

# 当社はハラスメントを許しません！！

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許されない行為です。

以下のようなハラスメント行為は行ってはいけません。

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、妊娠・出産等に関する否定的な言動は、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの、コミュニケーション不足はパワーハラスメントの原因や背景になることがあります。

日頃から言動に注意し、ハラスメントのない職場を作っていきましょう。

すべての労働者（正社員・派遣社員・パート・アルバイト等）が対象です！



## セクシュアルハラスメント

- 性的な冗談、からかい、質問、性的な噂の流布
- わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- 他人に不快感を与える性的言動
- 身体への不必要な接触
- 交際、性的な関係の強要
- 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

上司、同僚、顧客、取引先の社員の方等が被害者及び行為者になり得ます。相手の性的指向・性自認に関わらず、性的な言動であればセクシュアルハラスメントに該当します。

## 妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント

- 部下又は同僚による妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
- 部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
- 部下による妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為
- 部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為等

妊娠・出産等をした女性労働者及び育児休業等の制度を利用する男女労働者の上司及び同僚が行為者となり得ます。

## パワーハラスメント

- 身体的な攻撃（殴る、蹴る等）
- 精神的な攻撃（繰り返し執拗に叱られる等）
- 人間関係からの切り離し（挨拶しても無視される等）
- 過大な要求（過大なノルマ、到底こなせない量の仕事を命じられる等）
- 過小な要求（仕事を何も与えられない等）
- 個の侵害（個人の携帯を勝手に覗かれる等）

職務上の地位や人間関係等の優越的な関係を背景に、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、就業環境を害されることを言います。客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導はパワーハラスメントに該当しません。

※ハラスメントをしたことが確認された場合は、就業規則等に基づき、懲戒処分の対象となることがあります。

ハラスメントで悩んでいませんか？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、一人で悩まず早めに相談してください。

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。

相談窓口 派遣元責任者 田村 (073-476-1717)

\* 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に不利益な取扱いは行いません。

\* 相談を受けた場合、事実関係を確認し、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。

\* 当社には、妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度があります。派遣社員については、派遣元企業においても利用できる制度が整備されています。就業規則を確認しましょう。制度や措置を利用する場合には、必要に応じて業務配分の見直しなどを行います。

\* 気持ちよく制度を利用するためにも、利用者は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。