

差別・ハラスメントに関するポリシー

本ポリシーは、J T Bが差別及びハラスメントと見做す行為について共通の理解を形成し、社員がこの問題に関する自身の権利及び責任について認識を高めることを狙いとしています。

1. 差別・ハラスメントのない、前向きな職場環境へのコミットメント

J T Bは、雇用機会均等原則の遵守、並びに社員、求職者、顧客、取引先、配達・サービス業者、及び一般の人々全てが、尊敬の念を持った対応を受ける、プロ意識の高い職場環境を提供することに尽力しています。本ポリシーに違反する社員の行動の防止及び是正に向け、J T Bは迅速かつ適切な措置を講じます。

J T Bは、どのような形であれ、社員同士並びに社員と社外の人々の間における差別、またはハラスメントを容認しません。
社員の一人ひとりが、差別及びハラスメントのない、前向きな職場環境を維持する責任を負っています。

2. 差別及びハラスメントの定義

職場における「差別」とは、同等の資質を持つ人たちが、職能とは関係のない「個人的な特性」（例：人種・肌の色、出身国・祖先、性別・性別認識・性的指向、宗教・信念、障がい、年齢、婚姻歴等）¹を理由に、異なる待遇を受ける状況を指します。

「ハラスメント」とは、次に挙げる2つの状況下で起こる、差別の一形態です。

- （1）「職権乱用（代償）型ハラスメント」とは、被害者の「具体的な人事上の利益」（例：採用、昇給、昇格、福利厚生等）、または「不利益な人事措置」（例：懲罰、減給、降格、解雇等）に関して決定権を持つ人物が
- ：（a）職務には関係のない理由をもとに、被害者に何らかの行動を取る・取らないように求め、
 - ：（b）被害者の対応次第で、具体的な人事上の利益の支給を承認・否認、または不利益な人事措置を見送る状況、を指します。

注：J T Bは、各国がそれぞれの法令上、様々な「個人的な特性」を差別禁止の対象にしていることを、認識しています。ただし、その全てを本ポリシー上に記載することは不可能なため、ここでは、基本的な個人的特性のうち、J T Bが大概の

業務の職能に無関係であると考えられるものの一部を挙げています。当該国法の抵触：一方、JTBは、差別に関する法令が、国ごとに大きく異なっている点も理解しています。そのため、本ポリシーの遵守が当該国法の違反に該当する場合、あるいは、ある特定の個人的特性に基づく区別が当該国法上、許されている場合、本ポリシーの違反については不問とします。

（２）「敵対的環境型ハラスメント」とは、加害者の歓迎されない、招かざる行為で、

（a）被害者の尊厳を踏みにじる意図または効果があるもの、あるいは

（b）合理的な人が、不快、気まずい、中傷的、屈辱的、侮蔑的、軽蔑的、侮辱的、恥辱的、脅威的、敵対的、虐待的、威嚇的、気に障ると見做す職場環境を作り出す意図または効果があるものを指します。

3. 内容

（１）JTBの差別禁止に関するポリシー

JTBは、職務要件を満たす個々人に対し、関係法令に則った均等な雇用機会を提供することを方針としています。従って、どんな些細なものであれ、「雇用上の決定」を職務に無関係または事業運営に不要な「個人的な特性」に基づいて下すことを固く禁止します。

個人的な特性	以下に基づく差別の禁止
人種・肌の色	•人種 •特定の人種に関連する特性 •特定の人種が主に煩う疾患 •色素、肌の色合い・色見等 •特定の人種・民族に関連する文化的慣習及び特性
出身国・祖先	•出生地 •祖先 •文化 •特定の出身国に関連する姓 •特定の民族に共通する言語学的特性 •アクセント（訛り） - 外国籍（就労許可あり）等

性	•性別 •妊娠、出産、またはそれに関連する医学的状態 •授乳・搾乳 •性別認識 •性的指向等。
宗教・信仰	•宗教的信念 •宗教的行事、儀式及び慣習、しきたり
障がい	職務の本質的機能を果たすために必要な技能、経験、教育、及びその他条件を満たす個人に対して、以下を理由に不利な扱いをしてはならない： (1) 障がい (2) 障がい履歴、 (3) 実際の障がいがなくとも、身体的または精神的な障がいがあると見做されていること、または、 (4) 障がい者との既知の関係・続柄
年齢	実年齢
婚姻状況	婚姻状況・婚姻歴
共通事項	•特定の個人的特性を有する個人の能力、特質、または仕事ぶりに対する既成概念・思い込み、または、既成概念・思い込みに適合しないこと、 •特定の特性を有する個人との婚姻及びその他関係、 •特定の特性を基準に組成された団体・組織への加盟・関連。 •特定の特性に関連する学校、礼拝施設等への出席、礼拝等。
その他	差別禁止法の保護対象となっている「個人的な特性」は、国毎に異なります。

