

丸高グループ ハラスメント対応ガイドライン

昨今では、パワーハラスメントや性的指向や性自任に関する差別的言動は悪意の有無に係わらず、差別や嫌がらせとして社会的に敬遠されるようになってきました。

今般、本ガイドラインを、当社業務に従事する方々を「ハラスメントの被害から守ること」および「ハラスメントの加害者とならないこと」を目的に定めます。

このガイドラインの対象は、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すべての方々および、お得意先でお会いする方々です。

幾多あるハラスメントの例として

【セクシャルハラスメントの具体例】

① 性的な言動

- ・ 性的な事実関係を尋ねる
- ・ 性的な内容の情報や噂を流布する
- ・ 性的な冗談やからかい
- ・ 執拗な食事やデートへの誘い
- ・ 必要性の有無のない電話番号の聞き出し

② 性的な行動

- ・ 交際、性的な関係強要
- ・ 必要なく身体に接触する
- ・ 待ち伏せやつきまとい
- ・ 無断撮影・SNS 投稿
- ・ わいせつ図書の配布・掲示
- ・ 社内パソコンでのアダルトサイト閲覧

③ 言動

- ・ 「男らしい」「女らしく」など性的役割分担に基づいた言動

(例 1)男のくせにだらしない (例 2)この仕事は女性には無理 (例 3)母親は子育てに専念すべき

【ハラスメントには該当しない業務の必要性に基づく言動】

労働者に対する変更の依頼や相談は、強要しない場合に限られます

調整可能な休暇申請に対して、その時期をずらすことが可能かを労働者に相談する行為までもがハラスメントとして禁止されるものではありません。

当社業務に従事する方々がハラスメントを行った場合

就業規則第 18 条「ハラスメントの禁止」第 7 項、ハラスメントの行為者は懲戒処分の対象とする。同 67 条「懲戒事由」第 2 項、素行不良で、会社の秩序・風紀を乱す行為(ハラスメントを含む)があったときに該当、あるいは準用することがあります。

その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します

- ①行為の具体的態様(時間・場所[職場か否か]、内容、程度)
- ②当事者同士の関係(順位等)
- ③被害者の対応[告訴等]、心情等

相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、ハラスメントと感じない快適な職場を作っていきましょう。