

ハラスメントは 許しません!!

事業主(役員含む)も、ハラスメント問題に関する理解と関心を深め、自らの言動に注意し、ともにハラスメントのない職場をつくっていきます。
 妊娠・出産・育児・介護休業等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注意しましょう。また、パワハラはコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題が発生原因や背景と考えられます。職場環境の改善に努めましょう。

セクハラ

(セクシュアルハラスメント)



例えば…

- 性的な冗談、からかい質問
- わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- 性的な噂を意図的に流す
- 身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

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。

マタハラ

(妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント)



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しかない」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」と言われた
- 育児短時間勤務をしていたら、同僚から「まわりは迷惑している」と何度も言われ、精神的に非常に苦痛を感じている

* パワハラ

(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、
- ②業務上の必要かつ相当な範囲を超え
- ③職場環境を害することをいいます。

例えば…

- 先輩から物を投げつけられた
- 同僚の前で、上司から無能扱いする言葉を受けた
- 同僚・部下が集団で、一人を無視、又はひどい暴言を言う
- 一人ではできない量の仕事を押しつけられる、又は仕事を何も与えられない

ハラスメントをしたことが確認された場合は、就業規則の「懲戒の事由」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。

ハラスメントを無くし、働きやすい環境にしませんか？

相談窓口 **みどりオレンジグループ** **目安箱も利用ください**
OCA(株) 執行役員 原 智子 **電話番号：070-7579-1157**

- *あなたが、正社員でなくても、また、派遣社員であっても当社において働いているすべてのの方は、相談をすることができます。一人で悩まず、また上司が相談を受けた場合も一人で判断せず、相談窓口にご相談ください。
- *ハラスメントに当たるかどうか微妙だと思っても遠慮せず相談してください。
- *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。
- *相談した方はもちろん、事実関係の確認に協力した方、また都道府県労働局に対して相談、紛争解決援助の申立、調停の申請又は出頭の求めに応じた方に対する不利益な取扱いはいりません。
- *相談を受けた場合、必要に応じて関係者から事情を聞くなどして事実関係を確認し、事案に応じた適切な対応をします。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。
- *妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度があります。派遣社員については、派遣元企業においても利用できる制度が整備されています。就業規則等により確認しましょう。制度や措置を利用する場合には、必要に応じて業務配分の見直しなどを行います。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。