（２）ＪＴＢのハラスメント禁止に関するポリシー

JTB は、どのような形であれ、社員同士（マネージャーを含む）並びに社員、求職者、顧客、取引先、配達・サービス業者、及び一般の人々の間におけるハラスメントを一切、容認しません。なお、本ポリシー 項番 2. にてハラスメントとして定義づけられている行為が、現地の関連法令上、不法なハラスメントに該当しない場合でも、J T Bにおいて禁止されているハラスメントであることに変わりありません。本ハラスメン

ト禁止ポリシーは、J T B の社員がいる場所であれば、職場の内外及び通常の勤務時間内外に関わらず適用されます。

A. 敵対的環境型ハラスメントの形態

敵対的環境型ハラスメントには、以下の言語的、非言語的、及び物理的行為が含まれます：冗談、発言、家庭・恋愛事情に関する立ち入った質問、中傷、容姿、悪口、愚弄または嘲り、ほのめかし、噂話、侮辱・侮蔑、否定的な既成概念、威嚇・脅迫、不公平な作業配分、通常の職場・会話・活動からの排除、物体または絵画・写真、落書き、職場内での書物・図画資料の回覧・掲示、職務遂行妨害、身振り・ジェスチャー、身体的暴行または脅威、その他の言語的、非言語的、及び物理的行為、及び、同様の行為を第三者が取るように扇動すること。なお、深刻なレベルには達していない単純なからかい及び不用意な発言も、敵対的または不快な職場環境が発生するほど繰り返し行われた場合、また、単発の出来事であっても深刻度が高い場合、あるいは、被害者に対する不利益な雇用上の決定（解雇・降格等）につながった場合、本ポリシー上禁止されているハラスメントとなります。

B. 本ポリシー上、禁止されているハラスメント行為

1. 性に基づくハラスメント

a. セクシャル・ハラスメント

セクシャル・ハラスメントとは、歓迎されない口説き、性的な性質を持つ要求（わいせつ行為・みだらな行為を含む）、その他性的な性質を持つ言語的、非言語的、及び物理的な行為が、以下の状況で行われた場合を指します：（１）職権を乱用（代償）する形で行われた場合、または（２）理不尽に個人の職務遂行を妨害したり、敵対的な職場環境を作り出す意図または効果があった場合。状況次第で、以下の行為等がセクシャル・ハラスメントとなります：

（i）職権乱用（代償）型セクハラ：

社員に、優遇措置の見返りとして性的な性質を持つ要求に応じるよう、強要、圧迫、または脅迫すること。具体的には、被害者に対して職務上権限を持つ加害者が、性的な性質を持つ要求に応じることを条件に、被害者に対する「具体的な人事上の利益」の支給を決定、または「不利益な人事措置」を見送る行為。

（ii）敵対的職場環境型セクハラ

（a）言語的ハラスメントの例：

- （1）露骨な発言・冗談・ほのめかし**
- （2）思わせぶりの発言・音**

- (3)からかい、あだ名
- (4)服装及び外見についての歓迎されない発言
- (5)下劣な発言・単語
- (6)性的な性質を有する質問
- (7)性的な性質を有する噂話
- (8)歓迎されない戯れまたはデートの誘い
- (9)不快または卑猥な言葉の使用
- (10)女性・男性全般についての屈辱的な発言
- (11)あらゆる口説き、または誘い掛け
- (12)言葉または行動で、歓迎されていない事を相手が示しているにも関わらず、関係を築こうとする、再三の試み
- (13)不快な留守電を残すこと
- (14)口頭での脅迫 等

(b) 非言語的ハラスメントの例：

- (1)性的に不快な身振り・ジェスチャー
- (2)猥褻、または性的に露骨かつ侮蔑的な題材をコンピューターにダウンロードすること
- (3)性的な性質を持つ題材の送付・回覧・掲示（猥褻、または思わせぶりのポスター、写真、絵、描画、漫画、物体、不快な手紙、詩、電子メール、テキストメッセージ等を含む）

(c) 身体的ハラスメントの例：

- (1)力づく、圧力、または威嚇による性行為
- (2)歓迎されないキス、抱擁、及び、体をつねる、こする、まさぐる、触ること
- (3)色目を使うこと
- (4)いやらしい目つきで見つめること
- (5)卑猥な身振り・ジェスチャー
- (6)パーソナルスペースへの侵入、等。

b. 性的指向ハラスメント

性的指向ハラスメントは、性的指向に対するあらゆる行為のうち、意図的であろうとなかろうと、敵対的な職場環境を形成するものを指します。例えば「ホモフォビア」（同性愛恐怖症）という単語は、同性愛に対する不合理な嫌悪・拒絶反応を表す言葉で、ゲイ、レズビアン、両性愛者、または性転換者である（あるいはそう見做されている）個人、または団体が、その被害（嫌悪・拒絶反応）の対象となります。

c. 妊娠ハラスメント、マタニティ・ハラスメント

妊娠ハラスメント、またはマタニティ・ハラスメントは、妊娠、出産、授乳・搾乳、または妊娠・出産に関連する医学的状态を理由に、女性に対して行われるハラスメント行為を指します。

