

ハラスメントは許しません

株式会社よつばメンテナンス 代表取締役 黒須貴子

1. 職場におけるハラスメントは、労働者の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共に、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また会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。

妊娠・出産・育児休業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発生の原因や背景になる事があります。このような言動を行わないよう注意しましょう。

2. 我が社は下記のハラスメント行為を許しません。

「就業規則第 47 条 セクシャルハラスメント パワーハラスメントの禁止」

《妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント》

- ① 同僚（上司部下含む以下同様）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
- ② 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
- ③ 同僚が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等
- ④ 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等に関し、解雇その他不利益な取り扱いを示唆する行為
- ⑤ 同僚が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する行為

《セクシャルハラスメント》

- ⑥ 性的な冗談、からかい、質問
- ⑦ わいせつ図書の閲覧、配布、掲示
- ⑧ その他、他人に不快感を与える性的な言動
- ⑨ 性的な噂の流布
- ⑩ 身体への不必要な接触
- ⑪ 性的な言動により社員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為
- ⑫ 交際、性的な関係の強要
- ⑬ 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扱い など

《パワーハラスメント》職務上の地位など優位性を背景に適切な範囲を超えて行われる以下の行為

- ⑭ 暴行・傷害（身体的な攻撃）
- ⑮ 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）
- ⑯ 隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）
- ⑰ 業務上明らかに不要な事や、遂行不可能な事の強制、仕事の妨害（過大な要求）
- ⑱ 業務上の合理性が無く、能力とかけ離れた程度の低い仕事を与える（過小な要求）
- ⑲ 私的な事に過度に立ち入る事（個の侵害）

3. この方針の対象は、正社員、パート・アルバイト等、当社において働くすべての労働者です。

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、妊娠・出産等をしたすべての女性労働者及び、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。

セクシャルハラスメントについては、上司、同僚、部下、顧客、取引先の社員の方等が被害者及び行為者になり得るものであり、異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象となります。また被害者の制的指向又は性自認に関わらず、性的な言動であればセクシャルハラスメントに該当します。

相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、ハラスメントの無い快適な職場を作っていきましょう。

4. 社員がハラスメントを行った場合、就業規則第 57 条（懲戒）に当ることとなり、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（職場か否か）・内容・程度）

②当事者同士の関係（職位等）

③被害者の対応(告訴等)・心情等

5. 相談窓口

職場におけるハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口相談者は次の者です。電話、メールでの相談も受付ますので、一人で悩まずご相談ください。

また、実際に生じている場合だけでなく、生じる可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合や上記 2 に当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。

総務課 黒須貴子 090-2755-7479)

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。

6. 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り扱いは行いません。

7. 相談を受けた場合は、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は、被害者に対する配慮のための措置を講じます。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。

8. 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。まずは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場合には、必要に応じて業務分配の見直しなどを行うことにより、上司や同僚にも何らかの影響を与えることがあります。

制度や措置の利用をためらう必要はありませんが、円滑な制度の利用の為にも利用者は日ごろから業務に係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。

所属長は妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が安心して制度を利用し、仕事との両立ができるようにするため、所属における業務分配の見直しを行ってください。対応に困る事があれば総務黒須までご相談ください。

9. 親睦会等の旅行、飲み会等のイベントについては任意参加となっております。欠席することにより人事の査定等に影響することはありません。育児や介護と仕事の両立がしやすい職場環境を目指します。

10. 職場におけるハラスメントの防止策として、職場の三大ハラスメントについての DVD 貸出も行っております。総務までいつでもお申し出ください。