職場におけるハラスメントに関する行動指針

合同会社どりい夢

従業員のみなさまへ

合同会社どりい夢
代表社員　髙橋 寿子

職場におけるハラスメントは、従業員の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許さない行為であるとともに、従業員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。この指針は、合同会社どりい夢「パートタイム従業員 就業規則」第１２条から第１４条で規定されている３つの主なハラスメントについて、すべての従業員が職場内において心がけるべきことを示すものです。

1．パワーハラスメント
2．セクシュアルハラスメント
3．妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

上記以外にも「パートタイム従業員 就業規則」第１５条にて規定されているようにさまざまなハラスメントがあり、職場において行われうるものとしてはモラルハラスメントやカスタマーハラスメント、職場の外では、飲み会など飲酒を伴う場面において行われるアルコールハラスメントなどがあげられます。

ハラスメントが従業員や職場に及ぼす影響

従業員に対する影響

（１）名誉・プライバシーなど個人の尊厳を害します
（２）職務の能率が低下します
（３）精神や身体の健康を害します
（４）ハラスメントに耐えきれずに退職せざるを得なくなることもあります

職場に対する影響

（１）職場の人間関係を悪化させます
（２）職場の士気を低下させます
（３）職場の秩序を乱します
（４）職務の信頼性を失墜させます

すべての従業員は、他の従業員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序ならびに協力関係を保持する義務を負うとともに、働きやすい良好な職場環境づくりを促進するために、職場内において以下１から３の項目にあげられるような行為をしないように心がけましょう。

1. パワーハラスメント

パワーハラスメントの定義

職場におけるパワーハラスメントは、職場において行われる

> ①優越的な関係を背景とした言動であって、
> ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
> ③従業員の就業環境が害されるもの

であり、①から③までの３つの要素すべてを満たすものをいいます。
なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

パワーハラスメントの代表的な言動の類型

職場におけるパワーハラスメントの状況は多様ですが、代表的な言動の類型としては以下の６つの類型があります。

（１）身体的な攻撃（暴行・傷害）
- 殴打・足蹴りをする
- ものを投げつける　など

（２）精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）
- 人格を否定するような言動を行う（相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む）
- 他の従業員の前で、大声での威圧的な叱責を繰り返し行う　など

（３）人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- 気に入らない従業員に対して、仕事を外したり長期間にわたり別室に隔離したりする
- 一人の従業員に対して、集団で無視をして職場で孤立させる　など

（４）過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）
- 必要な教育を行わないまま到底対応できない業務を課し、できなかったことを厳しく叱責する
- 従業員に、業務とは関係のない私的な雑用の処理などを強制的に行わせる　など

（５）過小な要求（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）
- 気に入らない従業員に対して、嫌がらせのために仕事を与えない　など

（６）個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）
- 従業員を職場外でも継続的に監視したり、無断で写真撮影をしたりする
- 従業員の性的指向・性自認や病歴等の個人情報について、当人の了解を得ずに暴露する　など

2. セクシュアルハラスメント

セクシュアルハラスメントの定義

職場におけるセクシュアルハラスメントは、職場において行われる、従業員の意に反する「性的な言動」に対する従業員の対応によりその従業員が勤務条件など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たりすることをいいます。

「性的な言動」とは、性的な内容の発言および性的な行動を指します。

「性的な言動」を行う者は、上司・同僚に限らず、他の事業主が雇用する者等もなり得ます。そして男女とも行為者にも被害者にもなり得ることがあり、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも該当します。また、被害者の性的指向や性自認にかかわらず、「性的な言動」であればセクシュアルハラスメントに該当します。

セクシュアルハラスメントの類型

職場におけるセクシュアルハラスメントには、**「対価型」**と**「環境型」**があります。

対価型
- 性的な言動に対して拒否等を行った者に対して不利益を与える行為

環境型
- 性的な冗談・からかいや不必要な質問・発言
- わいせつ図画の閲覧・配付・掲示
- うわさの流布
- 不必要な身体への接触
- 性的な言動により、他の従業員の就業意欲を低下させ、能力の発揮を阻害する行為
- 交際・性的な関係の強要
- その他、相手方および他の従業員に不快感を与える性的な言動

3. 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの定義

職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは、職場において行われる上司や同僚からの言動（妊娠・出産したこと、または育児休業や介護休業等（以下「制度等」という。）の利用に関する言動）により、妊娠・出産した「女性従業員」や制度等の利用を申出・取得した「男女従業員」の就業環境が害されることです。マタニティハラスメント・ケアハラスメントとも呼ばれます。

