

令和4年12月28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。また、パワーハラスメントの発生の原因や背景には、労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題があると考えられますので、職場環境の改善に努めましょう。

2. 当社は、次のハラスメント行為を許しません。また、当社の従業員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはなりません。

なお、パワーハラスメントについては、優越的な関係を背景として行われたものであることが前提です。

### 〈妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント〉

- (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  
など

### 〈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従業員に対する不利益取り扱い  
など

### <パワーハラスメント>

- (1) 殴打、足蹴りをするなど身体的攻撃
- (2) 人格を否定するような言動をするなどの精神的な攻撃
- (3) 自身の意に沿わない従業員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離するなどの人間関係からの切り離し
- (4) 長期間にわたり、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、勤務に直接関係ない作業を命じるなどの過大な要求
- (5) 管理職である部下を退職させるため誰でも遂行可能な業務を行わせるなどの過小な要求
- (6) 他の従業員の性的指向・性自認や病歴などの機微な個人情報について本人の了解を得ずに他の従業員に暴露するなどの個の侵害 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および育児休業等の制度を利用する男女労働者の上司およ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およ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、被害者の性的指向また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（懲戒の事由）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、事案に対処します。

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ので安心してご相談ください。

総務部長

保守工事部担当者

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およ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