

妊娠・出産、育児・介護休業等(不妊治療含む)に関する否定的な言動はマタハラ、性別役割分担意識に基づく言動はセクハラの原因や背景となり得ます。このような言動を行わないように注意しましょう。また、パワハラの原因や背景には、コミュニケーションの希薄化、過剰な目標設定等の問題があるかもしれません。職場環境の改善に努めましょう。

わが社は下記のハラスメント行為を許しません！またわが社の従業員以外の者(就職活動中の学生や求職者、インターンシップを行っている者、取引先の従業員等)に対しても、これを行ってはなりません！

例えば…

- ・性的な冗談、からかい質問
- ・わいせつ画面の閲覧、配布、掲示
- ・性的な内容の噂を意図的に流す
- ・体への不必要な接触
- ・食事やデートにしつこく誘う
- ・交際、性的な関係の強要
- ・性的な言動を拒否した社員を辞めさせる

セクハラ
とは？

(セクシュアルハラスメント)

- * 同性に対する行為も対象になります。
- * 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。

例えば…

- ・上司に妊娠を報告したら「他の人を雇うので辞めてもらう」と言われた
- ・育児(介護)休業の取得について上司に相談したら「男のくせにありえない」と言われ取得をあきらめざるを得なくなった
- ・育児短時間勤務をしていたら、同僚から「周りは迷惑している」と何度も言われ、精神的に非常に苦痛を感じている

マタハラ・パタハラ
とは？

(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ます。

例えば…

- ・仲間外し・無視等、人間関係からの切り離し
- ・私的なことに過度に立ち入る(性的指向や病歴、不妊治療等の情報の暴露を含む)
- ・業務上明らかに不要なこと、遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
- ・能力や経験とかけ離れた程度の仕事を命じる、仕事を与えない
- ・脅迫・名誉棄損・侮辱・暴言等精神的な攻撃
- ・暴行・傷害等身体的な攻撃

パワハラ
とは？

(パワーハラスメント)

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって
- ② 業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- ③ 就業環境を害することをいいます。

ハラスメントをしたことが確認された場合は、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。

ハラスメントで悩んでいませんか？

- ハラスメントに対して、はっきりと「嫌だ」「やめてください」という意思を相手に示しましょう。
- ハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も相談してください。
- 一人で悩まず、深刻な事態にならないよう、早めに相談してください。

相談窓口 総務金融共済部長 または ハラスメント相談ダイヤル

- 当社において働いている全ての方は、上記の相談窓口にご相談できます。就職活動中の学生や求職者、インターンシップを行っている方でも、相談できます。
- 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り扱いは行いません。
- 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ます。また、再発防止を講じる等適切に対処します。

■ 妊娠・出産、育児や介護を行う従業員のみなさまへ

妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が利用できるさまざまな制度があります。まずは就業規則等により確認し、不明点は上司や、上記の相談窓口まで相談してください。

制度や措置を利用する場合、周囲の方の負担軽減の為に必要に応じて業務分担の見直しなどをおこないます。

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。