妊娠の状態や制度等の利用等と嫌がらせとなる行為の間に因果関係があるものがハラスメントに該当します。

なお、業務分担や安全配慮等の観点から、**客観的にみて業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントに該当しません。**

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの類型

職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントには、**「制度等の利用への嫌がらせ型」**と**「状態への嫌がらせ型」**があります。

制度等の利用への嫌がらせ型

- 従業員の妊娠・出産、制度等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言動
- 従業員の妊娠・出産、制度等や措置の利用を阻害する行為
- 従業員が妊娠・出産、制度等や措置を利用したことによる嫌がらせ
- 従業員の家族の介護に関する制度の利用等を理由とした、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動
- 従業員の家族の介護に関する制度の利用を阻害する行為
- 従業員の家族の介護に関する制度を利用したことによる嫌がらせ　など

状態への嫌がらせ型

- 従業員が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する言動
- 従業員が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ
- 従業員の家族の介護のための早退や遅刻を理由とした、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動
- 従業員の家族の介護のための早退や遅刻を理由とした嫌がらせ　など

従業員が留意すべきこと

ハラスメントをしないために

ハラスメントをしないようにするためには、従業員一人ひとりが次の事項の重要性について十分認識することが必要です。

◆お互いの人格を尊重しあうこと
◆お互いが仕事を進めるうえでの大切なパートナーであるという意識を持つこと
◆何でも差別しようとする意識をなくすこと

ハラスメントをさせないために

皆が行為者・被害者にならないために、ハラスメントとなりうる言動をしていたら改め、周囲でそういった言動があったら相手に伝えたり、相談窓口に相談したりしましょう。

ハラスメントを受けたと感じた本人が、「ノー」の意思表示をできないこともあります。その場合は、周りの従業員が代わりに相手に伝えてあげることも有効です。

自分がハラスメントを受けていると感じたら

まずは誰かに相談しましょう

相談窓口、職場の上司、身近な信頼できる人に相談しましょう。被害者を他に出さないためにも、勇気を出して行動することが大切です。相談したことによって相談者が不利益を受けることはありません。

記録を残しましょう

いつ、どこで、誰から、どのような言動を受けたかなどの記録をして、相談する際に事実と自分の要求を説明できるように整理しておくことが大切です。

周囲の人がハラスメントを受けていると感じたら

被害者に声かけをしましょう

被害者はほかの人に相談することをためらうことが多くあります。被害を受けていることを見聞きした場合、声をかけて相談しやすくすることも大切です。

行為者への注意や、上司・相談窓口への相談をしましょう

周囲の人がハラスメントを受けている場合、それとなく行為者に注意を促したり、上司や相談窓口に相談したりするということも大切です。相談窓口では被害を受けている人だけでなく、その周囲の従業員からの相談も受け付けています。また事実関係の確認に協力した従業員にも不利益な取扱いは行いません。

被害者から相談を受けたら

相談を受けた場合は、まず被害者の話を聞いてください。被害者にとって、話を聞いてもらうだけでも楽になるとともに、その後の行動をとるきっかけになります。なお、相談を受けた内容はほかの人に話さないようにプライバシーを守ってください。

ハラスメント事案が認められた場合

ハラスメント行為者の処分

従業員がハラスメントを行った場合、合同会社どりい夢「パートタイム従業員 就業規則」第１９条「懲戒の事由」第１項、第２項にあたることになり、処分されることになります。その場合、下記の要素を総合的に判断して処分を決定します。
さらに、行為者には脅迫や侮辱などの法的罰則が適用される場合があるほか、不法行為または名誉棄損により損害賠償責任を負うことがあります。

◆行為の具体的態様（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）
◆当事者同士の関係（職位等）
◆被害者の対応（告訴等）・心情等

直接的な行為者以外の処分

従業員が上記に記載されたようなハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する上司等の行為についても、処分の対象となり得ます。

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）窓口は次のとおりです。電話やメールでの相談も受け付けますので、ひとり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はなく、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おそれがある場合やハラスメントにあたるかどうか微妙な場合も含めて広く相談に対応し、事案に対処します。

・・・・・・社内の相談窓口・・・・・・

この行動指針は、令和８年３月１日に策定、同日より施行