

ハラスメントは許しません！

株式会社○○○ 代表取締役社長○○○○

- 1 職場におけるハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に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発生の原因や背景となることがあり※¹、また、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発生の原因や背景となることがあります。※²このような言動を行わないよう注意しましょう。また、また、パワーハラスメントの発生の原因や背景には、労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題があると考えられますので、職場環境の改善に努めましょう。

※¹ 性別役割分担意識に基づく言動がセクハラ発生の原因や背景となりうることの明確化部分です

※² 否定的な言動がハラスメントの背景となりうることの明確化部分です

※³ ハラスメントがあってはならない旨の方針部分です

※⁴ 自社労働者以外の者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

- 2 我が社は下記のハラスメント行為を許しません※³。また、我が社の従業員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはなりません。※⁴なお、パワーハラスメントについては、優越的な関係を背景として行われたものであることが前提です。

＜セクシュアルハラスメント※⁵＞

- ① 性的な冗談、からかい、質問
- ② わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
- ③ その他、他人に不快感を与える性的な言動
- ④ 性的な噂の流布
- ⑤ 身体への不必要な接触
- ⑥ 性的な言動により社員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為
- ⑦ 交際、性的な関係の強要
- ⑧ 性的な言動に対して拒否等を行った部下等従業員に対する不利益取扱い

※⁵ ①～⑦は環境型セクハラ、⑧は対価型セクハラの場合です

※⁶ ①②④は制度等利用への嫌がらせ型ハラスメント、③⑤は妊娠・出産等の状態への嫌がらせ型ハラスメントの例です

※⁷ ①～⑥はパワーハラの場合であり、⑥は機微な個人情報等を暴露しないことの明確化部分も含まれています

＜妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント※⁶＞

- ① 部下又は同僚による妊娠・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
- ② 部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
- ③ 部下又は同僚が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等
- ④ 部下による妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益取扱いを示唆する行為
- ⑤ 部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する行為

＜パワーハラスメント※⁷＞

- ① 殴打、足蹴りをするなど身体的攻撃
- ② 人格を否定するような言動をするなどの精神的攻撃
- ③ 自身の意に沿わない従業員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離するなどの人間関係からの切り離し
- ④ 長期間にわたり、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、勤務に直接関係ない作業を命じるなどの過大な要求
- ⑤ 管理職である部下を退職させるため誰でも遂行可能な業務を行わせるなどの過小な要求
- ⑥ 他の従業員の性的指向・性自認や病歴などの機微な個人情報について本人の了解を得ずに他の従業員に暴露するなどの個の侵害

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

セクシュアルハラスメントについては、上司、同僚、顧客、取引先の社員の方等が被害者及び行為者になり得るものであり、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^{※8}。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。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについては、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。

相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、ハラスメントのない、快適な職場を作っていきますよう。
※8 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

4 社員がハラスメントを行った場合、就業規則に定める懲戒の事由に当たることとなり、処分されることがあります^{※9}。

※9 ハラスメント行為者への厳正な対処方針の明確化部分です

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

※10

※10 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

5 相談窓口

※11 相談窓口を示した部分です

職場におけるハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口担当者は次の者です。

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。

また、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や上記2に当たるかどう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^{※12}。

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^{※13}ので安心してご相談ください。

〇〇課〇〇〇（内線〇〇、メールアドレス〇〇〇）（女性）

△△課△△△（内線△△、メールアドレス△△△）（男性）

××外部相談窓口（電話××、メールアドレス×××）

※12 性別役割分担意識に基づく言動や妊娠・出産・育児・介護休業等に関する否定的な言動、労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境問題が原因や背景となって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を読み取れる部分です

※13 プライバシー保護措置を示した部分です

6 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行いません^{※14}。

※14 不利益取扱い禁止の定め部分です

7 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^{※15}。

※15 ハラスメントに関する相談があった場合の事後対応部分です

8 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。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^{※16}。まずは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^{※17}。

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うことにより、職場にも何らかの影響を与えることがあります。制度や措置の利用をためらう必要はありませんが、円滑な制度の利用のためにも、早めに上司や人事部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^{※18}。

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、所属における業務配分の見直し等を行ってください^{※19}。対応に困ることがあれば、本社人事部〇〇課、△△に相談してください。

※16 妊娠・出産等及び育児・介護休業等の制度等の利用ができることの明確化部分です

※17、18 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込める部分です

※19 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

9 職場におけるハラスメント防止研修・講習^{※20}も行っていますのでふるってご参加ください。

※20 ハラスメント防止研修・講習が法律上義務付けられているものではありませんが、ハラスメント防止対策に係る周知は新たに雇用した労働者及び新たに受け入れた派遣労働者を含め、全労働者に漏れなく実施されていることが必要です。また、定期的な繰り返しの周知は実効性ある防止対策として有効と考えられます。