ハラスメントは許しません！！

令和　　7年　　7月　　8日

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、従業員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・育児休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産・育児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などの職場環境の問題があると考えらますので、職場環境の改善に努めましょう。

1　この方針の対象は、正社員、派遣社員、パート等 *当社*において働いているすべての従業員です。
　セクシュアルハラスメントは、上司、同僚、顧客、取引先の従業員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・育児休業・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 従業員及び育児休業等の制度を利用する男女 従業員の上司及び同僚が行為者となり得ます。
　パワーハラスメントは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるもので、①～③すべて満たすものをいいます。

2　*当社*は、次のハラスメント行為は許しません。
　また、*当社*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。

妊娠･出産等ハラスメント

①部下又は同僚の妊娠・出産、育児･介護に関する 制度や措置の利用を阻害する 言動
②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
③部下又は同僚が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ
④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
⑤部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益取扱いを示唆する行為　　等

セクシュアルハラスメント

①性的な冗談、からかい、質問
②わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
③性的な噂の流布
④身体への不必要な接触
⑤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
⑥交際、性的な関係の強要
⑦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
⑧その他、他人に不快感を与える性的な言動　　等

パワーハラスメント

①暴行・傷害等身体的な攻撃
②脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言等精神的攻撃を行うこと
③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
④私的なことに過度に立ち入ること
⑤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
⑥業務上の合理性がなく、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　　等

※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。

3　従業員がハラスメントを行った場合 、*就業規則*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

4　相談をしたこと、事実関係の確認に協力した こと、都道府県労働局へ相談等をしたことを理由に 不利益な取扱いは行いません。

5　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。

6　*当社*には、妊娠・出産、育児や介護を行う 従業員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。まずは、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うことにより、職場に 何らかの影響を与えることがあります。制度や措置の利用をためらう必要はありませんが、円滑な制度の利用のためにも、早めに上司 （所属長）や相談窓口担当者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。
　上司（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。

ハラスメントに関する 相談窓口担当者

本社 総合派遣事業本部　部長 佐藤　徹

本社 総合派遣事業本部　本店長 常盤　優紀

（022-398-9225　sendai@mindlinks.co.jp ）

　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。
　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やハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も含め て広く相談に対応し、事案に対処します。
　相談は公平に、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。

会社名　　株式会社マインドリンクス
代表者名　代表取締役　佐藤　瑞穂