



ハラスメントは許しません！

年 月 日



事業所名称 _____

代表者職名・氏名 _____

職場のハラスメントは、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける社会的に許されない行為です。

会社にとっても職場秩序の乱れや業務への支障が生じたり、貴重な人材の損失につながり社会的評価にも悪影響を与えかねない大きな問題です。

「性別役割分担意識に基づく言動」や「妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動」は、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生原因や背景になることがあり、パワーハラスメントの発生原因や背景には、労働者同志コミュニケーションの希薄化等が考えられますので職場環境の改善に努めましょう。

当社はハラスメント行為を許しません。また、当社の労働者以外の方、就職活動中の学生やインターンシップを行っている方に対しても、これに類する行為を行ってはなりません。仕事をしていく中で関わる人たちをお互い尊重し、みんなでハラスメントのない職場にしていくことを心がけましょう。

▶ ハラスメントをしたことが確認された場合は、就業規則に基づき、懲戒処分の対象となる場合があります。その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。

- 行為の具体的態様（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）
- 当事者同士の関係（職位等） ● 被害者の対応（告訴等）・心情等

▶ 相談は公平に、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に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。

▶ 妊娠・出産、育児や介護を行う方が利用できる様々な制度があります。

- 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。
- 制度や措置を利用する際には、必要に応じて業務配分の見直し等を行います。
- 制度や措置の利用に関して分からないことがあれば、_____課へご相談ください。

▶ 相談窓口

- 職場のハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口担当者は以下のとおりです。
- 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早めにご相談ください。
- 正社員、パート、アルバイト、派遣労働者等当社で働いているすべての方、就職活動中の学生やインターンシップを行っている方が相談できます。

部署	担当者	内線・メールアドレス

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」という意思を相手に示しましょう！

パワーハラスメントとは？

職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素をすべて満たすものです。客観的にみて、業務上必要かつ相当の範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

【該当すると考えられる例（これらの例が全てではありません）】

- ▶ 相手に物を投げつける ▶ 他の労働者の前で大声での威圧的な叱責を繰り返す
- ▶ 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をして、職場で孤立させる
- ▶ 業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる
- ▶ 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない
- ▶ 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする 等



セクシュアルハラスメントとは？

職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により、労働条件について不利益を受けたり（対価型）、性的な言動により就業環境が害される（環境型）ことです。男女とも行為者にも被害者にもなり得ます。異性に対するものだけでなく、同性に対するものも含まれます。

【性的な言動とは】

- ▶ 性的な内容の情報（噂）を流す ▶ 性的な冗談やからかい ▶ 食事やデートへの執拗な誘い
 - ▶ 性的な関係を強要する ▶ 必要なく身体へ接触する ▶ わいせつ図画の配布、掲示等
- 対価型セクハラ・・・セクハラを拒否・抵抗したことで、解雇、降格や減給等の不利益を受けること 等
- （例）▶ 上司から性的な関係を要求され拒否したところ解雇された 等
- 環境型セクハラ・・・意に反する性的な言動により、就業環境が不快になること 等
- （例）▶ 同僚が業務で使用するパソコンでアダルトサイトを閲覧。抗議しているが止めず、苦痛を感じて業務に専念できない 等



妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは？

制度等利用への嫌がらせ型・・・妊娠・出産・育児休業等の制度の利用に関する言動により就業環境が害されること

状態への嫌がらせ型・・・妊娠・出産したことに伴う言動により就業環境が害されること

- （例）▶ 産前休業取得を上司に相談したところ「休むなら辞めてもらう」と言われた
- ▶ 育児（介護）休業取得を上司に相談したところ「男のくせにありえない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている
- ▶ 育児（介護）短時間勤務をしていることで、同僚から「まわりのことを考えていない。迷惑」と繰り返し言われることが苦痛で就業意欲が低下している
- ▶ 上司に妊娠の報告をしたところ「他の人を雇うので辞めてほしい」と言われた
- ▶ 上司や同僚から「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と繰り返し言われ、仕事をさせてもらえず精神的に苦痛を感じている 等

