

令和8年10月1日

〔事業所の名称〕株式会社□□□□

〔代表者職・氏名〕代表取締役社長 ○○ ○○

①

STOP ハラスメントは許しません!!

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、社員の能力の有効な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。

このような言動を行わないよう注意し、職場環境の改善に努めましょう。

※カスハラには、毅然とした態度で対応し、可能な限り一人で対応させない、顧客とのやりとりを録音・録画する等、皆様を保護します。特に要質なカスハラには警察への通報や出入り禁止等も行います。

パート・アルバイト、派遣労働者に対するハラスメント行為を許しません

この社員に対する下記の内容を行ってはなりません

求職者等セクハラ

求職活動等におけるセクシュアルハラスメントは、当社が雇用する労働者による性的な言動により求職者等の求職活動等が阻害されるもの

例えば

- ①性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- ②わいせつ図画や画面の閲覧、配付、掲示
- ③うわさの流布
- ④不必要な身体への接触
- ⑤食事・交際を執拗に求めること
- ⑥性的な関係を求めること
- ⑦その他、相手方に不快感を与える性的な言動

当社における求職活動等に関するルール
面談・面接の時間: 〇〇:〇〇～ 〇〇:〇〇
場所: 本社会議室、社内打ち合わせスペース
実施体制: 複数人で実施、第三者の目が届く環境
(オープンスペース等)で実施
連絡手段: やり取りは会社のEmailのみ

②

求職者等セクハラは、同性に対する行為も対象となり、被害者の性別指向または性自認にかかわらず性的な言動であれば該当し、性別差別や偏見に基づく言動は、求職者等セクハラ発生の原因や背景となることがあります。また、カスハラについては、商品・サービス・接客等における問題や顧客等とのコミュニケーションの不足等も考えられます。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。

求職活動等におけるパワハラ、マタハラ、育児・介護休業等ハラスメントに類する行為について、求職者等に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主自らと労働者も、求職者等に対する言動について必要な注意を払うよう努めます。なお、求職活動等におけるカスハラに類する行為においても、適切に対応するよう努めます。

ハラスメント行為者には、就業規則等に基づき懲戒処分とする等、厳正に対処します。

※①行為者の具体的態様(時間・場所・内容・程度)、②当事者同士の関係、③被害者の対応・心情等を総合的に判断し、処分内容を決定します。

ハラスメントに対しては、はっきりと「嫌だ」「やめてください」という意図を相手に示しましょう。一人で悩まず、深刻な事態にならないよう、早めに相談してください。

相談窓口

メールアドレス〇〇〇【女性】

メールアドレス〇〇〇【男性】

③

*あなたが、正社員でなくても、また、派遣社員、フリーランスであっても当社において働いているすべての方は相談をすることができます。もちろんあなたが男性であっても同様です。

*ハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も相談してください。

*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ので、安心してご相談ください。相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方(他社からの協力依頼によるものも含む。)に不利益な取扱いはいりません。

*相談を受けた場合、必要に応じて関係者から事情を聴く等して事実関係を確認し、事案に応じた適切な対応をします。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。

*カスタマーハラスメントについては、事案が発生したその場ですぐに相談できることも重要なため、上記相談窓口ではなく、上司に相談することも可能です。

*気持ちよく制度を利用するためにも、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。

ハラスメント裁判事例、他社の取組などハラスメント対策の総合情報サイト
あかるい職場応援団



ハラスメントについて詳しくはこちら

