令和8年5月1日

わが社はハラスメントを許しません！



山根土建株式会社　代表取締役社長　山根 浩

職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を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、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れますので、職場環境の改善に努めましょう。

パワーハラスメント



優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害されることです。

- 身体的攻撃　・精神的攻撃
- 過大・過小な要求
- 個の侵害
- 人間関係からの切り離し

など

セクシュアルハラスメント



労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により、労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されることです。

- 性的な冗談、からかい、質問
- わいせつ図画の閲覧、掲示
- 身体への不必要な接触
- 交際、性的な関係の強要
- 性的な言動に対して拒否した従業員に対する不利益取扱い
- 性的な噂の流布

など

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント



上司・同僚からの言動により、妊娠・出産をした女性労働者や育児休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されることです。

- 妊娠・出産等したことや制度を利用したことによる嫌がらせ
- 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
- 妊娠・出産、育児・介護に関する制度の利用に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為

など

◆ わが社では上記のハラスメントを許しません。また、わが社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。

◆ この方針の対象は、正社員、派遣社員、パート・アルバイト等当社で働いているすべての労働者です。

◆ パワーハラスメントについては、上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間などの様々な優位性を背景に行われるものもあります。

◆ セクシュアルハラスメントについては、上司、同僚、顧客、取引先の社員の方等が被害者及び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該当します。

◆ さらに、これらの情報や病歴等の機微な個人情報等について、本人の了解を得ずに他の労働者に暴露することはパワーハラスメントになりえます。

◆ 妊娠・出産・育児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。相手の立場にたって、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。

◆ 社員がハラスメントを行った場合、就業規則第５０条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

ハラスメントで悩んでいませんか？まずは相談しましょう！

ハラスメントに関する相談窓口は下記のとおりです。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。

相談窓口　　総務部　山根百合　メール　yuri-y@yamanes.co.jp
工事部　横山浩三　メール　k-yokoyama@yamanes.co.jp
外部相談窓口　北海道労働局　総合労働相談コーナー　電話　011-707-2700
釧路労働基準監督署　総合労働相談コーナー　電話　015-445-7834

●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。相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方等に不利益な取扱いは行いません。

●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。

●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。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、職場にも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、早めに上司や人事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、利用者は日ごろから業務にかか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、本社総務部　山根百合に相談してください。