令和８年10月１日

ハラスメントは許しません！！

（事業所の名称）　アルゴ株式会社

（代表者職・氏名）　代表取締役　青山幸生

事業主（役員含む）も、ハラスメント問題に関する理解と関心を深め、自らの言動に注意し、ともにハラスメントのない職場をつくっていきます。
妊娠・出産・育児・介護休業等に関する否定的な言動はマタハラ、性別役割分担意識に基づく言動はセクハラや求職者等セクハラの発生の原因や背景となり得ます。このような言動を行わないよう注意しましょう。
また、パワハラはコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題が発生原因や背景と考えられます。職場環境の改善に努めましょう。
当社の労働者以外の者に対しても、ハラスメントを行ってはなりません。

セクハラ
（セクシュアルハラスメント）



例えば…
- ■性的な冗談、からかい質問
- ■わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ■性的な噂を意図的に流す
- ■身体への不必要な接触
- ■食事やデートにしつこく誘う
- ■交際、性的な関係の強要
- ■性的な言動を拒否した社員を辞めさせる

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ハラに該当します。

マタハラ
（妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント）

例えば…
- ■上司に妊娠を報告したら「他の人を雇うので辞めてもらうしかない」と言われた
- ■育児（介護）休業の取得について上司に相談したら「男のくせにありえない」と言われた
- ■育児短時間勤務をしていたら、同僚から「まわりは迷惑している」と何度も言われ、精神的に非常に苦痛を感じている



＊ パワハラ
（パワーハラスメント）

＊①優越的な関係を背景とした言動で、
②業務上の必要かつ相当な範囲を超え
③職場環境を害することをいいます。



例えば…
- ■先輩から物を投げつけられた
- ■同僚の前で、上司から無能扱いする言葉を受けた
- ■同僚・部下が集団で、一人を無視、又はひどい暴言を言う
- ■一人ではできない量の仕事を押しつけられる、又は仕事を何も与えられない

＊ 求職者等セクハラ
（求職者等に対するセクシュアルハラスメン

＊当社の労働者による「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ものをいいます。
※求職者等とは、求職者（企業の求人に応募する者）、
事業主の実施する労働者の採用に資する活動に参加する者や、
教育実習、看護実習その他の実習を受ける者等
※求職活動等とは、採用面接への参加、就職面接会への参加、OB・OG 訪問、
インターンシップへの参加、教育実習・看護実習等の受講等
（SNS 等のオンラインを介したものやオンライン上で行われるものを含む）

例えば…
- ■面接中、面接官を務める労働者が性的な事実に関する質問をして、求職者が苦痛に感じてその求職活動等の意欲を低下させてしまうこと
- ■インターンシップ中に、労働者が求職者等を執拗に私的な食事に誘い、求職者等が苦痛に感じてインターンシップ中の活動の意欲を低下させてしまうこと

＊ カスハラ
（カスタマーハラスメント）

＊①顧客等の言動であって、②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される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をいいます。
※顧客等とは、顧客、取引先、施設利用者やその家族・近隣住民、今後取引可能性がある者、
今後施設利用の可能性がある者等を指します。

例えば…
- ■そもそも要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係のない要求
- ■契約等により想定しているサービスを著しく超える要求
- ■対応が著しく困難又は対応が不可能な要求
- ■不当な損害賠償要求
- ■暴行、傷害等、脅迫、中傷、名誉棄損、侮辱等
- ■威圧的な言動、継続的・執拗な言動
- ■不退去、居座り、監禁等

当社は、カスハラに毅然とした態度で対応し、労働者を保護します。

当社における求職活動等に関するルールは…
- ・面談を行う時間は日中とし、夜間は禁止します。
  ※求職者の都合によりやむを得ず日中の対応が難しい場合は、複数名で対応する、開放された公共スペースでする、等の措置を徹底します。
- ・面談を行う場所は会社や公共の場所とします。
- ・連絡手段は社用アドレス等とし、個人的な連絡先は禁止します。

当社におけるカスハラへの対処は…
- ・可能な限り労働者を一人で対応させません。
- ・犯罪に該当し得る言動は警察へ通報します。
- ・自社の労働者が、他の事業主が雇用する労働者に対してカスタマーハラスメントを行う行為を許しません。

ハラスメントをしたことが確認された場合は、就業規則の「懲戒の事由」に基づき、懲戒処分の対象となることがあります。
行為の具体的態様、当事者同士の関係や被害の程度・心情等を総合的に判断して、処分を決定します。

相　談　窓　口

相談窓口：健康・相談窓口　　電話番号：0566-91-9177　　メールアドレス：kenkou@argo-aichi.com

＊あなたが、正社員でなくても、また、派遣社員であっても当社において働いているすべての方は、相談をすることができます。一人で悩まず、また上司が相談を受けた場合も一人で判断せず、相談窓口に相談してください。
＊ハラスメントに当たるかどうか微妙だと思っても遠慮せず相談してください。
＊相談には公平に、相談者だけでなく行為者等についても、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。
＊相談した方はもちろん、事実関係の確認に協力した方、また都道府県労働局に対して相談、紛争解決援助の申立、調停の申請又は出頭の求めに応じた方に対する不利益な取扱いは行いません。
＊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います。気持ちよく制度を利用するためにも、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。
＊カスタマーハラスメントについては、事案が発生したその場ですぐに相談できることも重要なため、上記相談窓口ではなく、上司に相談することも可能です。