

平成30年 4月16日

ハラスメントは許しません！！

株式会社佐藤組
代表取締役 佐藤 尚士

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・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ことがあり、また、性別役割分担意識にもとづく言動は、セクシュアルハラスメント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。

2. 当社は、次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) 部下または同僚による妊娠・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) 部下または同僚が妊娠・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) 部下または同僚が妊娠・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り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、解雇その他の不利益な取り扱いを示唆する行為

〈セクシュアルハラスメント〉

- (1) 性的な冗談、からかい、質問
- (2) わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
- (3) その他、他人に不快感を与える性的な言動
- (4) 性的な噂の流布
- (5) 身体への不必要な接触
- (6) 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
- (7) 交際、性的な関係の強要
- (8) 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り扱い など

3. 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。

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。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。相手の立場にたって普段の言動を振り返り、ハラスメントのない職場をつくっていきましょう。

4. 社員がハラスメントを行った場合、就業規則第45条（懲戒の自由）に該当することになり、処分（訓戒、けん責、減給、出勤停止、降職・降格、諭旨解雇、懲戒解雇）されることがあります。その場合、（1）行為の具体的態様（時間・場所・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）・心情等を総合的に判断し、処分を決定します。

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）窓口は、次の2名です。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、上記2にあたるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応します。

総務部長

保守工事部係長

相談には公平に、相談者だけでなく行為者に対してもプライバシーを守って対応します。

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. 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。

以 上