



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、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ともに、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・介護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となることがあり、また、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。このような言動を行わないよう注意しましょう。

セクシュアルハラスメント

- 性的な冗談、からかい、質問
- 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な言動
- 性的な内容の噂の流布
- 身体への不必要な接触
- 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
- 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な取り扱い

*被害者の性的指向又は性自認に関わらず、性的な言動であればセクハラに該当します。

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
- 部下又は同僚が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等
- 部下によ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
- 部下が妊娠・出産等したことにより解雇その他の不利益な取り扱いを示唆する行為

パワーハラスメント

- 隔離・仲間外し・無視等人間関係からの切り離しを行うこと
- 私的なことに過度に立ち入ること
- 業務上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
- 業務上の合理性がなく、能力や経験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
- 暴行・傷害等身体的な攻撃
- 脅迫・名誉棄損・侮辱・暴言等精神的な攻撃を行うこと

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ことがあります。行為の具体的態様、当事者同士の関係や被害の程度・心情等を総合的に判断して、処分を決定します。

ハラスメント相談窓口

株式会社渡辺組 本社安全部

姫野顧問 099-286-0801 hanzen@k-watanabegumi.co.jp

*ハラスメントと感じたら、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。

*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。

*この方針の対象は、正社員、派遣社員、パート・アルバイト等当社において働いているすべての労働者です。

*ハラスメント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。

*相談を受けた場合、必要に応じて関係者から事情を聞くなど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。

*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。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、業務の見直しなどで、上司や同僚に少なからず影響を与えることとなります。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ためにも、日頃から周囲とのコミュニケーションを図ることを大切にしながら、適切に業務を遂行していくよう心がけましょう。

～ハラスメントのない働きやすい職場をみんなで作りましょう～