

－ ハラスメント防止に関する基本方針 －

2026年10月1日制定

メルテックス株式会社

代表取締役社長 藤原 誠

1. 基本方針

当社はハラスメントを、個人の尊厳を傷つけ、就業環境を害する許されない行為と考え、一切容認しません。全ての従業員が安心して働き、活動できる環境づくりに取り組みます。

また、採用活動においても求職者等の人格と尊厳を尊重し、ハラスメントのない公正な選考の実施に努めます。

2. 適用範囲

この方針は、役員、正社員、嘱託社員、派遣社員、パート・アルバイト等、当社で働く全ての者に適用します。

全ての役員および従業員は互いの人格を尊重し、ハラスメントのない職場環境の実現に努めます。

3. 禁止行為

当社は下記のハラスメント行為を禁止します。

また、当社の従業員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはなりません。

なお、以下のパワーハラスメントについては、優越的な関係を背景として行われたものであることが前提となります。

<パワーハラスメント>

- ① 身体的・精神的な攻撃
- ② 人間関係からの切り離し
- ③ 過大または過小な要求
- ④ プライバシー等の個の侵害

※上記は例示であり、これらに限りません。

<セクシュアルハラスメント及び求職者等に対する就活ハラスメント>

- ① 望まない性的な言動
- ② 性的な関係や接触の要求
- ③ 就業環境または求職活動を害する性的な言動

※上記は例示であり、これらに限りません。

<妊娠・出産・育児介護等に関するハラスメント>

- ① 制度利用の妨害
- ② 制度利用や妊娠・出産等を理由とした嫌がらせ
- ③ 不利益な取扱いや、その示唆

※上記は例示であり、これらに限りません。

<カスタマーハラスメント>

- ① 不当または過剰な要求
- ② 暴言、脅迫、威圧的な言動
- ③ 執拗な要求や長時間拘束

※上記は例示であり、これらに限りません。

4. 懲戒処分

ハラスメントを行った従業員には、就業規則等に基づき厳正に対処します。

その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。

- ① 行為の具体的態様（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）
- ② 当事者同士の関係（職位等）
- ③ 被害者の意向・心情等

5. カスタマーハラスメントへの対応

当社は、顧客等によるカスタマーハラスメントに対し、従業員の人格および就業環境を守るため、組織として毅然とした対応を行います。必要に応じて顧客等への注意喚起、対応の中止、取引停止その他の措置を講じることがあります。

6. 相談窓口

ハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口担当者は次のとおりです。
電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。

【ハラスメント相談窓口】

- 管理部 人事担当者
- 匿名での相談（非公開） mxsoudan@meltex.com

実際にハラスメントが起きている場合だけでなく、その可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合、ハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応します。

相談には公平に、相談者だけでなく行為者等についても、プライバシーを守って対応しますので、安心してご相談ください。

また、アステナホールディングス株式会社グループ共通規程の内部通報規程に定めてある相談窓口も利用ができます。

7. 不利益な取扱いの禁止

相談者はもちろん、事実関係の確認等に協力（他社からの協力依頼によるものも含む。）した方に不利益な取扱いは行いません。

8. 対応

相談を受けた場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のための措置及び行為者に対する措置を講じます。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。

9. 妊娠・出産、育児や介護

妊娠・出産、育児・介護に関する各種制度を利用する場合は、就業規則等をご確認のうえ、早めに上司または管理部へご相談ください。

当社は、従業員が安心して制度を利用し、仕事との両立ができる職場環境づくりに努めます。所属長は必要に応じて業務配分の見直し等を行い、円滑な制度利用を支援してください。

対応に困ることがある場合は、管理部人事担当者または相談窓口へ相談してください。

10. 教育・研修

当社は、ハラスメントのない職場環境の実現に向け、継続的な教育・啓発活動を実施します。

従業員は、研修・講習等に積極的に参加してください