

ハラスメント防止基本方針

アース環境サービス株式会社（以下「会社」という。）は、すべての働く人々の尊厳が守られ、その能力を最大限に発揮できる職場環境を維持するため、ここに「ハラスメント防止基本方針」を宣言いたします。

1. 基本理念（私たちがハラスメント根絶を目指す理由）

持続可能な企業価値向上に向けた戦略的意義「ハラスメント防止規程」に基づき、本方針は会社の企業経営における最重要責務の一つとして位置づけられます。ハラスメントは、働く人々の心身に深刻なダメージを与えるだけでなく、組織の活力を削ぎ、社会的信頼を失墜させる重大なリスクです。従業員一人ひとりが心身ともに健やかであり、互いを尊重し合える環境こそが、革新的なサービスを生み出す源泉となります。「ハラスメントの根絶」は、単なる法令遵守の枠を超え、当社が持続可能な成長を遂げ、高潔な企業文化を次世代へ引き継ぐための必須条件であると確信しています。

人格侵害に対する不退転の決意

会社はあらゆるハラスメントを個人の尊厳を傷つける「人格侵害」とであると断じ、これを決して容認しません。すべての社員、契約社員、パートタイマー、派遣社員等が、互いに尊重し合い、安全に働くことができる職場環境を構築することを「最重要責務」として宣言します。私たちは、組織内のいかなる場所、いかなる関係性においてもハラ

スメントを排除するため、不退職の決意を持ってこの課題に取り組みます。

この理念を具現化するため、以下に適用範囲と禁止行為の定義、および会社の対応方針を明文化します。

2. 公平かつ網羅的な保護、適用範囲の明確化

ハラスメントのない環境を構築するためには、会社の業務に関わるすべての人間が保護の対象であり、同時に防止の責任を負うことを認識しなければなりません。

対象者の網羅的定義

本方針および「ハラスメント防止規程」は、雇用形態や立場を問わず、以下のすべての方々に適用されます。

- ・ 正社員、契約社員、パートタイマー
- ・ 派遣労働者（派遣先としての対応を含む）
- ・ インターンシップ生、実習生（教育実習等）
- ・ 求職者（採用面接、会社説明会への参加者、OB・OG 訪問者等）
- ・ 取引先等の外部関係者（特定受託事業者を含む）

「職場」の定義の拡張：保護の対象となる「職場」とは、日常の勤務場所のみに限定されません。

- ・出張先、取引先のオフィス、および業務に伴う移動中の車中
- ・実質的に職場の延長とみなされる就業時間外の宴席や行事
- ・SNS、メール、オンライン会議等のバーチャルな空間

これら、業務遂行に付随するすべての場所および時間において、雇用形態を問わず会社に関わるすべての人間が保護の対象となります。

3. 組織の健全性を守るための禁止行為と定義

組織の健全な秩序を維持し、無意識の加害を防ぐため、当社は以下の行為をハラスメントとして厳格に定義し、一律に禁止します。

主要なハラスメントのカテゴリー

パワーハラスメント

優越的な関係を背景とし、業務上必要かつ適正な範囲を超えて苦痛を与える行為。身体的・精神的攻撃のほか、商品の買取強要（自社商品・サービスの購入強制）や、過度なプライバシーへの立ち入りを禁じます。

セクシュアルハラスメント

性的指向やジェンダーアイデンティティ（SOGI）に関するものを含む、性的な言動による不利益の付与や環境悪化。異性間・同性間を問わず、相手を不快にさせるすべての

言動を禁じます。

妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント

制度の利用や妊娠等の状態に対する嫌がらせ。不利益取扱いの示唆や、制度利用を物理的・精神的に阻害する言動を禁じます。

その他のハラスメント

性的指向等の機微情報の暴露（アウティング）や、病歴・不妊治療等の個人情報の無断開示（個の侵害）など、人格を否定する一切の言動を禁じます。

「黙認」という腐敗への加担禁止

ハラスメントを直接行わないまでも、その事実を認めながら傍観・黙認する行為は、加害者への加担であり、組織の腐敗を招く元凶です。すべての社員等は、協力関係を維持し、ハラスメントを許さない職場文化を作る義務を負っています。

4. 社会的責任としての外部関係者保護

「力の不均衡」が生じやすい求職者や顧客との関係においても、労働者と相手方の双方を守るための毅然とした体制を整備します。

就活ハラスメントの防止

採用選考やインターンシップ等の場において、学生や求職者に対し性的な言動を行う

ことや、「内定を出す代わりに他社の選考を辞退せよ」と迫る行為（オワハラ）、SNS 等を用いた不適切な個人的接触を厳禁します。

カスタマーハラスメント（カスハラ）への毅然とした対応

顧客等からの不当な要求に対し、会社は従業員を孤立させず、組織として保護します。

定義の 3 要素として、①顧客等の言動、②社会通念上許容される範囲を超えた要求（土下座の強要、執拗な言動、不当な損害賠償請求等）、③就業環境が害されること、のすべてを満たすものをカスハラと定義します。

組織的対応

従業員に一人に対応させず、毅然とした態度で臨みます。悪質な事案には警察への通報を含む法的措置を講じます。

留意事項

対策を講じる際は、消費者の権利や、障害者差別解消法に基づく「合理的配慮」の提供義務に十分留意し、不当な差別とならないよう配慮します。

5. 勇気を守る「安全網」相談・救済体制

勇気を持って声を上げた者が決して不利益を被らず、迅速に問題が解決されるための相談窓口を設置しています。

相談窓口

コンプライアンス委員会とし、ハラスメントに関する相談は、「コンプライアンス委員（責任者：コンプライアンス委員長）」が受け付けます。面談、書面、メール、電話で受け付け、匿名での申出も可能です。

（通報窓口：コンプライアンス委員宛 esco-meyasubako@earth-kankyo.co.jp）

迅速な救済のための情報提供

被害者の救済スピードを上げるため、可能な範囲で「いつ、誰が、何を、誰の前で」といった情報の提供を推奨します。ただし、証拠が揃っていない場合でも、あなたの勇気ある相談を拒むことはありません。

被害者保護とプライバシーの徹底

相談者および事実確認に協力した者のプライバシーは厳重に保護されます。また、相談したことを理由とする解雇、配置転換、不当な人事考課等の不利益な取扱いは、いかなる場合も絶対に許されません。

6. 厳正な対処と再発防止の徹底

規程の形骸化を防ぎ、組織の自浄作用を維持するため、違反者への対処と継続的な啓発を徹底します。

行為者への懲戒処分

事実調査の結果、ハラスメント行為が認定された場合は、就業規則に基づき、厳正な懲戒処分を処します。これは当社の秩序を維持し、すべての従業員に安全な職場を保障するための断固たる処置です。

再発防止と高潔な職場への歩み

単なる処罰に留まらず、原因の徹底分析、全従業員向け研修の実施を通じて、ハラスメントを生ませない風土を作ります。

会社は、従業員一人ひとりをかけがえのないパートナーとして尊重し、社会から信頼される「ハラスメントのない高潔な職場」を追求し続けることを約束します。

施行日：2026 年 10 月 1 日