2. 休職ハラスメント

休職ハラスメントは、関連法令または会社の方針上規定されている休暇を取得した個人に対するハラスメント行為を指します。

3. 年齢ハラスメント

年齢ハラスメントは、実年齢を理由に行われるハラスメント行為で、本ポリシー項番2. に記されているもの以外に、以下等を含みます：実年齢を基準とした個人の学習能力に関する思い込み、特定の年齢に対する不快な発言、年齢を基準とした排除等。

4. 人種・肌の色、出身国・祖先に基づくハラスメント

人種・肌の色、出身国・祖先に基づくハラスメントは、これらの個人的特性（国籍及び民族も含む）に対するあらゆる行為のうち、意図的であろうとなかろうと、敵対的な職場環境を形成するものを指します。

5. 宗教に基づくハラスメント

宗教に基づくハラスメントは、宗教、宗教的な信念、または類似する哲学的信念に対する行為のうち、意図的であろうとなかろうと、敵対的な職場環境を形成するものを指します。宗教に基づくハラスメントの要因は以下の4点に分類されます：

- a. 所属：特定の宗教または民族団体への所属。
- b. 身体的・文化的特性及び衣装：身体的、文化的、または言語学的特性（アクセント・訛り、特定の宗教・民族・出身国に関連した服装）。
- c. 他者の認識：（その認識が正しいかどうかは別として）ある特定の人種、出身国、または宗教に関連する団体のメンバーであると見做されること。
- d. 関係者：特定の宗教または民族に属する個人または団体との関係。

6. 障がいに基づくハラスメント

障がいハラスメントは、身体的または心理的な障がい、学習障害、異形であることに対する行為のうち、意図的であろうとなかろうと敵対的な職場環境を形成するものを指します。

7. いじめ、モラル・ハラスメント、パワー・ハラスメント

J T B は、いじめ、モラル・ハラスメント、パワー・ハラスメント（以下合わせて「いじめ」）を

- （a）執拗かつパターン化された不当な扱い、及び不快、威嚇的、悪意ある、あるいは侮辱的な態度、または
- （b）受け手を弱らせ、はずかしめ、むしばみ、侮辱し、ダメージを与える意図を持った行為を通じた職権の乱用・悪用」

と定義づけています。以下は、J T B がいじめと見做す行為の一例です：

a. 職権の乱用

- （i）不可能な期限の設定、または膨大な量の仕事を振る行為
- （ii）執拗かつ不当な非難
- （iii）人前で恥をかかせる行為
- （iv）正当な理由・説明もなく、責任を取り上げ、決定権を剥奪する行為
- （v）仕事を妨げる行為（サボタージュ・妨害工作）

b. 敵対的職場環境

（i）言語によるいじめ：

- （a）言語による威嚇
- （b）個人及びその家族に対する中傷、愚弄、嘲り、悪口
- （c）執拗かつ中傷的、侮辱的、または屈辱的な誹謗
- （d）冗談のネタにする行為
- （e）虐待的及び不快な発言
- （f）威嚇

（ii）身体的ないじめ：

- （a）身体的な威嚇、暴行または身体的暴行の脅迫、及び押す、脇に押しやる、蹴る、突く、つまづかせる等の行為
- （b）作業場または持ち物の損傷

（iii）身振り・ジェスチャーによるいじめ：

- （a）脅迫的なメッセージを告げる、非言語的な身振り・ジェスチャー、または視線

（iv）不当な排除：

- （a）社会的、または身体的・物理的に仕事関連の活動から排除、または無視する行為

（３）JTＢの報復の禁止に関するポリシー

「報復」とは、不法な差別・ハラスメントに反対、報告・苦情の申請、またはその後の調査に協力した社員に対し、「著しく不利な処遇」を与える行為を指します。ＪＴＢは、どのような形であれ、報復を固く禁止します。なお、ここで言う「著しく不利な処遇」とは、合理的な社員が恐れ、問題行為不法な差別・ハラスメントへの抗議、その報告、調査への協力を躊躇するレベルでなければなりません。例としては、以下等が挙げられます：不利益な人事措置（減給、職務の変更、降格、リストラ、解雇、研修参加・諸手当の否認等）、職務に不利益をもたらすその他の行為（脅迫、不当に否定的な人事評価、不当に否定的な紹介状、または監視の強化）、及び上述の目的を果たす、その他の行為（暴行、根拠のない民事または刑事訴訟等）。

（４）差別 及び ハラスメントの防止

A. 加害者への告知

多くの場合、加害者は自分は面白おかしく、または友好的に振る舞っているだけだと思っており、自身の行為がどれだけ歓迎されていないかを認識していません。このほか、そのように振る舞うことでしか他人と関わりを持つ事ができない加害者もいます。沈黙は、その人がハラスメント行為を受け入れていることを示唆します。

B. 報告の義務

差別、ハラスメント、及び報復に一人に対処する必要はありません。ＪＴＢは、不法差別・ハラスメントの防止、是正、撲滅に向け、適切な対策を講じることに尽力しています。

制定／改訂履歴

版数	制定／改訂内容	制定日／改訂日
1.0	新規制定	2015/1/30
1.1	グループ行動規範改訂に伴う改訂	2018/10/05
1.2	グループポリシーとして改訂	2023/04/01