

ハラスメントは許しません

年 月 日

事業所の名称

代表者職・氏名

職場におけるハラスメントは、個人の尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為です。また、従業員等の有効な能力発揮を妨げるとともに、職場秩序や業務の遂行を阻害し、会社の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、また、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景になることがあります。また、パワーハラスメントの発生の原因や背景には、コミュニケーションの希薄化等の職場環境の問題があると考えられますので、改善に努めましょう。

当社は下記のハラスメント行為を許しません。当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。

◇セクハラ（セクシュアルハラスメント）

職場や業務に従事する場所において行われる、意に反する性的な言動に対する対応（拒否や抵抗）により、その者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たりすること。

- ①性的な冗談、からかい、質問
- ②わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ③その他、他人に不快感を与える性的な言動、性的な噂の流布
- ④身体への不必要な接触

- ⑤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
- ⑥交際、性的な関係の強要
- ⑦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等



*被害者の性的指向、または性自認に関わらず、性的な言動であれば、セクハラに該当します。

◇パワハラ（パワーハラスメント）

優越的な関係を背景とした言動であって、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就業環境を害すること。

- ①身体的な攻撃（暴行・傷害）
- ②精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）
- ③人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- ④過大な要求（業務上明らかに不要なこと

- や遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）
- ⑤過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）
- ⑥個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）



◇マタハラ（妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント）

職場において、上司や同僚が、従業員の妊娠・出産及び育児・介護等に関する制度又は措置の利用に関する言動により従業員の就業環境を害すること並びに妊娠・出産等に関する言動により女性従業員の就業環境を害すること。

- ①妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置（以下、制度等）を利用することを阻害する言動又は制度等を利用したことに関する嫌がらせ等
- ②上司が、部下の制度等の利用に関し解雇

- その他不利益な取扱いを示唆する行為
- ③妊娠・出産等したことに関する嫌がらせ等
- ④上司が、部下の妊娠・出産等に関し解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為



ハラスメントをしたことが確認された場合は、就業規則等の「懲戒の事由」等に基づき、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。

相談窓口：

- ★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全ての労働者が相談できます。
- ★相談は公平に、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。
- ★相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に対する不利益な取扱いはいりません。
- ★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。