

パワーハラスメント マニュアル

2023年4月 一般社団法人こころ相談研修センター

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ある。

性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となることがあり、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るため、このような言動を行わないよう注意が必要である。

2 下記のハラスメント行為を行わないようにしてください。

<パワーハラスメント>

- ① 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
- ② 私的なことに過度に立ち入ること

<セクシュアルハラスメント>

- ③ 性的な冗談、からかい、質問
- ④ わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ⑤ その他、他人に不快感を与える性的な言動

<妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント>

- ⑥ 部下又は同僚による妊娠・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
- ⑦ 部下又は同僚が妊娠・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
- ⑧ 部下又は同僚が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等

<パワーハラスメント>

- ⑨ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害を行うこと
- ⑩ 業務上の合理性がなく、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

<セクシュアルハラスメント>

- ⑪ 性的な噂の流布
- ⑫ 身体への不必要な接触
- ⑬ 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

<妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント>

- ⑭ 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扱いを示唆する行為
- ⑮ 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扱いを示唆する行為

<パワーハラスメント>

- ⑯ 暴行・傷害等身体的な攻撃
- ⑰ 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言等精神的な攻撃を行うこと

<セクシュアルハラスメント>

- ⑱ 交際、性的な関係の強要
- ⑲ 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扱い など

3 この方針の対象は、正社員、契約社員、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。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についても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る。

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する。

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る。

相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、ハラスメントのない、快適な職場を作る。

4 社員がハラスメントを行った場合、就業規則第10章「パワーハラスメントの禁止」に当たることとなり、処分されることがある。

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）窓口担当者は次の者。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、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おそれ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、広く相談に対応し、事案に対処する。

feel 大久保	杉下 山北
feel 西明石	杉下 竹中
feel 小久保	杉下 伊原
feel 小久保Ⅱ	杉下 今井
こころ	杉下 菅野

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（性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報を含む）を守って対応する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、また都道府県労働局に相談、紛争解決援助の申立、調停の申請又は調停の出頭の求めに応じた方に不利益な取扱いを行わない。
- 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る。また、再発防止策を講じる等適切に対処する。
- 当社には、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る。
所長は妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が安心して制度を利用し、仕事との両立ができるようにするため所属における業務配分の見直し等を行ってください。
- 職場におけるハラスメント防止研修・講習を実施する際は、積極的に参加してください。