

ハラスメントは許しません！

〇年 〇月 〇日 (会社名) 〇〇〇〇〇〇〇〇 (代表者職・氏名) 〇〇〇〇〇 〇〇〇〇

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、また職場環境も悪化し、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！！

<p>① セクシュアルハラスメント</p> <p>従業員の意に反する性的な言動により従業員の就業環境を害することです。</p> <p>例えば</p> <ul style="list-style-type: none"> 性的な冗談、質問 わいせつ図面の掲示 性的な噂の流布 身体への不必要な接触 性的な言動を拒否したことを理由とする不利益な取扱い 交際、性的な関係の強要 等 <p>④</p>	<p>② 妊娠・出産、育児・介護休業等ハラスメント</p> <p>従業員が妊娠・出産等した場合、又は育児休業や介護休業等を利用（しよう）した場合に、その従業員の就業環境を害することです。</p> <p>上司や同僚による以下の言動</p> <ul style="list-style-type: none"> 妊娠・出産、育児・介護のための法制度の利用に関して、阻害したり、不利益な取扱いを示唆する言動 妊娠又は出産したことや、妊娠等に起因する症状が生じていることに関する嫌がらせ 等 <p>⑤</p>	<p>③ パワーハラスメント</p> <p>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、従業員の就業環境を害することです。</p> <p>代表的な言動の類型は</p> <ul style="list-style-type: none"> 身体的攻撃 ・精神的攻撃 人間関係からの切り離し 過大な要求 ・過小な要求 個の侵害 等 <p>⑥</p>
<p>④</p> <p>例えば</p> <ul style="list-style-type: none"> 出張中の車内で上司に胸や腰を触られた 同僚に取引先で自分の性的な内容を情報を意図的に流された 上司からの性的な要求を拒んだら不利益な配置転換をされた <p>⑦</p>	<p>⑤</p> <p>例えば</p> <ul style="list-style-type: none"> つわりで労働能率が低下したら「早めに辞めなさい」と上司に言われた 音休を取りたいと相談したら上司に申出をしないよう言われた 介護短時間勤務中、同僚から毎日嫌味を言われる <p>⑧</p>	<p>⑥</p> <p>例えば</p> <ul style="list-style-type: none"> みんなの前で大声で叱責された 同僚が集団で無視をしてくる 終業後に過大な仕事を押し付けられる 性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報暴露された <p>⑨</p>

- ★「職場」とは、従業員が業務を遂行している場所を指し、取引先等も含みます。また、勤務時間外の宴会等であっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当します。
- ★「従業員」とは、正社員、パート社員、契約社員、派遣社員等、当社で働いているすべての従業員です。
- ★妊娠・出産・育児・介護休業等に関する否定的な言動は、妊娠等ハラスメントの発生の原因や背景となることがあり、また、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発生の原因や背景と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。
- ★ハラスメントについては、上司、同僚だけでなく、取引先の方や顧客等も行行為者になり得るものです。取引先や顧客等からハラスメント行為を受けた場合もご相談ください。
- ★取引先の方や就職活動中の学生など、自社労働者以外へのハラスメントも当然許されません。
- ★セクシュアルハラスメントについては、異性に対する行為だけでなく同性に対する行為も対象となります。また、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シュアルハラスメントに該当します。

従業員がハラスメントを行った場合は、就業規則上の懲戒規定に基づき、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）
- ③被害者の対応（告訴等）・心情等

ハラスメント被害に遭っている方は、勇気を出して相談してください！
 また、できれば相手に「嫌だ」「止めてください」と意思表示をしましょう！

●当社の相談窓口

〇〇部 〇〇太郎、〇〇花子 TEL:〇〇-〇〇-〇〇〇〇(Email 〇〇〇〇〇〇)

- ★実際に生じている場合だけでなく、生じる可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合、上記ハラスメントに当たるか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。
- ★相談者だけでなく、行為者等のプライバシーも守って対応します。
- ★相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方についても、不利益な取り扱いは行いません。



当社には、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。これら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。制度の利用をためらう必要はありませんが、早めに上司等に相談して下さい。また、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図ることを大切にしましょう。

ハラスメント防止対策周知ポスター例（解説付き）

ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化部分です

①はセクハラ内容の明確化部分です

- ④は対価型セクハラの場合
- ④以外の例は環境型セクハラの場合

②は妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメントの内容の明確化部分です

- ⑤は状態型ハラスメントの場合
- ⑤以外の例は制度利用型ハラスメントの場合

③はパワハラ内容の明確化部分です

⑥は機微な個人情報等暴露がパワハラとなり得ることの明確化部分です

妊娠・出産・育児・介護休業等に関する否定的な言動や性別役割分担意識に基づく言動がハラスメントの発生の原因や背景となりうることの明確化部分です

自社労働者以外の方に対する言動についても必要な注意を払いハラスメントを行ってはならない旨の方針を示した部分です

異性に対するハラスメントのみならず同性に対するハラスメントもセクハラに該当することの明確化部分です

ハラスメント行為者への厳正な対処方針の明確化部分 及び ハラスメント行為者への厳正な対処内容（該当する懲戒の種類決定のための判断要素を示している）部分です

相談窓口を示した部分 及び ハラスメントが生じるおそれがある場合・ハラスメントに該当するか否か微妙な場合についても相談対応を行うこと等を読み取れる部分です

プライバシー保護措置を示した部分 及び 不利益取扱い禁止の定め部分です

制度等を利用できること 及び 妊娠等した労働者において、制度等が利用できるという知識を持つことや周囲とのコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していこうとする意識を持つこと について周知・啓発していることを読み取る部分です
 妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、業務体制の整備等必要な措置を講じることを示した部分です