

2025 年 5 月 25 日

# ハラスメントは許しません！！

社会福祉法人 1980

理事長 鈴木基正

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す。

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、また、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護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ります。このような言動を行わないよう注意しましょう。また、パワーハラスメントの発生の原因や背景には、労働者同士のコミュニケーションの希薄化等の職場環境の問題があると考えられますので、職場環境の改善に努めましょう。

2 当法人は下記のハラスメント行為を許しません。また、当法人の従業員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはなりません。（なお、以下のパワーハラスメントについては、優越的な関係を背景として行われたものであることが前提です。）

就業規則第 31 条「職務上の地位や人間関係などの職場内の優越的な関係を背景とした、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、他の職員等の就業環境を害するようなこと」とは、次のとおりです。

## ＜パワーハラスメント＞

- ① 隔離・仲間外し・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
- ③ 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
- ④ 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
- ⑤ 暴行・傷害等身体的な攻撃
- ⑥ 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

就業規則第 32 条「性的言動により、他の職員等に不利益や不快感を与えたり、就業環境を害するようなこと」とは、次のとおりです。

## ＜セクシュアルハラスメント＞

- ⑦ 性的な冗談、からかい、質問
- ⑧ わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ⑨ その他、他人に不快感を与える性的な言動
- ⑩ 性的な噂の流布
- ⑪ 身体への不必要な接触
- ⑫ 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
- ⑬ 交際、性的な関係の強要
- ⑭ 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等

就業規則第 33 条「妊娠・出産等に関する言動及び妊娠・出産・育児・介護等に関する制度又は措置の利用に関する言動により、他の職員等の就業環境を害するようなこと」とは、次のとおりです。

## ＜妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント＞

- ⑮ 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することを阻害する言動

- ⑯ 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
- ⑰ 部下又は同僚が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等
- ⑱ 部下の妊娠・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
- ⑲ 部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為

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全ての労働者です。セクシュアルハラスメントについては、上司、同僚、利用者、利用者の家族の方等が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ります。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します。妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・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・介護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。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、快適な職場を作っていきましょう。

4 当法人がハラスメントを行った場合、就業規則第 57 条～60 条の「懲戒」に当たることとなり、処分されることがあります。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（職位等）③ 被害者の対応（告訴等）・心情等

5 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です。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、実際にハラスメントが起こっている場合だけでなく、その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、ハラスメントに当たるかどうかが微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。

川田 雪菜（070-2243-6868、kawata.yukina@swc1980.com）（女性）

久留島自翔（080-9731-9700、kurushima.yorika@swc1980.com）（男性）

#### 外部相談窓口

志村ゆず（名城大学人間学部教授）

連絡先：052-838-6130（研究室直通）

飯塚一裕（愛知教育大学特別支援教育講座准教授） 連絡先：0566-26-2392（研究室直通）

相談には公平に、相談者だけでなく行為者等についても、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。

6 相談者はもちろん、事実関係の確認等に協力した方に不利益な取扱いはい行いません。

7 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。

8 当法人には、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ります。派遣社員の方については、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。どのような制度や措置が利用できるのかを就業規則等により確認しましょう。制度や措置の利用をためらう必要はありませんが、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等を行うことにより、職場に何からの影響を与えることもありますので、円滑な制度の利用のためにも、早めに上司や本部に相談してください。また気持ちよく制度を利用するためにも、利用者は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。所属長は妊娠・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。対応に困ることがあれば、法人本部、小池征司に相談してください。

9 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。