

ハラスメントは許しません！

株式会社アクティブシックスオー 代表取締役 野澤 久司

職場におけるハラスメントは、従業員の尊厳を傷つけるとともに、従業員が能力を発揮できず、また職場環境も悪化し、会社にとっても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。

わが社では下記のハラスメントを許しません！！

セクシュアルハラスメント	妊娠、育児休業、介護休業等 ハラスメント	パワーハラスメント
<p>従業員の意に反する性的な言動のことです。</p> <p>例えば</p> <ul style="list-style-type: none">性的な冗談、質問わいせつ図面の掲示性的な噂の流布身体への不必要な接触性的な言動により就業意欲を阻害する行為交際、性的な関係の強要 等 <p>例えば</p> <ul style="list-style-type: none">出張中の車内で上司に胸や腰を触られた同僚に取引先で自分の性的な内容の情報を意図的に流された抗議しているのに、同僚が業務パソコンでアダルトサイトを閲覧している	<p>従業員が妊娠等した場合、あるいは育児休業や介護休業等を利用（又は利用しようとした場合）に、その従業員の就業環境を害することです。上司や同僚による以下の言動が該当します。</p> <ul style="list-style-type: none">制度利用を阻害する言動それを理由に解雇や不利益な取扱いを示唆する言動それを理由に行う嫌がらせ 等 <p>例えば</p> <ul style="list-style-type: none">産休を取りたいと言ったら上司に「休むなら辞めてもらおうよ」と言われた育休を取りたいと相談したら上司に申出をしないよう言われた介護短時間勤務中、同僚から毎日嫌味を言われる	<p>職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は就業環境を悪化させることです。</p> <p>例えば</p> <ul style="list-style-type: none">身体的攻撃 ・ 精神的攻撃人間関係からの切り離し過大な要求 ・ 過小な要求個の侵害 等 <p>例えば</p> <ul style="list-style-type: none">みんなの前で大声で叱責された挨拶しても無視され、会話してくれない終業間際に過大な仕事を押し付けられる交際相手の有無を聞かれ、過度に結婚を推奨された

- ★「職場」とは、従業員が業務を遂行している場所を指し、取引先等も含まれます。また、勤務時間外の宴会等であっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当します。
- ★「従業員」とは、正社員、パート社員、契約社員、派遣社員等、当社で働いているすべての従業員です。
- ★妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動は、妊娠等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については、上司、同僚だけでなく、取引先の方や顧客等も行為者になり得るものです。取引先や顧客等からセクシュアルハラスメント行為を受けた場合もご相談ください。
- ★取引先の方や顧客等へのセクシュアルハラスメントも当然許されません。
- ★セクシュアルハラスメントについては、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、被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、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。

従業員がハラスメントを行った場合は、就業規則第53条及び第54条または、派遣労働者就業規則第71条及び第72条に該当することとなり、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）③被害者の対応（告訴等）・心情等

ハラスメント被害に遭っている方は、勇気を出して相談してください！

●当社の相談窓口
管理部 松田 享 TEL : 059-349-9722 (代表) 080-8978-6782 (携帯)
Email : s-matsuda@active60.co.jp

- ★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、上記ハラスメントに当たる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。
- ★相談者だけでなく、行為者等のプライバシーも守って対応します。
- ★相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方についても、不利益な取り扱いはいりません。

休業等の制度利用のためには、業務配分の見直し等が必要な場合があります。制度の利用をためらう必要はありませんが、早めに関係者に相談して下さい。また、気持ちよく制度を利用するためにも、日頃から業務に携わる社員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。