

ハラスメント防止宣言

社会福祉法人 ウエルネス
理事長 皆川 敬

1 はじめに

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人権侵害行為であり、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。

2 ハラスメントの禁止

当社は、以下のハラスメント行為を許しません。

(1) セクシャルハラスメント

職場におけるセクシャルハラスメントは、「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等により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をいいます。職場におけるセクシャルハラスメントには、同性に対するものも含まれます。性別役割分担意識に基づく言動は、セクシャ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ので、注意しましょう。

(具体例)

- ①性的又は身体上の事項に関する不必要な冗談、からかい、質問及び発言
- 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、他の労働者の就業意欲を低下させ、能力の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抗議又は拒否を行った労働者に対する不利益な取扱い
- ⑧その他、他人に不快感を与える性的な言動 など

(2) パワーハラスメント

職場におけるパワーハラスメントとは、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、労働者の就業環境が害されることをいいます。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。

(具体例)

- ①暴行又は傷害等身体的な攻撃を行うこと
 - i 殴打、足蹴りを行うこと。
 - ii 相手に物を投げつけること。
- ②脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言等精神的な攻撃を行うこと
 - i 人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的思考・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む。

- ii 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返すこと。
 - iii 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返すこと。
 - iv 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛に送信すること。
- ③ 隔離・仲間外れ・無視等人間関係からの切り離しを行うこと
- i 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長時間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりすること。
 - ii 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させること。
- ④ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制又は仕事の妨害を行うこと
- i 長時間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係ない作業を命ずること。
 - ii 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業務目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責すること。
 - iii 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせること。
- ⑤ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
- i 管理職である労働者に退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせること。
 - ii 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えないこと。
- ⑥ 私的なことに過度に立ち入る言動を行うこと
- i 労働者の職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること。
 - ii 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること。
- ⑦ その他前各号に準じる行為 など
- ※これらは一例にすぎない。

(3) 妊娠、出産、育児、介護に関するハラスメント

職場人において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業、介護休業等の利用に関する言動）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を言います。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ので注意しましょう。

(具体例)

- ① 部下の妊娠・出産、育児・介護に関する制度の利用に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動
- ② 部下又は同僚の妊娠・出産、育児・介護に関する制度の利用を阻害する言動
- ③ 部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度を利用したことによる嫌がらせ等
- ④ 部下が妊娠・出産、育児休業・介護休業したことにより、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動
- ⑤ 部下又は同僚が妊娠・出産、育児休業・介護休業したことに対する嫌がらせや、妊娠・出産等に関する否定的な言動（不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の女性労働者の妊娠、出産の否定につながる言動（当該女性労働者に直接行わない言動も含む。））など。

3 ハラスメント防止宣言の対象

この宣言の対象は、正社員、非正規社員、派遣社員等当社で働いているすべての労働者です。もちろん役員も対象になります。当社で働いているすべての労働者は、他の労働者（当社の労働者はもちろん、他社の労働者、就職活動中の学生等の求職者を含みます。）や個人事業主等の労働者以外の者に対して、職場においてハラスメント（セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠、出産、育児、介護に関するハラスメント）を行ってははいけません。

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。

妊娠、出産、育児、介護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対象となり得ます。

相手の立場に立って、ハラスメントのない快適な職場を作っていきましょう。

4 相談窓口の設置

職場におけるハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口担当者は次の者です。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ください。また、ハラスメントが実際に生じている場合だけでなく、ハラスメントが生じる可能性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、広く相談に応じます。相談を受ける際は、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。

なお、当社の相談窓口は、当社の労働者からのハラスメントのみならず、他社の労働者からのハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為（暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等）についても相談に応じますので、ご相談ください。

〈社内の相談窓口〉

専務理事 佐野 守利 (080-1037-8654)

携帯ショートメールまたは LINE にて登録してください

〈社外の相談窓口〉

〒954-00

タチカワ社労士事務所 社会保険労務士 立川入子 (TEL: 0258-63-2380)

メールアドレス: srtachikawa@joy.ocn.ne.jp)

5 事実関係の調査

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、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。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。

6 厳正な処分

労働者がハラスメントを行った場合、就業規則に基づき厳正に処分します。その場合、次の要素を総合的に判断して処分を決定します。

- ①行為の具体的態様（時間・場所・内容・程度等）
- 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