

# STOP! ハラスメント

当社では、ハラスメント行為を許しません。  
また、当社の社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。  
この方針の対象は、派遣労働者も含め、当社において働いているすべての労働者が対象です。

職場におけるハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であり、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、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、労働者同士のコミュニケーションの希薄化はパワハラの原因や背景になり得ます。このような言動を行わないように注意し、職場環境の改善に努めましょう。

**ハラスメントを確認した場合、就業規則等に基づき懲戒処分の対象**となることがあります！

## ハラスメントとは

### 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、相手の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や、「ホモ」「オカマ」「レズ」などを含む言動は、セクハラ発生原因や背景となり得ます！

- 性的な内容の冗談、からかい、質問
- 性的な内容の噂をながす
- 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ことによる嫌がらせ(不利益取扱い)

※同性に対するものも該当します

※相手の性的指向(人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのか)や、性自認(自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ(性同一性)を自分の感覚として持っているか)に関わらず性的言動であればセクハラに該当します

### パワハラ

(パワーハラスメント)

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、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。

<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>

- 皆の前でささいなミスを大声で叱責
- 到底無理な仕事を押しつける
- 挨拶されても無視し挨拶しない
- 部署の飲み会に1人だけ誘わない
- 休みの理由を根掘り葉掘り聞く

### 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！

- 解雇などの不利益な取扱いを示唆  
「産休(育休)取るなら辞めて」  
「妊娠したら早めに辞めて」
- 制度の利用を阻害  
「男のくせに育休とるなんてありえない」
- 制度を利用したことによる嫌がらせ  
「短時間勤務なんて周りの皆の迷惑だ」と繰り返し言われる
- 妊娠したことによる嫌がらせ  
「妊娠するなら忙しい時期は避けるべき」と繰り返し言われる

## 相談窓口

プライバシー  
厳守！

ハラスメントかどうか微妙な場合も相談してください！

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方に対しても不利益な取扱いはしません。

部署 \_\_\_\_\_ 担当者 \_\_\_\_\_ 連絡先 \_\_\_\_\_

## ★妊娠している方、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。