**「わが社はハラスメントを許しません！」**　　　年　　月　　日

【事業主のメッセージ】

職場のハラスメントは、人格や尊厳を傷つける行為です。わが社の従業員だけではなく、就職活動中の学生等の求職者、取引先、顧客等の従業員以外の人に対してもハラスメントを行ってはいけません。

私自身、ハラスメントのない働きやすい職場づくりに努めます。従業員の皆さんもハラスメントを発生させない、風通しのよい職場づくりを心掛けてください。

　　　　　　　　　　代表取締役

【相談窓口】

相談窓口は次の者です。電話やメールでも結構ですので、一人で悩まず、ご相談ください。

　　　　　　　　　　　　　　　電話

メール

　　　　　　　　　　　　　　　電話

メール

○相談は、ハラスメントに当たるかどうか微妙な場合、取引先からのハラスメント、顧客等からの著しい迷惑行為についても、広く応対します。

○相談は公平に、性的指向・性自認や病歴等の機微な個人情報も含め、関係者の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も不利益な取扱いはしません。

○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。行為の具体的な態様・被害者の心情等を総合的に勘案して処分を決定します。

　

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **例えばこのようなこと** | **留意事項** |
| **パワーハラスメント** | ①殴られた。足蹴りをされた。  ②長時間、厳しい叱責を繰り返しされた。  ③集団で無視され、職場で孤立した。  ④私的な雑用の処理を強制的にさせられた。    ⑤嫌がらせのため仕事を与え  られなかった。  ⑥性的指向・性自認や病歴に  ついて、了解を得ずに他の  労働者に伝えられた。 | ○パワハラは、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、労働者の就業環境が害されるもの、をいいます。  ○プライバシー保護の観点から、労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置が必要です。 |
| **セクシュアルハラスメント** | ①性的な冗談やからかい、性的な事実関係の質問をされた。    ②わいせつな図画を配布・  掲示された。  ③性的な噂を流された。  ④身体を必要なく触られた。  ⑤食事やデートに執拗に誘われた。  ⑥交際や性的な関係を強要された。  ⑦性的な言動を拒否したら、辞めてもらうと言われた。 | ○セクハラの行為者は、事業主や自社の社員に限らず、取引先等の他の事業主やその労働者、顧客、患者、生徒等もなり得ます。男女とも行為者にも被害者にもなり得ますし、同性に対するものも該当します。また、被害者の性的指向や性自認にかかわらず、「性的な言動」であれば、セクハラに該当します。  ○性的役割分担意識に基づく言動は、セクハラの発生の原因や背景となることがあります。 |
| **マタニティハラスメント** | ①上司に妊娠を報告し、産前休業の取得を相談したところ、「休みを取るなら辞めてもらう」と言われた。  ②上司から「妊婦はいつ休むか分からないから仕事は任せられない」と繰り返し言われ、仕事を与えてもらえない。    ③産後パパ育休の取得を  周囲に伝えたところ、同僚  から「迷惑だ。自分なら取得  しない。あなたもそうすべき」と言われた。「でも自分は取得したい」と再度伝えたが、同様の発言をされ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。 | ○妊娠・出産、育児休業、介護休業等に関する否定的な言動は、マタハラの原因や背景になることがあります。  ○わが社には妊娠・出産、育児や介護のための各種制度があります。どのような制度や措置が利用できるのかを就業規則等により確認しましょう。制度を利用する場合、必要に応じて業務配分の見直しなどを行うことがあります。制度を円滑に利用するため、早めに上司や総務担当者に相談してください。また気持ちよく制度を利用するためにも、利用者は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。 |