**ハラスメント防止措置の対応例（労働者向け・フリーランス向け一体版）**

**本文編（リーフレットver.）**

○年○月○日

ハラスメントは許しません！！

株式会社○○○　代表取締役社長○○○

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、働く人の能力の有効な発揮を妨げ、また、当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。

1. この方針の対象者

当社のすべての従業員の他、従業員以外の者（フリーランス、取引先等他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等当社の業務運営にかかわるあらゆる者。以下、「従業員等」といいます。）に対し、以下２から４及び別紙の言動を行ってはなりません。

この方針において行為者となりうるのは、正社員、契約社員、パート・アルバイト、派遣社員等当社において働いている全ての従業員です。セクシュアルハラスメントについては、当社の従業員のみならず顧客、取引先の社員等も行為者になり得ます。

1. セクシュアルハラスメントとは

職場や業務委託において行われる性的な言動により従業員等の就業環境を害することをいいます。同性に対する言動や、性的指向・性自認に関する性的な言動も、セクシュアルハラスメントに該当します。

　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すので、このような言動も控えましょう。

1. 妊娠・出産、育児・介護休業等ハラスメントとは

妊娠・出産、妊娠等に起因する症状により業務ができない・能率が低下したとき、妊娠・出産・育児・介護等に関し就業規則や法に基づく制度の利用や配慮の申出をした（しようとした）場合に、嫌がらせや制度の利用又は申出を阻害する行為等によりその従業員等の就業環境を害することをいいます。

妊娠、出産及び配慮の申出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の発生の原因や背景になることがありますので、控えましょう。

1. パワーハラスメントとは

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、従業員等の就業環境を害することをいいます。

1. 従業員がハラスメントを行った場合

就業規則第△条「懲戒の事由」第１項⑥又は第2項⑪に当たり、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・内容・程度）

②　当事者同士の関係（両当事者の業務上の立場等）

③　被害者の対応（告訴等）・心情等

1. 相談窓口

　 当社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。

業務委託契約を締結する際は、契約担当者等は必ずこの窓口を8の対応方針とともにフリーランスに周知してください。

 ○○課　○○○　TEL：○○○　Email：○○○○（女性）

 △△課　△△△　TEL：△△△　Email：△△△△（男性）

　実際にハラスメントが起こっている場合だけでなくその可能性がある場合、ハラスメントに当たるか微妙な場合、当事者以外の第三者からの相談も含め、広く相談に対応します。

1. 相談受付後の対応

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。

1. 対応方針

相談者はもちろん、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、事実関係の確認等に協力した方に不利益な取扱いは行いません。

1. その他

・ハラスメント防止研修・講習を実施する際は、積極的に参加してください。

・妊娠・出産、育児や介護を行う従業員等は、就業規則や法に基づく制度が利用できます。

　円滑に制度の利用等ができるよう、早めの相談や日ごろからのコミュニケーションを心がけましょう。所属において、利用者が安心して制度の利用ができるよう必要な配慮を行いましょう。

（別紙）

　当社におけるハラスメントの具体的内容と対処内容は次のとおりです。

１　 「就業規則第○条①他人に不快な思いをさせ、会社の秩序、風紀を乱す行為」の例

＜セクシュアルハラスメント＞

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

＜妊娠・出産等に関するハラスメント＞

④妊娠又は出産したことや、妊娠等に起因する症状により業務に影響が生じていること（以下「妊娠したこと等」という。）を理由とした嫌がらせ

⑤妊娠・出産・育児・介護に関する制度の利用の阻害

⑥法に基づく制度や配慮の申出等をしたことまたは制度の利用、配慮を受けたことに対する嫌がらせ

＜パワーハラスメント＞　※優越的な関係を背景として行われた場合

⑦隔離・仲間外し・無視等人間関係からの切り離し

⑧私的なことに過度に立ち入ること

２　「就業規則第○条②他人の人権を侵害したり、業務を妨害したり、退職を強要する行為」の例

＜セクシュアルハラスメント＞

⑨性的な噂の流布

⑩身体への不必要な接触

⑪性的な言動により、他者の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為

＜妊娠・出産等に関するハラスメント＞

⑫妊娠したこと等を理由として解雇・契約の解除その他の不利益な取扱いを示唆する言動

⑬⑤に記載した内容を理由として解雇・契約の解除その他の不利益な取扱いを示唆する言動

＜パワーハラスメント＞

⑭明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害を行うこと

⑮合理的な理由なく契約内容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

３「就業規則第○条③暴行、脅迫、傷害、賭博又はこれに類する行為及び他人の前で恥辱・屈辱等を与える行為」とは、例えば、次のとおりです。

＜セクシュアルハラスメント＞

⑯交際、性的な関係の強要

⑰性的な言動に対して拒否等を行った従業員等に対する不利益取扱い等

＜パワーハラスメント＞

⑱暴行・傷害等身体的な攻撃を行うこと

⑲脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言・執拗な嫌がらせ等精神的な攻撃を行うこと