

# STOP!! ハラスメント

職場におけるハラスメントは、職場のモラルを低下させ、業務の円滑な遂行を妨げるだけでなく、会社のイメージダウンにもつながりかねません。**わが社はあらゆるハラスメントを許しません。**

日頃の言動に注意しましょう！

## セクハラ（セクシュアルハラスメント）

職場において行われる、意に反する性的な言動に対する対応（拒否や抵抗）により、その者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されること。

性的役割分担意識に基づく言動は、セクハラの原因や背景となり得えます。

- ◇性的な冗談、からかい
- ◇食事やデートへの執拗な誘い
- ◇体への不必要な接触
- ◇交際や性的な関係の強要
- ◇性的な言動を拒否した社員への嫌がらせ など



## パワーハラ（パワーハラスメント）

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの優越的な関係を背景に、業務上必要かつ相当な範囲を超えて、精神的身体的苦痛を与え就業環境が害されること。

- ◇相手に物を投げつける
- ◇人格否定
- ◇皆の前で、ささいなミスを大声で叱責
- ◇1人を集団で無視する
- ◇1人では無理な仕事を押しつけられる
- ◇仕事を与えない
- ◇本人の了解を得ずに個人情報暴露する など



## 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）

職場において行われる、上司・同僚からの言動により、妊娠・出産した者や育児・介護休業等を申出・取得した者の就業環境が害されること。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する否定的な言動は、マタハラ等の発生原因や背景になり得ます。

- ◇育児短時間勤務をしていたら、「あなただけ特別扱いでいいわね。」と同僚から言われ精神的に苦痛
- ◇上司に妊娠を報告したら「早めに辞めてもらいたい」と言われた
- ◇育休を取りたいと上司に相談したら、「昇進はないものと思え」と言われた など



### 相談窓口：



- ★派遣労働者の方やインターンシップ、求職者の方等も相談できます。
- ★相談は公平に、相談者だけでなく行為者についても、**プライバシーを守って対応します。**
- ★相談者はもちろん事実関係の確認に協力した従業員についても、**不利益な取扱いはいりません。**

ハラスメントと  
感じたら一人で悩まずに  
相談窓口に相談しましょう。  
当社において働いているすべ  
ての方が利用できます。ハラ  
メントかどうか微妙な場合  
でも相談してください。  
見聞きした場合でも連絡  
してください。

**ハラスメントが確認された場合は、就業規則に基づき、懲戒処分の対象となることがあります。**

※処分の内容は、行為の具体的態様（時間・場所・内容・程度）、当事者同士の関係（職位等）、被害者の対応・心情等を総合的に判断して決定します。

### 妊娠している方や育児休業・介護休業等を利用する方は・・・

- ★妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度があります。就業規則等により確認しましょう。
- ★制度や措置を利用する場合には、業務の見直しなどで、上司や同僚に少なからず影響を与えることとなります。制度や措置の利用をためらう必要はありませんが、円滑な制度の利用のためにも、利用する方は日頃から周囲とのコミュニケーションを図ることを大切にしながら、適切に業務を遂行していくよう心がけましょう。

～ハラスメントのない働きやすい職場をみんなで作りましょう～

