



ハラスメントは 許しません!!

年 月 日 会社名 _____ 代表者名 _____

性的な内容の言動はセクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動はマタハラ、優越的な関係を背景とした言動で、業務上必要かつ相当な範囲を超え、労働者の就業環境が害されるものはパワハラになり得ます。このような言動については職場の同僚へはもちろん、他社の労働者や就職活動中の学生等の求職者、労働者以外の者(個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等)に対しても、行わないよう注意しましょう。

セクハラとは？

(セクシュアルハラスメント)

例えば…

- 性的な冗談、からかい質問
- わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- 性的な内容の噂を意図的に流す
- 体への不必要な接触
- 食事やデートにしつこく誘う
- 交際、性的な関係の強要

*被害者の性的指向又は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。

マタハラとは？

(妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント)

例えば…

- 上司に妊娠を報告したら「他の人を雇うので辞めてもらう」と言われた
- 育休の取得について上司に相談したら「男のくせにありえない」と言われた
- 育児短時間勤務をしていたら、同僚から「まわりは迷惑している」と何度も言われ、精神的に非常に苦痛を感じている

パワハラとは？

(パワーハラスメント)

例えば…

- 物を投げつけられ、身体に当たった
- 同僚の前で、上司から無能扱いする言葉を受けた
- 先輩・上司に挨拶しても、無視され、挨拶してくれない
- 一人ではできない量の仕事を押しつけられる
- 他の部署に異動させられ、仕事を何も与えられない

ハラスメントをしたこと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。

行為の具体的態様、当事者同士の関係や被害の程度・心情等を総合的に判断して、処分を決定します。

ハラスメントで悩んでいませんか？

一人で悩まず、深刻な事態にならないよう、早めに相談してください。

相談窓口 _____ 課 _____ 電話 _____ メールアドレス _____
 相談窓口 _____ 課 _____ 電話 _____ メールアドレス _____

- *あなたが、正社員でなくても、また、派遣社員であっても当社において働いているすべての方は、相談をすることができます。
- *ハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も相談してください。
- *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いりません。
- *相談を受けた場合、必要に応じて関係者から事情を聞くなどして事実関係を確認し、事案に応じた適切な対応をします。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。所属長は妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が安心して制度を利用し、仕事との両立ができるようにするため、業務分担の見直し等を行ってください。対応に困る場合があれば、上記担当に相談してください。
- *気持ちよく制度を利用するためにも、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。