

ハラスメントは許しません！！

〇〇〇〇株式会社 代表取締役〇〇〇〇

職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つける社会的に許されない行為であるとともに、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シュアルハラスメントの、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動は妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント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ましょう。

セクシュアル
ハラスメント



妊娠・出産・
育児休業・
介護休業等
に関するハラスメント



パワー
ハラスメント



労働者の意に反する性的な言動のことです。同性間や顧客、取引先で行われるものも含まれます。

- ・性的な冗談、からかい、質問
- ・わいせつ図画の閲覧、掲示
- ・身体への不必要な接触
- ・交際、性的な関係の強要
- ・性的な言動に対して拒否した従業員に対する不利益取扱い
- ・その他、不快感を与える性的な言動
- ・性的な噂の流布 など

妊娠・出産等をした女性労働者及び育児休業等の制度を利用する男女労働者の上司及び同僚が行為者となり得ます。

- ・妊娠・出産等したことや制度を利用したことによる嫌がらせ
- ・妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
- ・妊娠・出産、育児・介護に関する制度の利用に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為 など

職務上の地位や人間関係など職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は就業環境を悪化させることです。

- ・精神的攻撃 ・身体的攻撃
- ・過大・過小な要求
- ・個の侵害
- ・人間関係からの切り離し など

◆この方針の対象は、正社員、派遣社員、パート・アルバイト等当社で働いているすべての労働者です。

◆社員がハラスメントを行った場合、就業規則第〇条に当たることとなり、処分されることがあります。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 被害者の対応（告訴等）・心情等

ハラスメントで悩んでいませんか？相談してください。

ハラスメントに関する相談窓口は下記のとおりです。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。

相談窓口 ○〇課 ○〇課 内線〇〇、メールアドレス〇〇〇
 外部相談窓口 ○〇課 ○〇課 内線△△、メールアドレス△△△
 ○〇課 ○〇課 電話××、メールアドレス×××

- 相談には公平に、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ので安心してご相談ください。相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いは行いません。
- 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。
- 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。派遣社員の方については、派遣元企業においても利用できる制度が整備されています。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、必要に応じて業務配分の見直しなどを行います。妊娠等した労働者の方々においても、制度等の知識を持ち、早めに上司や人事部に相談をするなど日頃から業務に関わる方々とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。

