

## ハラスメントは許しません！

株式会社 得能組  
代表取締役 得能 英紀

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原因や背景になることがあります。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、さらに、職場での優位性を背景に業務の適正な範囲を超えた精神的・身体的苦痛を与えるような言動は、パワーハラスメントになり得る場合があります、このような言動を行わないよう注意しましょう。

2 当社は下記のハラスメント行為を許しません。

〈妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント〉

- ① 部下又は同僚の労働者による妊娠・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 部下又は同僚の労働者が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用したことによる嫌がらせ等
- ③ 部下又は同僚の労働者が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等
- ④ 部下の労働者による妊娠・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
- ⑤ 部下の女性労働者が妊娠・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 わいせつな図画の閲覧、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取扱い など

〈パワーハラスメント〉

- ①殴る・蹴る等の暴力行為（身体的攻撃）
- ②無視する
- ③必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に説教する（精神的攻撃）
- ④達成できないノルマを与える
- ⑤〇〇職なのに、その仕事を与えない
- ⑥不在時に、机の中を勝手に物色する など

3 この方針の対象は、当社において働いている全労働者です。

妊娠・出産・育児休業・介護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、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はなく、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、ハラスメントのない、快適な職場を作っていきますよう。

- 4 当社従業員がハラスメントを行った場合、就業規則第43条第1号③に当たることとなり、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）窓口担当者は以下の者です。電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談下さい。

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恐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。

総務部 北川 真里子 0763-32-4300  
E-mail:keiri@tokunougumi.com (女性)

佐野 満寿男 0763-32-4300  
E-mail:office@tokunougumi.com (男性)

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下さい。

- 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扱いはいりません。
- 7 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。
- 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、必要に応じて業務配分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ためにも、早めに上司や総務部に相談してください。また、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。
- 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、所属における業務配分の見直し等を行ってください。対応に困ることがあれば、総務部佐野又は北川に相談してください。