた第三者による、または、これらの人々を対象としたハラスメントもしくはいじめも対象としています。本方針は、見直しを継続するものとし、当社の判断により修正および改正する場合があります。**Brambles**の従業員および**Brambles**で業務を行う者は、本方針に規定されている基準に従う義務がありますが、本方針自体は、契約に影響を与えることを意図したものではありません。

社員は、本方針にコメントし、改善できる点を提案することが推奨されており、その場合は「エンプロイリレーションズ（従業員関係）」チームに連絡してください。

Bramblesは、本方針を実施し、当社に勤務する人たちがハラスメントといじめから守られていることを確実にすることに責任があります。マネージャーは、従業員に期待されている行動の基準を従業員が理解していることを確実にし、そのような基準に満たない行動を特定し、対処することによって、本方針の範囲内で業務を行い、本方針の運用を促進させることに特別な責任があります。

従業員も同様に、時間をかけて本方針を読み、遵守することを確実にするとともに、常に尊厳と敬意を持って同僚に対応することを確実にすることに義務があります。

ハラスメント、いじめ、不当な扱いを受けるとは？

ハラスメントとは、ある人の尊厳を冒瀆する、または威圧的な、敵意のある、品位を貶めるような、屈辱的な、もしくは非礼な環境を作り出すことを目的とした、もしくはその効果を与える、身体的な、言葉による、もしくは言葉によらない、望んでいないあらゆる行為のことで、たった1件のインシデントでも、ハラスメントとなる場合があります。

ハラスメントは、性的な性格を持つ行為（セクシュアルハラスメント（セクハラ））が関与するもの、または年齢、障害、性別の再適合、結婚歴もしくは市民パートナーシップ歴、妊娠もしくは母であること、人種、肌の色、国籍、民族もしくは出身国、宗教もしくは信仰、性別もしくは性的指向、もしくは現地の法令で規定されているあらゆるカテゴリーに関連するものである場合があります。これらのカテゴリーに属していなハラスメントでも、容認しません。

いじめは、非礼で、威圧的で、悪意のある、もしくは侮蔑的な行い、または権力の乱用もしくは誤用で、そのような行為によって、危害を受けやすいと感じさせる、動揺させる、屈辱に感じさせる、自信をなくさせる、脅かされていると感じさせることを目的とした、またはその効果を与えるものです。権力とは、必ずしも権限を有する地位にいることを意味するわけではありませんが、個人的な強みと、恐怖や脅しを使って抑圧する力の両方を含む場合があります。

ハラスメントといじめの種類

いじめやハラスメントは、同じように、ソーシャルメディア、メール、インスタントメッセージ、および当社と当社の社員が利用するその他の情報技術/コミュニケーション機器（携帯電話など）等を含む、数多くのルートを使って起こります。社員は、そのような機器や設備を使って、非礼であると考えられる、または受領者が威圧的な、敵意のある、低俗なもしくは屈辱的な環境を生み出すと考える、文章や絵を使った、もしくはどのような形の題材でも、作成し、ダウンロードし、保存し、他者に（社内または社外に）転送することは、どんな時でも行ってはなりません。他のユーザーから、そのような題材が社内に流れ込むことを常に制御することは可能ではありませんが、当社は、そのような題材の保管、転送またはダウンロードを容認しません。当社は、そのような行為を重大な違法行為とみなし、現地法を条件として、従業員に対して、最悪の場合解雇を含む懲戒処分を科する可能性があります。

不当な扱いを受けるとは、誠意を持って、ハラスメントもしくはいじめの申し立てをした、そのような苦情を申し立てた誰かを支援した、またはそのような苦情に関連する証拠を提供したために、その人物に対して不利益な取扱いをすることと定義できます。

