

パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントのない職場を作ろう！

2023年8月31日

株式会社コネクティル

[1]職場におけるパワーハラスメント、セクシャルハラスメント、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。

[2] (1) **我が社は下記のパワーハラスメント行為（部下、同僚若しくは上司である者又は取引先若しくは就職活動中の学生・生徒、教育実習生等に対するものを含む。但し、叱咤督促する目的があり、指導・叱咤激励の表現として許容される限度を逸脱しない場合を除く）を禁止します。**

- ① 暴行・傷害（身体的な攻撃）
- ② 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）
- ③ 隔離・仲間外し・無視（人間関係からの隔離）
- 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、仕事上の妨害（過大な要求）
- 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（過小な要求）
- ⑥ 私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）等

(2) 同様に、**下記のセクシャルハラスメント行為を禁止します。**

- ① 人格を傷つけかねない、又は品位を汚すような言葉遣いをする事
- ② 性的な関心の表現を業務遂行に混交させること
- ③ ノードポスターや卑猥な写真及び絵画類等の閲覧や配布又は掲示等をする事
- ④ 性的な冗談やからかい等をする事
- ⑤ 私的な執拗な誘いを行い、又は性的な噂の流布若しくは経験談を相手の意に反して会話をすること
- ⑥ 職責を利用した交際の強要、性的関係の強要、不必要な身体への接触又は強制猥褻行為等を行うこと
- ⑦ その他性的言動により、円滑な職務の遂行を妨げると判断される行為をすること、等

(3) また、**妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する否定的な言動**（他の労働者が妊娠・出産した事又は妊娠・出産・育児休業・介護休業等の制度や措置の利用の否定につながる繰り返し又は継続的に従業員の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等、従業員が就業する上で看過できない支障が生じるような嫌がらせ等をする言動及び妊娠・出産・育児休業・介護休業等のための諸制度の利用請求又は利用した事に対して解雇その他不利益な取扱いを示唆又は従業員の諸制度の請求等をしないよう又は取り下げるよう発言するなど諸制度の利用否定につながる言動をいう。以下「**妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント**」という。）を禁止します。

[3]この方針の対象は、**正社員、派遣社員、パート・アルバイト等当社において働いている方すべて、また、顧客、取引先の社員の方等も含まれます。**また、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。相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントのない、快適な職場を作っていきます。

[4]相談窓口

パワーハラスメント、セクシャルハラスメント若しくは妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントを受けた者又はパワーハラスメント、セクシャルハラスメント若しくは妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの加害者として指摘された者は、直ちに相談及び苦情の窓口（社長及び各部署の管理監督者全員（会社が設定した相談窓口の担当があればこれを含む。))のうち相談しやすい者に事実関係について申し出なければなりません。電話、メールでの申出も受け付けますので、一人で悩まずに必ずお申出下さい。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、上記2に当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。

相談には公平に、関係者も含めた全ての方の**プライバシーを守って対応します**ので安心してご相談下さい。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ます。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。

＜相談窓口＞

プロダクトサービス事業グループ 和田朋也（男性） t-wada@connectill.co.jp 090-2533-3881

管理グループ 北沢美佳（女性） m-kitazawa@connectill.co.jp 080-7052-2672

[5]パワーハラスメント、セクシャルハラスメント若しくは妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの行為者に対しては、**懲戒処分を行う**場合があります。処分は、次の要素を総合的に判断して決定します。

- ① 行為の具体的態様[時間・場所(職場か否か)・内容・程度・反復継続性]
- 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

[6]民法第709条の不法行為として、行為者又は会社に**多額の損害賠償**を請求される事があります。なお、会社がその損害賠償額を負担した場合には、行為者の故意・過失の程度等に応じて会社が負担した損害賠償額の全部又は一部の負担について**行為者に対し求償**します。また、被害者の刑事告訴により行為の内容によっては、刑法第230条の**名誉棄損罪**(3年以下の懲役若しくは禁錮又は50万円以下の罰金)、刑法第231条の**侮辱罪**(拘留又は科料)、**公然猥褻(わいせつ)罪**(6か月以下の懲役若しくは30万円以下の罰金又は拘留若しくは科料)、刑法第204条の**傷害罪**(15年以下の懲役又は50万円以下の罰金)、刑法第208条の**暴行罪**(2年以下の懲役若しくは30万円以下の罰金又は拘留若しくは科料)等の**刑事罰を問われる**場合があります。

[7]相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に**不利益な取扱いは行いません**。

以上