

ハラスメントは許しません！

四国日本酸素株式会社
代表取締役社長 兵頭 修巳

ハラスメントを確認した場合、就業規則等に基づき**懲戒処分の対象**となることがあります！



※処分内容は、行為の具体的様態（時間、場所、内容、程度）、当事者同士の関係（職位等）、被害者の対応、心情等を総合的に判断して決定します。

セクハラ

求職者等に対する
セクハラ



セクハラ（セクシャルハラスメント）

職場において行われる、相手の意に反する性的な言動に対する対応（拒否や抵抗）により、その者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されたりすること。

- 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
- うわさの流布
- 不必要な身体への接触
- 交際や性的な関係の強要
- 性的な言動を拒否したことによる嫌がらせ
- その他、相手方及び他の従業員に不快感を与える性的な言動 等

求職者等に対するセクハラ

雇用する労働者による「性的な言動」により求職者等による求職活動等が阻害されること

- 面接官から性的な事実に関する質問を受け、求職者が苦痛に感じる
- インターンシップにおいて、求職者等に対して性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行う 等

①面接後の個人的な食事の誘いは禁止 ②個人LINEの交換は禁止！

※同性に対するものも該当します

※相手の性的指向やジェンダーアイデンティティに関わらず性的言動であればセクハラに該当します

マタハラ 等
（妊娠・妊婦・
出産・育児休業・
介護休業等に関する
ハラスメント）



マタハラ 等（妊娠・妊婦・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント）

職場において行われる、上司・同僚からの言動により、妊娠・出産した者や育児・介護休業等を申出・取得した者の就業環境が害されること。

- 解雇などの不利益な取扱いを示唆「産休（育休）取るなら辞めて」「妊娠したら早めに辞めて」
- 制度の利用を阻害「男のくせに育休とるなんてありえない」
- 制度を利用したことによる嫌がらせ「短時間勤務なんて周りの皆の迷惑だ」と繰り返し言われる
- 妊娠したことによる嫌がらせ「妊娠するなら忙しい時期は避けるべき」と繰り返し言われる 等

※妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動はマタハラ等の発生原因や背景になり得ます！

パワハラ ・ カスハラ



パワハラ（パワーハラスメント）

職場において行われる、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させること。

- 物を投げつけるなど、身体的な攻撃
- 皆の前でささいなミスを大声で叱責
- 到底無理な仕事をおしつける
- 仕事を与えないこと
- 挨拶されても無視し、挨拶しない
- 休みの理由を根掘り葉掘り聞く 等

※労働者の性的指向・ジェンダーアイデンティティや病歴、不妊治療等の機敏な個人情報を暴露すること（アウティング）や開示（カミングアウト）の禁止・強要もパワハラに該当する可能性があります。

カスハラ（カスタマーハラスメント）

顧客、取引先の相手方、施設利用者その事業主の行う事業に関係を有する者が行う社会通念上許容される範囲を超えた言動により、労働者の就業環境が害されること。

- 契約内容を著しく超えたサービスの提供を要求すること
- SNS等のインターネット上へ労働者のプライバシーに係る情報の投稿等を行うこと
- 長時間に渡る居座りや電話で労働者を拘束すること 等

※カスハラには毅然とした態度で対応し、労働者を保護します。すぐに近くの上司に相談してください。

悪質なカスハラについては、状況に応じて弁護士への相談や警察への通報を行います。



◆◆◆ハラスメントに関する相談窓口はこちら◆◆◆

総務部 梅迫 携帯：080-6288-2897 メールアドレス：umesakoh.qrt@jp.nipponsanso.com
総務部 長尾 内線：8-01-504 メールアドレス：nagaot.qog@jp.nipponsanso.com

- 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。
（プライバシーには、性的指向・性自認ジェンダーアイデンティティや病歴、不妊治療等の機敏な個人情報も含まれます。）
- 相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に対しても不利益な取扱いはありません。
- 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など適切に対処します。
- インターンシップ、求職者も対象です。一人で悩まず、早めに相談してください。
- 妊娠している方、育児休業・介護休業等を利用する方は・・・

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。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、業務の見直しなどで上司や同僚に少なからず環境を与えることになります。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、利用する方は日頃から周囲とのコミュニケーションを取ることを大切にしながら、適切に業務を遂行していくよう心がけましょう。