ハラスメントといじめの例

ハラスメント

ハラスメントには以下のような事例が含まれます：

- ・望んでいない身体的な行為または「ふざける」行為で、触る、つねる、押す、つかむなどを含む。
- ・社会的活動において、歓迎されない提案であることを明確にした後も、そのような提案をし続ける。
- ・性的な、または失礼であると感じる人がいるような題材を送付し、または表示する（メール、インスタントメッセージ、テキストメッセージ、ビデオクリップ、画像を携帯電話から送付する、またはインターネット上に投稿する）。
- ・歓迎されない性的な誘いかけ、または思わせぶりの態度（この場合は、このハラスメントは無害であるととらえられる場合があります）。
- ・人種差別、性差別主義者、同性愛嫌悪もしくは高齢者差別に基づく冗談、または、ある特定の民族や宗教グループもしくは性別の人に対する軽蔑的もしくは偏見に基づく画一的なコメント。
- ・誰かをLGBT（性的少数者）であると暴露する、または暴露すると脅す。
- ・失礼な内容のメール、テキストメッセージまたはソーシャルメディアのコンテンツ。
- ・人の障害をあざ笑う、まねをしてからかう、またはけなす。
- ・性的な好意を強要する、もしくは圧力をかける（例：仕事を得るため、または昇進させるため）、および、政治的、宗教的または労働組合グループなどに参加するように圧力をかける。
- ・社会的な活動での孤立、協力拒否、除外。または

- ・ つきまとう、困らせる、ひそかに見張るなどの侵害。

これらの例はすべてを網羅しているわけではなく、他の行為もハラスメントとなる場合があります。

いじめ

いじめは、身体的な、言葉の、および言葉によらない行為といった形を取ることがあります。いじめには以下のような例が含まれます：

- ・ 身体的または心理的な脅迫。
- ・ 高圧的で脅迫感を与えるレベルの監督。
- ・ 誰かの業務遂行状態に関する不適切で軽蔑的なコメント。

これらの例はすべてを網羅しているわけではなく、他の行為もいじめとなる場合があります。いじめには、業務遂行状態または行動に関する合法的な批判は含まれません。

苦情処理手順

一般事項

いじめおよびハラスメントに関するすべての苦情は、対応措置が取れるようにするために、できるだけ早い機会に提起しなければなりません。苦情は、現地の方針に従って対処されます。職場における尊厳に関する問題についてのアドバイスやガイダンスは、機密扱いでHRからいつでも受けることができます。

いじめられた、またはハラスメントを受けた場合はどうすべきですか？

いじめおよびハラスメントに関するすべての苦情は、対応措置が取れるようにするために、できるだけ早い機会に、直属のラインマネージャー、HR または幹部社員に提起しなければなりません。苦情は現地の方針に従って対処され、現地の方針は「従業員ハブ」で入手できます。職場における尊厳に関する問題についてのアドバイスやガイダンスは、機密扱いでHRからいつでも受けることができます。または、このような方法で苦情を申し立てることができないと感じる場合は、「スピークアップホットライン」を使って提起することもできます。同ホットラインに関する詳細は、「従業員ハブ」または関連する掲示板に表示されています。

守秘義務

守秘義務は、本方針で提供されている手順の中の重要な一部をなしています。調査の詳細および苦情を申し立てた人と苦情を申し立てられた人の氏名は、「知る必要がある人にしか知らせない」原則を守らなければなりません。守秘義務違反は、現地法を条件として、懲戒処分の対象となる場合があります。

いじめを行っている、またはハラスメントを行っていると言われた場合はどうすべきですか？

あなたの行動に関して誰かが非公式にアプローチして来たら、ほんの冗談だから、あるいはその苦情の申立人は敏感過ぎると、一笑に付すようなことはしないでください。何を容認できるかは人々によって異なり、誰でも、自分にとってどんな行為が容認できるかを定める権利と、他の人によって自分の感情を尊重してもらう権利を有しています。皆さんは意図せずに誰かの気分を害したかもしれません。そのような場合は、当事者は、皆さんからの説明と謝罪、そして今後は、今では失礼になる可能性があるとわかっている行動をとらないように注意することを保証することで、納得する場合があります。失礼に当たる同じ行動を繰り返さなければ、その件は落着く可能性もあります。

皆さんの行動について正式な苦情が申し立てられた場合は、現地の方針に従って調査が行われます。