

ハラスメントは許しません!!

令和4年3月16日

(事業所名) 株式会社 ウエストスクエア
(代表者氏名) 代表取締役 永淵 正樹



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や性別役割分担意識に基づく言動はハラスメントの発生の原因や背景となりえます。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。

セクハラ

(セクシュアルハラスメント)

相手の意に反する性的な言動
同性間や顧客、取引先で行われるものも含む。

- 性的な内容の冗談、からかい、質問
 - わいせつ画面の閲覧、配付、掲示
 - 体への不必要な接触
 - 食事やデートにしつこく誘う
 - 交際、性的な関係を強要
 - 性的な言動を拒否した社員を無視する・辞めさせる 等
- * 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、セクハラに該当します。

マタハラ等

(妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント)

妊娠・出産等をしたこと、育児や介護の制度の利用等に関して、
上司・同僚からの就業環境を害する言動

- 上司に妊娠を報告したら「他の人を雇うのでやめてもらう」と言われた
- 育介休の取得について上司に相談したら「男が取るなんてありえない」と言われた
- 「短時間勤務なんて周りの皆の迷惑だ」と繰り返し言われる

等

パワハラ

(パワーハラスメント)

職場において行われる、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させること。

- 物を投げつけるなど、身体的な攻撃
- 仕事を与えないこと
- 到底無理な仕事を押し付ける
- 休みの理由を根掘り葉掘り聞く
- 挨拶されても無視し、挨拶しない
- 皆の前でささいなミスを大声で叱責 等

ハラスメントを行った場合は、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。行為の具体的態様、当事者同士の関係や被害の程度・心情等を総合的に判断して、処分を決定します。

相談窓口 (所属 営業 氏名 細川 拓也 連絡先 0742-50-1005)

ハラスメントに対して、明確に「嫌だ」、「やめてください」という意思を相手に示しましょう。ひとりで悩まず、深刻な事態にならないよう、早めに相談してください。

- ◆ 当社において働いている すべての方は、相談をすることができます。男女は問いません。
 - ◆ ハラスメントに当たるかどうか判断できない場合でも相談してください。
 - ◆ 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。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。
 - ◆ 相談を受けた場合、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事案に応じた適切な対応をします。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。
 - ◆ 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。派遣社員については、派遣元企業においても利用できる制度が整備されています。就業規則等を確認しましょう。
- 制度や措置の利用をためらう必要はありませんが、気持ちよく制度を利用するためにも、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。