

株式会社GIFTED ハラスメント防止対策における指針

株式会社GIFTEDは、利用者に対して安定したサービスを提供するため、職場におけるハラスメント防止のため本指針を定めます。

1 ハラスメント防止に対する基本的な考え方

職場におけるハラスメントは、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、また法人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。ハラスメントとなりうる言動は行わないよう注意をしましょう。

2 職場におけるハラスメント

当法人は下記A～Dのハラスメント行為を許しません。また当法人以外の者に対しても、これに類する行為を行ってははいけません。

【A: パワーハラスメント】

職場におけるパワーハラスメントとは、①～③までの要素を全て満たすものをいいます。

- ①優越的な関係を背景とした言動
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③労働者の就業環境が害されるもの

※ 客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しません。

代表的な言動の類型	該当すると考えられる例
(1)身体的な攻撃 暴行・障害	・殴打、足蹴りを行う。 ・相手に物を投げつける。
(2)精神的な攻撃 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言	・人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ・業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。
(3)人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	・1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。
(4)過大な要求 業務上明らかに不要なことや追考不可能なことの強制・仕事の妨害	・長期間にわたる肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係ない作業を命ずる ・労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる
(5)過小な要求 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	・管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。 ・気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない
(6)個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること	・労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

参考:厚生労働省「職場におけるハラスメント防止のために」

【B: セクシュアルハラスメント】

職場において行われる、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の以下①～⑧のような対応により、その労働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ることをいいます。

- ① 性的な冗談、からかい、質問
- ② わいせつ画像の閲覧、配付、掲示
- ③ 性的な噂の流布
- ④ 身体への不必要な接触
- ⑤ 性的な言動により職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職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

【C:妊娠・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・部下からの言動(妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動)により、妊娠・出産した女性労働者や育児・介護休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されることをいいます。

- ① 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 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
- ③ 妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等
- ④ 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 不利益な取り扱いを示唆する行為
- ⑤ 妊娠・出産等したことにより解雇その他の不利益な取り扱いを示唆する行為

【D:その他あらゆるハラスメント】

上記A～Cに規定するもののほか、職場におけるあらゆるハラスメント(人種、国籍、民族、出身国・地域、宗教、信条、年齢、職業、経歴、家族、婚姻状態、妊娠、疾患、障害の有無、性的指向、性自認、生物学的性別、社会的性別などに関する言動によって相手に不快感や不利益を与え、または職場環境を害する言動)により、他の労働者の就業環境を害する行為。

3 対象者

この指針の対象は、法人で働いているすべての職員です。

セクシュアルハラスメントについては、上司、同僚職員、利用者及びその保護者、取引先の関係者等が、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・介護休業の制度を利用する男女労働者の上司及び同僚職員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 ハラスメント行為者に対する対応

職員がハラスメントを行った場合、処分されることがあります。その場合、厳正かつ公平な事実確認を経て、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 相談窓口・プライバシーの保護

職場におけるハラスメントに関する相談(苦情を含む)窓口は下記です。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恐れがある場合、ハラスメント行為に当たるか微妙な場合も含め、広く相談に対応します。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。

メール:contact@gifted-kidz.com 電話:03-6754-0288(法人本社)

上記の他、LINEでも相談を受付けます。

6 相談後の対応及び再発防止

法人が相談を受けた場合、以下の方法により対応します。

- ①事実関係を迅速かつ正確に確認する。
- ②被害者に対する配慮のための措置(メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等)を速やかに行う。
- ③事実が確認できた場合には、行為者に対する措置を適正に講じる。
- ③事実関係の有無に関わらず、再発防止策に向けた措置等を講じる。

7 不利益取扱の禁止

相談者、事実関係の確認に協力した方に解雇その他不利益な取り扱いはい行いません。

<更新履歴>

更新日	更新内容
2019年3月31日	作成
2024年1月18日	各ハラスメントの具体例、相談方法にLINEを追記。更新履歴欄追加。
2025年1月28日	【D:あらゆるハラスメント】具体例追記。