

ハラスメントは許しません!!

事業所名 滝井縫製 株式会社

代表者 代表取締役

橋田泰厚

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。当社はあらゆるハラスメント行為を許しません。

2 職場におけるハラスメントの例

【セクシュアルハラスメント】

職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されること

(具体例)

- ① 性的な冗談、からかい、質問
- ② わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ③ 性的な噂の流布
- ④ 身体への不必要な接触
- ⑤ 性的な言動により相手や周りの就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為
- ⑥ 交際、性的な関係の強要
- ⑦ 性的な言動に対して拒否等を行った部下等に対する不利益取扱い

※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。
また、被害を受ける者の性的指向や性自認にかかわらず、性的な言動であればセクハラに該当します。

【パワーハラスメント】

職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、その労働者の就業環境が害されること

(具体例)

- ① 身体的な攻撃(暴行・傷害)
- ② 精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮蔑・ひどい暴言)
- ③ 人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)
- ④ 過大な要求(業務上明らかに不要なことや、遂行上不可能なことの強制、仕事の妨害)
- ⑤ 寡少な要求(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、仕事を与えない)
- ⑥ 個の侵害(私的なことに過度に立ち入る)

【妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント】

職場において行われる上司・同僚からの言動により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児・介護休業等を申出・取得した「男女労働者」等の就業環境が害されること

(具体例)

- ① 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
- ② 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
- ③ 部下又は同僚が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等
- ④ 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
- ⑤ 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

※妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する否定的な言動は、妊娠、出産、育児休業・介護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ことがあります。

3 従業員がハラスメントを行った場合、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。処分の内容は、次の要素を総合的に判断し決定します。

- 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

4 ハラスメント相談窓口

職場におけるハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口は次の通りです。一人で悩まずにご相談ください。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恐れがある場合や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。

[ハラスメント相談窓口]（部署又は担当者）

総務 河西 ゆうこ

※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。

5 相談者はもちろん、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行いません。

6 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。

7 この方針は、正社員、パート・アルバイト等当社において働いている方すべての労働者を対象にします。セクシュア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なく、同性に対する行為も対象となります。パワーハラスメントについては、上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間などの様々な優位性を背景に行われるものもあります。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。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しょう。

8 当社には、妊娠・出産、育児や介護と仕事との両立を支援する様々な制度があります。本人又は配偶者が妊娠・出産した場合には、次の育児休業相談窓口にも申し出て下さい。①育児休業制度、②育児休業申出先、③育児休業給付金、④社会保険料に関する情報提供と育児休業の意向確認を行います。なお、育児休業を利用する場合、育児休業申出者の業務を周囲の他の従業員の業務負担が過大とならないよう配慮・調整の上で引き継ぐ等、円滑な育児休業取得のために必要な業務の配分又は人員の配置を行う必要がありますので、早めに上司に相談したり、日頃から業務に関わる周囲の方々との円滑なコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。

[育児休業相談窓口]（部署又は担当者）

総務 河西 ゆうこ

※当社は、育児休業等の申出をしたこと又は取得したことを理由として不利益な取扱いを行いません。