

ハラスメント防止方針

エイチアールテクノは、ハラスメントのない健全な職場環境の確保のため派遣先企業様と連携し、ハラスメントの防止と撲滅に取り組みます。

1. ハラスメントとは

職場におけるハラスメントは、労働者の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す。労働者の能力の有効な発揮を妨げ、会社職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に悪影響を与えます。

こんな言動に注意

- ・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。（お茶出しは女性が…など）
- ・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。（育休2年は長すぎる…など）
- ・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考えられます。日頃から職場環境を整えることが重要です。

2. ハラスメントの定義

我が社は以下のハラスメント行為を許しません。

我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。

パワーハラスメント（優越的な関係を背景として行われたものであることが前提）

- ① 隔離・仲間外し・無視等人間関係からの切り離しを行うこと
- ② 私的なことに過度に立ち入ること
- ③ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害を行うこと
- ④ 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
- ⑤ 暴行・傷害等身体的な攻撃を行うこと
- ⑥ 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言等精神的な攻撃を行うこと など

セクシュアルハラスメント

- ① 性的な冗談、からかい、質問
- ② わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ③ その他、他人に不快感を与える性的な言動
- ④ 性的な噂の流布
- ⑤ 身体への不必要な接触
- ⑥ 性的な言動により社員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為
- ⑦ 交際、性的な関係の強要
- ⑧ 性的な言動に対して拒否等を行った部下等従業員に対する不利益取扱い 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

- ① 部下の妊娠・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扱いを示唆する言動
- ② 部下又は同僚の妊娠・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
- ③ 部下又は同僚が妊娠・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
- ④ 部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する言動
- ⑤ 部下又は同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等 など

3. 対象者

取り組みの対象は、役員、正社員、派遣社員、パートタイマー等の従業員全員及びお取引先様（派遣先企業様）の社員の方等を含みます。

- ◆ 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。
- ◆ 被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、性的な言動は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・介護休業等に関するハラスメントについては、妊娠・出産をした女性労働者及び育児・介護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. 懲戒

ハラスメントの行為者に対しては、事実関係を調査の上、就業規則に基づき、厳重な処分を行います。その他、行為者の異動等、被害者の労働条件および就業環境を改善するために必要な措置を講じます。

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

5. 相談窓口

ハラスメントに関する相談に対応するために、専門に相談を受け付ける「ハラスメント相談窓口」を設置しています。

実際にハラスメントが起き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。

ハラスメントなどの相談はこちら <https://hr-techno.co.jp/soudan.html>
[Mail] soudan@hr-techno.co.jp

- ◆ メール、電話など、希望する手段でご相談いただけます。
- ◆ 相談内容は守秘義務に基づき、関係者限定で対応します。
相談したこと、事実関係の確認に協力したことで不利益な取り扱いを受けることはありません。
- ◆ 受付後は、相談者のプライバシーに配慮した上で、必要に応じて行為者・被害者・その他の従業員等に事実関係を聴取します。聴取を求められた従業員は、正当な理由なくこれを拒むことはできません。
- ◆ 事実確認後は、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。

2022年3月1日制定

株式会社エイチアールテクノ
代表取締役 下地 正孝