

東京メトロポリタンテレビジョン株式会社 ハラスメント防止基本方針

東京メトロポリタンテレビジョン株式会社(以下、「当社」といいます。)は、すべてのステークホルダーの尊厳を守り、一人ひとりがその能力を最大限に発揮できる、安全で健全な環境を維持することが企業の社会的責任であると認識しています。

当社は、個人の尊厳を不当に傷つけ、職場の秩序や業務の遂行を阻害する「ハラスメント行為」を断じて許さないことを宣言し、以下の通りハラスメント防止基本方針を定め、これを徹底いたします。

1. 基本的な姿勢

当社は、関係法令を遵守するとともに、職場におけるあらゆる形態のハラスメント行為、またはそれに類する行為(以下、総称して「ハラスメント」といいます。)を容認しません。

当社の役員、正社員、契約社員、パート・アルバイトのほか、派遣受け入れ労働者、業務委託契約等に基づき当社の業務に従事する者を含む、当社において就業するすべての者(以下、総称して「役職員等」といいます。)は、お互いをビジネスパートナーとして尊重し合い、健全な職場環境の維持に努めます。

また、当社の役職員等のみならず、お取引先様、求職者、インターンシップ生など、当社の事業活動および採用活動に関わるすべての方々に対するハラスメント行為も禁止いたします。

2. 対象となる主なハラスメントの定義

当社において禁止するハラスメントは、主に以下の通りです。当社の施設内に限らず、リモートワーク(在宅勤務)中のオンライン上のやり取り、SNS、出張先、業務終了後の懇親会等の場における行為も含みます。

- ・ パワーハラスメント：職場において行われる、職務上の地位や人間関係などの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、役職員等の就業環境を害する行為。
- ・ セクシュアルハラスメント：相手方の意に反する性的な言動により就業環境を害する、または性的な言動への対応により不利益を与える行為。これには、性的指向(SOGI)や性自認に関する偏見に基づく言動、および本人の承諾を得ずにこれらを第三者に暴露する行為(アウティング)も含みます。
- ・ 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント：妊娠、出産、育児休業、介護休業などの制度の利用、およびこれらに関する措置の申出・利用に関する言動により、役職員等の就業環境を害する行為。または不利益を示唆・付与する行為。男性労働者の育児休業取得や、介護に直面する従業員への嫌がらせ等を含みます。なお、妊娠、出産、育児休業、介護休業等の申出又は利用を理由とする解雇、雇止め、降格その他の不利益取扱い、ハラスメントの有無にかかわらず行いません。
- ・ カスタマーハラスメント：視聴者の皆様、お取引先様、施設の利用者その他当社の事業に関係を有する者(以下、「顧客等」といいます。)の言動であって、当社の役職員等が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超え、これにより当該役職員等の就業環境を害する行為。これには、対面による言動のほか、電話、電子メール、SNS その他インターネット上における言動も含まれます。なお、顧客等による正当なご意見、ご要望、苦情の申出、契約上又は法令上の権利の行使その他社会通念上相当な方法による申出は、カスタマーハラスメントには該当しません。また、障害を理由とする不当な差別的取扱いの是正や合理的配慮を求める申出についても、その申出自体をカスタマーハラスメントとして取り扱うことはありません。

- ・ その他のハラスメント：他の役職員等の個人としての尊厳を傷つけるなど、正当な理由なく就労環境を悪化させる一切の行為であって、前各号に準じるもの。私生活上の情報、要配慮個人情報、性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する侮辱的言動、差別的言動及びアウティングその他本人の意思に反する機微情報の開示を含みます。

3. 相談窓口の設置と適切な対応

当社は、ハラスメントに関する相談や苦情に迅速かつ適切に対応するため、相談内容やプライバシーが厳重に守られる「ハラスメント相談・通報窓口(MX ホットライン)」を運用いたします。本窓口は役職員等であれば誰でも相談が可能であり、役職員等であった方も退職又は契約終了後 1 年間は相談が可能です。

匿名による相談も可能ですが、匿名であることにより事実確認又は対応に一定の制約が生じる場合があります。

相談内容及び関係者の個人情報は、事実確認及び必要な措置のために必要な範囲でのみ取り扱います。

相談の申し出があった場合は、事実関係を迅速かつ正確に調査し、被害者の救済および再発防止に向けた適切な措置を講じます。

ハラスメント行為が確認された場合、行為者に対しては以下の通り厳格に対処します。

- ・ 行為者が当社の役職員(正社員、契約社員、パート・アルバイト等)であるとき：就業規則に基づき、懲戒処分等を含めた厳正な処分を行います。
- ・ 行為者が派遣社員や業務委託先等であるとき：派遣元への事実通報や交替要求のほか、契約内容に基づき然るべき厳格な措置を講じます。

4. プライバシーの保護と不利益取扱いの禁止

相談者、および事実関係の確認・調査に協力した関係者のプライバシーや名誉などの人権は、最優先で保護され、知り得た秘密は厳守します。

また、ハラスメントの相談を行ったこと、または調査に協力して事実を述べたことを理由として、解雇、降格、減給、契約解除その他の不利益な取扱いを行うことは一切ありません。

5. 取引先等への対応

当社は、自社の役職員等によるハラスメントを防止するだけでなく、お取引先様や顧客から当社の役職員等に対するハラスメント行為(カスタマーハラスメント等)があった場合にも、毅然とした態度で臨み、役職員等の安全と尊厳を守るために必要な措置を講じます。また、お取引先様に対しても、当社の役職員等に対するハラスメントがないようご理解とご協力を求めてまいります。

6. 周知・啓発活動の継続

当社は、本方針をすべての役職員等に周知徹底するとともに、定期的な研修や啓発活動を実施し、ハラスメントのない健全で透明性の高い組織風土の醸成に努めてまいります。

制定日：2026年10月1日

東京メトロポリタンテレビジョン株式会社