

は

# ハラスメントを許しません！

職場におけるハラスメントは、従業員の尊厳を傷つけるとともに、従業員が能力を発揮できず、職場環境も悪化し、会社にとっても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。わが社では下記のハラスメントを許しません！！

**パワーハラスメント**とは、職場内での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、従業員の就業環境が害されることです。

- 他の労働者の前で、上司から大声で威圧的な叱責を繰り返し受ける
- 一人ではできない量や終業間際に不急の仕事押しつけられる
- 嫌がらせのために他部署に異動になり、仕事を与えられない
- 上司や同僚から無視される
- 物を投げつけられる
- 私的なことに過度に立ち入る



**セクシュアルハラスメント**とは、職場において行われる、意に反する性的な言動に対する従業員の対応によりその従業員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です。

- 性的な冗談、からかいや質問
- 性的な内容の噂を意図的に流す
- 身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
- 性的な言動を拒否した社員を辞めさせる

※異性だけでなく同性への行為も対象となります。また労働者の性的指向や性自認にかかわらず、性的言動であれば対象となります。

## 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

とは、職場において行われる上司・同僚からの言動により、従業員が妊娠等した場合、あるいは育児・介護休業等を利用（又は利用しようとした）場合に、その従業員の就業環境を害することです。

- 上司に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので辞めてもらうしかない」と言われた
- 育児（介護）休業の取得について上司に相談したところ「男のくせにありえない」と言われ、取得をあきらめた
- 育児短時間勤務をしていたら、同僚から「皆迷惑している」と何度も言われ、精神的に非常に苦痛を感じている

妊娠中している方や

育児休業・介護休業等を利用する方へ  
休業等の制度利用のためには、業務配分の見直し等が必要な場合がありますので、早めに上司等に相談して下さい。気持ちよく制度を利用するためにも、日頃から業務に携わる社員とのコミュニケーションを大切にしましょう



**ハラスメントをしたことが確認された場合には、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（時間、場所、内容、程度）、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。

## 相談窓口

部署名  
担当（氏名）  
MAIL  
TEL

部署名  
担当（氏名）  
MAIL  
TEL

★ 「従業員」とは、正社員、契約社員、パート、アルバイト、派遣社員等、当社で働く**全従業員**です。

★ **自社以外の労働者、インターンシップ、求職者**に対するハラスメントも**対象**です。また、お互いにコミュニケーションを図り、風通しの良い職場を作りましょう。

- ◆ 一人で悩まず、**早めに相談**して下さい。ハラスメントになるか微妙な場合も、相談できます。
- ◆ 相談には公平に、相談者だけでなく行為者等についても**プライバシーを守って対応**します。
- ◆ 必要に応じて関係者から事実関係を確認し、再発防止対策を講じるなど**適切に対応**します。
- ◆ 相談者、事実関係の確認等に協力した方に対し、**不利益な取り扱いは行いません**。