

ハラスメントは許しません!!

職場や業務委託におけるハラスメントは、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、個人の能力の発揮を妨げ、また当社にとっても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。

私たちは以下のような「ハラスメント行為」を許しません!!

※カスハラには、毅然とした態度で対応し、可能限り一人に対応させない等、みなさまを守ります！



いわゆる マタハラ

とは？

妊娠・出産に係るハラスメント
育児・介護休業等ハラスメント

妊娠・出産等をしたこと、育児・介護休業等の制度の利用やフリーランスの育児・介護等に対する配慮の申出等に関する上司・同僚・業務委託関係者等からの就業環境を害する言動で、自社の労働者や自社労働者以外の者（※フリーランス等）の就業環境を害すること

例えば・・・

- 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
- 妊娠中に体調不良等で休みを取ると、上司に「一旦辞めて、落ち着いてから戻ればいい」と言われた
- 育児休業の申出をすると、上司から「男のくせにあり得ない」と言われた
- 育児短時間勤務を利用しているときに上司や同僚から「あなたのせいで皆が迷惑している」と何度も言われる
- 介護休業を取得したいと同僚に伝えたら、「自分なら取得しない。あなたもそうすべき。」と何度も言われ、休業することをあきらめた



セクハラ 求職者等 セクハラ

とは？

セクシュアルハラスメント
求職者等に対するセクシュアルハラスメント

相手の意に反する性的な言動
同性間、取引先、求職者に行われるものも含む
セクハラは、例えば・・・

- 性的な冗談を言う
 - 性的な質問をして、からかう
 - わいせつなポスター等を掲示する
 - 性的な内容の情報や噂を流される
 - 不必要に身体に接触する
 - 食事やデートにしつこく誘う
 - 交際を迫り、性的関係を強要する
 - 性的な言動を拒否した社員をやめさせる
- 求職者等セクハラは、例えば・・・
- 面接官から性的な事実に関する質問を受け求職者が苦痛を感じる
 - インターンシップにおいて、求職者等に対して、性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行う
 - 少人数の説明会において、求職者等の腰、胸等に触る



パワハラ カスハラ

とは？

パワーハラスメント
カスタマーハラスメント

職場内又は取引上等の優越的な関係を背景に、業務の適正な範囲を超えた言動で、働く人の就業環境を悪化させること

パワハラは、例えば・・・

- 殴られる、物を投げつけられる
 - 同僚の前で上司から「仕事ができない、無能だ」などと罵られる
 - 挨拶をしても、無視されてしまう
 - ひとりでは出来ない量の仕事を押しつけられる
 - プライベートな事に口出しされる
 - 自社商品を強制的に購入させる
- 顧客等の社会通念上許される範囲を超えた言動で働く人の就業環境を悪化させること
- カスハラは、例えば・・・
- 契約内容を著しく超えたサービスの提供を要求する
 - 大きな声を上げて労働者や周囲を威圧したり、土下座の強要や、執拗に責め立てる

この方針の対象は、正社員・派遣社員・パート・アルバイト、フリーランス等、この職場で働いているすべての方です。

※ 自社の労働者以外の者（派遣社員、個人事業主、フリーランス、インターンシップ生、就活生、求職者、業務委託契約交渉中の者、他社・取引先の労働者等）にセクハラ、パワハラ、カスハラ、マタハラ等ハラスメントを行ってはなりません。

求職活動等に関するルール（面談時間及び場所等）についてもあらかじめ定めます。

外部から受けるカスタマーハラスメントへの対処方針についてもあらかじめ定めます。



妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動は、いわゆる **マタハラ** 発生の原因や背景になることがあります。

セクハラ、**求職者等セクハラ** は同性に対する行為も対象となり、被害者の性的指向またはジェンダーアイデンティティにかかわらず性的な言動であれば該当し、性別役割分担意識に基づく言動は **セクハラ** 発生の原因や背景となる場合があります。

また、**パワハラ** 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が考えられます。職場全体で皆が働きやすい環境を目指していきましょう。

お客様・利用者様等に対し誠実かつ丁寧な対応を心がけ、商品やサービスをよく理解し、対応力の向上にも努めましょう。



もし**ハラスメントを行った場合**は就業規則の**服務規律**、**懲戒の種類**、**懲戒の事由等**に基づき**懲戒処分**されることがあります。

「一人で悩まないで!!」

↓ハラスメントに関する相談窓口はこちら↓

〇〇課 〇〇〇（電話） ・メールアドレス) (女性)
〇〇課 〇〇〇（電話） ・メールアドレス) (男性)

↓外部からのハラスメントに関する相談窓口はこちら↓

〇〇課 〇〇〇（電話） ・メールアドレス)

○実際に事案が生じている場合だけでなく、ハラスメントにあたるかどうか微妙な場合も含め広く相談に応じ、事案に一元的に対処します。

○相談は公平に、相談者だけでは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。また相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いはいたしませんので、みなさん安心して相談してください。

○相談窓口は当社の労働者（派遣労働者含む）の他、フリーランス等当社の業務にかかわっている方に相談いただくことが可能です。

妊娠がわかった方、育児や介護をする方へ・・・

- ❖ 妊娠・出産、育児や介護を行う方が利用できる さまざまな制度がありますので就業規則等を見て確認しておきましょう。
- ❖ 円滑な制度の利用のためにも 早めに上司や人事担当者に相談してください。
- ❖ 制度や措置を利用する場合には 必要に応じて業務分担の見直しなどを行います。
- ❖ 制度や措置を利用する方は 日頃から業務に関わる方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。



相談を受けた場合は・・・

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、
行為者に対する措置を講じます。
また再発防止策を講じます。

なお、悪質なカスハラについては、
毅然とした態度（出入り禁止等）
で対応します。

以下の要素も総合的に判断して処分を決定します

- ① 行為の具体的態様（時間・場所・内容・程度）
- ② 当事者同士の関係
（職位、業務委託における業務上の立場、顧客等）
- ③ 被害者の対応（告訴等）、心情等