

STOP ハラスメントは許しません!!

職場におけるハラスメントは、個人の尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為です。また、社員の能力の有効な発揮を妨げるとともに、職場秩序や業務の遂行を阻害し、会社の社会的評価に影響を与える問題です。

性別役割分担意識に基づく言動はセクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動はマタハラ等の、社員同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題はパワハラが発生の原因や背景になることがあります。

このような言動を行わないよう注意し、職場環境の改善に努めましょう。

パート・アルバイト、派遣労働者も含め、職場で働いているすべての社員に対する下記のハラスメント行為を許しません。当社の社員以外の者に対しても、ハラスメントを行ってはなりません。



セクハラ

労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により、その労働者が労働条件について不利益を受けたり（対価型）、性的な言動により就業環境が害されること（環境型）。

- ◎ 性的な事実関係を尋ねること
- ◎ 性的な冗談やからかい
- ◎ 食事やデートに執拗に誘うこと
- ◎ 性的な噂の流布
- ◎ 個人的な性的体験談を話すこと
- ◎ わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
- ◎ 必要なく身体へ接触すること
- ◎ 性的な関係を強要すること

※同性に対するもの、相手の性的指向や、性自認に関わらず性的言動であればセクハラに該当します。

※行為者は上司、同僚に限らず、取引先の社員、顧客等もなり得ます。

パワハラ



優越的な関係を背景とした、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、就業環境を害すること。

※客観的に見て、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は、パワハラには該当しません。

- ◎ 暴行・傷害等身体的な攻撃
- ◎ 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言等精神的な攻撃
- ◎ 隔離・仲間外し・無視等人間関係からの切り離し
- ◎ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
- ◎ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
- ◎ 私的なことに過度に立ち入ること

※機微な個人情報を、当該労働者の了解を得ずに暴露すること（アウティング）もパワハラに該当します。

マタハラ等

（妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント）

上司・同僚からの言動により、妊娠・出産した労働者や育児・介護休業等を申出・取得した労働者の就業環境が害されること。



- ◎ 産前休業、育児休業、介護休業、短時間勤務等の『制度等の利用への嫌がらせ』
- ・ 上司に休業取得を相談したら、「休むなら辞めてもらう」と言われた。
- ・ 同僚が「短時間勤務をするなんて、周りの迷惑を考えていない。」と繰り返し言う。
- ◎ 妊娠・出産したこと、そのことにより労働能率が低下したこと等の『状態への嫌がらせ』
- ・ 上司や同僚が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった。」とことあるごとに言う。

ハラスメント行為者には、就業規則等に基づき懲戒処分とする等、厳正に対処します。

※行為者の具体的態様（時間・場所・内容・程度）、当事者同士の関係、被害者の対応・心情等を総合的に判断し、処分内容を決定します。

相談窓口

〇〇課 氏名 〇〇 〇〇（女性） 連絡先：

〇〇課 氏名 〇〇 〇〇（男性） 連絡先：

××外部相談窓口 （電話： メールアドレス： ）

- ハラスメント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。
- 相談したこと、事実関係の確認に協力したことを理由として不利益な取扱いはいりません。

※相談を受けた場合には、事実関係を迅速に確認し、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応します。

