

ハラスメントは許しません！

2026年9月28日 太陽工業株式会社 代表取締役社長 小平 直史

職場におけるハラスメントは、従業員の尊厳を傷つけるとともに、従業員が能力を発揮できず、また職場環境も悪化し、会社にとっても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。

わが社では下記のハラスメントを許しません！！

セクシュアルハラスメント



従業員の意に反する性的な言動により従業員の就業環境を害することです。

例えば

- ・性的な冗談、質問、噂の流布
- ・わいせつ図面の掲示
- ・身体への不必要な接触 等

妊娠・出産、育児・介護休業等ハラスメント



従業員が妊娠・出産等した場合、又は育児休業や介護休業等を利用（しよう）した場合に、その従業員の就業環境を害することです。

上司や同僚による以下の言動

- ・妊娠・出産、育児・介護のための法制度の利用に関して、阻害したり、不利益な取扱いを示唆する言動 等

パワーハラスメント



職場内での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、従業員の就業環境を害することです。

代表的な言動の類型は

- ・身体的攻撃 ・精神的攻撃
- ・人間関係からの切り離し 等

カスタマーハラスメント



顧客等の言動で、従業員が従事する業務の性質その他の事情に照らし社会通念上許容される範囲を超えたものにより、従業員の就業環境が害されることです。

手段や態度が社会通念上許容される範囲を超えるもの

- ・身体的な攻撃（暴行、傷害）
- ・精神的な攻撃（脅迫、侮辱、土下座の強要等） 等

求職者に対するセクシュアルハラスメント



従業員による「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です。

例えば

- ・性的な事実関係を尋ねる
- ・性的な内容の情報を意図的に流布する
- ・身体への不必要な接触 等

- ★ 「職場」とは、従業員が業務を遂行している場所を指し、取引先等も含みます。また、勤務時間外の宴会等であっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当します。
- ★ 「従業員」とは、正社員、パート社員、契約社員、派遣社員等、当社で働いているすべての従業員です。
- ★ 妊娠・出産・育児・介護休業等に関する否定的な言動は、妊娠等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、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す。このような言動を行わないよう注意しましょう。
- ★ ハラスメントについては、上司、同僚だけでなく、取引先の方や顧客等も行為者になり得るものです。取引先や顧客等からハラスメント行為を受けた場合もご相談ください。
- ★ 取引先の方や就職活動中の学生など、自社労働者以外へのハラスメントも当然許されません。
- ★ セクシュアルハラスメントについては、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。

従業員がハラスメントを行った場合は、就業規則上の懲戒規定に基づき、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）
- ③被害者の対応（告訴等）・心情等



ハラスメント被害に遭っている方は、勇気を出して相談してください！

また、できれば相手に「嫌だ」「止めてください」と意思表示をしましょう！

●当社の相談窓口

経営企画部 TEL:0266-58-7000

- ★実際に生じている場合だけではなく、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、上記ハラスメントに当たる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。
- ★相談者だけでなく、行為者等のプライバシーも守って対応します。
- ★相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方についても、不利益な取り扱いはいりません。



休業等の制度利用のためには、業務配分の見直し等が必要な場合があります。制度の利用をためらう必要はありませんが、早めに上司等に相談して下さい。また、気持ちよく制度を利用するためにも、日頃から業務に携わる社員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。