

サポート九州協同組合
代表理事 殿

外国人材に対するハラスメント防止の誓約書

このたび貴組合事業の利用にあたり、関係する外国人材に対するハラスメント防止の為、以下の事項を厳守することをここにお誓いします。

記

1. 弊社は外国人材への職場におけるハラスメント（セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントやマタニティハラスメントなど）を防止し、良好な職場環境を維持する義務（安全配慮義務、職場環境配慮義務）を果たします。
2. 弊社の役員・従業員は外国人材に対してセクシュアルハラスメント（以下、「セクハラ」という。）を行いません。

① 職場や職務上の立場を利用して外国人材に対して、本人の意に反する性的な言動（性的な内容の発言および性的な行動）に対する外国人材の対応によって、その外国人材が解雇、降格、減給などの不利益を受けるもの（対価型セクハラ）。

② 職場において、外国人材本人の意に反する性的な言動に対する外国人材の就業環境が不快なものになり能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、外国人材が就業する上で看過できない程度の支障が生じるもの（環境型セクハラ）。

＜セクハラ行為の例＞

- （1）性的な冗談や性的な噂をすること。
- （2）職場における技能実習生の服装、身体または外見に関して性的な批評をすること。
- （3）相手が固辞しているのに、職場の技能実習生をしつこくデート等に誘うこと。

- (4) 性的な写真や漫画などを見せること。
- (5) ヌード・ポスター等を掲示すること。
- (6) 職場の外国人材を何回もじっと見つめること。
- (7) 職場の外国人材を職場内外でつけ回すこと。
- (8) 職場において、外国人材に対して性的な関係を要求すること。
- (9) 職場の外国人材の衣服または身体をむやみに触ること。
- (10) 頼まれてもいないのに首や肩のマッサージ等を行うこと。
- (11) その他前各号に準ずる行為を行うこと。

3. 弊社の役員・従業員は外国人材に対してパワーハラスメント（以下、「パワハラ」という。）を行いません。

職場において、職権などの立場を利用して業務上の適切な範囲を超えて、個々の外国人材の人格を無視した言動や強要を行い、外国人材の健康や職場環境、就業環境を悪化させる行為をいい、いじめや嫌がらせの行為を含むものとする。

＜パワハラ行為の例＞

- (1) 身体的暴力行為を行うこと。
- (2) 机や物を叩いたり、道具を投げつけたりするなどして相手を脅すこと。
- (3) 他の社員がいる前で、一方的に恫喝すること。
- (4) 外国人材からの相談などを恣意的に拒絶したり、無視したりすること。
- (5) 人権・人格・尊厳・国籍を傷つける発言を繰り返し行うこと。
- (6) 宗教的信条や習慣に対して差別的な言動を行うこと。
- (7) 会社の方針とは無関係に、自分のやり方や考え方を強要すること。
- (8) 自分の責任を棚上げにして、責任をなすりつけること。
- (9) 退職を強要したり、解雇や帰国をちらつかせたりすること。
- (10) 業務上必要な情報や助言などを与えないこと。
- (11) その他前各号に準ずる行為を行うこと。

4. 弊社の役員・従業員は外国人材に対してマタニティハラスメント（以下、「マタハラ」という。）を行いません。

職場において、女性労働者が、妊娠・出産・育児に関し、妊娠・出産したこと、産前産後休業・育児休業などの制度利用を希望したことや、これらの制度を利用したことなどを理由として、同僚や上司等から精神的・肉体的な嫌がらせを受け就業環境を害されたり、妊娠・出産を理由とした解雇や雇い止めや自主退職の強要で、不利益を被ったりすること。

<マタハラ行為の例>

- (1) 妊娠・出産・育児休業等に関して嫌味や悪口を言うこと。
 - (2) 妊娠・出産・育児休業を理由として降格、配置換えを行うこと。
 - (3) 妊娠・出産・育児休業を理由として退職を強要したり、解雇や帰国をちらつかせたりすること。
 - (4) 出産・育児・介護に関連する社内制度を利用する際に、利用をあきらめさせるような言動をして、制度の利用を阻害すること。
 - (5) 外国人材からの相談などを恣意的に拒絶したり、無視したりすること。
 - (6) その他前各号に準ずる行為をすること。
5. 弊社は、外国人材からのハラスメントに関する相談・苦情に対応するため社内窓口又は業務指導員や生活指導員等相談窓口を設け対応します。ハラスメントに関する相談・苦情の申出は、現実に発生した場合だけでなく、発生のおそれがある場合にも受け付け適切な措置を講じます。
6. 外国人材からのハラスメントに関する相談・苦情があった場合、貴組合へ報告します。
7. 相談および苦情への対応に当たっては、外国人材及び関係者のプライバシーは保護されると共に、相談をしたこと、または事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いはい行いません。
8. 外国人材がセクハラやパワハラ、マタハラ等ハラスメントを理由として、貴団体又はその他機関に保護を求めた場合、弊社は各方面の指導に従い全面的に協力し対応します。（警察や労働基準監督署、その他労働・人権団体等の場合は貴組合等関係団体の指示に従います）。
9. 外国人材へのセクハラやパワハラ、マタハラ等ハラスメント行為が事実明白であり、それら行為を理由とし外国人材本人が就業先の変更希望、就業の中止、帰国を希望する場合は、契約書に則り契約期間に支払うべき賃金を補償します。（就業先の変更の場合は変更に係る手続き期間）

10. 外国人材がセクハラ、パワハラやマタハラ行為による身体的精神的苦痛を司法に委ねる場合、事実関係に則り誠意をもって適切に対応します。

11. 弊社による、外国人材へのセクハラやパワハラ、マタハラ等ハラスメント行為が明白な事実であり、これらを理由として、貴組合及び貴組合組合員並びに外国人材に損害を被らしめた際には、損害賠償請求に応じます。（損害には失踪が発生した場合も含む。）

12. 弊社は、セクハラやパワハラ、マタハラ等のハラスメント事案が発生した時は、関係者に対して指導や処分を行うと共に周知の再徹底および研修の実施、事案発生の原因と再発防止等、適切な再発防止策を講じます。

13. 円滑な事業利用を行う為に、貴組合の指導及び事業運営方針に従います。

以 上

令和 年 月 日

会社名

住 所

代表者

⑩