

ハラスメントの防止について

株式会社テクノウェイブ

職場におけるパワーハラスメントやセクシャルハラスメント等の様々なハラスメント行為は、働く人が本来の能力を発揮する機会を妨げ、個人としての尊厳や人格を不当に傷付ける許し難い行為であり、職場環境に対しても悪影響を与え、業務にも支障を生じさせます。

社会的影響も大きく、貴重な人材の損失につながっていることは大きな問題です。

テクノウェイブではハラスメントの防止に努めてまいります。

スタッフの皆様におかれましてもハラスメントの防止へのご協力をお願いいたします。

1. 基本的な考え方と姿勢

テクノウェイブはハラスメント行為防止に努めております。

ハラスメント行為は当然ですが、妊娠や出産に関する否定的な言動、育児休業、介護休業等を妨げる可能性がある言動、性別に基づく役割分担を意識させる言動は、ハラスメントを発生させる原因となります。

ハラスメント行為を防止するためにも、自分が加害者にも被害者にもなる可能性があるということを常に意識することが必要です。

相手の立場になって物事を考えた上での言動を心掛けることがハラスメント防止につながると考えます。

また、他の従業員等がハラスメントを受けている事実を知りながら、これを黙認する行為もしてはいけません。

2. ハラスメント行為とは？

(1) パワーハラスメント

職場において行われる以下の要素を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

業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者とされる者に対して抵抗や拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指します。

② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動

社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指します。

③ 労働者の就業環境が害されるもの

当該言動により、労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなったために能力の発揮に重大な悪影響が生じる等の当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指します。

なお、客観的に見て、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。

(2) セクシャルハラスメント

職場における、相手方の意に反した以下のいずれかに該当する行為をいいます。

- ① 性的な言動を行い、それに対する対応によって仕事を遂行するうえでの一定の利益または不利益を与えること。
- ② 仕事を遂行するうえでの一定の利益または不利益を条件に性的誘い、あるいは性的な好意的態度を要求すること。
- ③ 性的な言動を行う事によって、就業環境を不快なものとし、業務遂行能力の発揮に悪影響を与える等の重大な支障を生じさせること。

(3) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

上司または同僚から行われる以下のような行為をいいます。

ただし、以下のいずれかに該当する行為類型以外の行為であっても該当する場合があります。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて業務上の必要性に基づく言動によるものについては該当しません。

- ① 妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用に関し、解雇その他不利益取り扱いを示唆する言動
- ② 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 妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用したことによる嫌がらせ等
- ④ 妊娠・出産等をしたことにより、解雇その他不利益な取り扱いを示唆する言動
- ⑤ 妊娠・出産等をしたことに対する嫌がらせ等

3. 対象範囲

これらハラスメント行為の対象者は私達の職場に関わる全ての人です。

(従業員、派遣スタッフ、スタッフ登録者、派遣先企業の従業員、協力会社の社員等)

職場とは主張先や社外の打ち合わせ、接待の席等、業務に関わる全ての場所です。

また、就業時間内に限らず、実質的に職場の延長とみなされる就業時間外も含みます。

4. 相談への対応

ハラスメントに関する相談は相談窓口にご相談ください。

実際にハラスメント行為にあった場合はもちろん、周りで見聞きした場合等、職場内のハラスメントが発生する恐れがある場合はできるだけ早めにご相談ください。

プライバシーは守り、公平に対応し、これら相談した事実を理由にした不利益な取り扱いをすることはありません。

事実関係を確認できた場合は、速やかに被害者に対する配慮のための措置、および行為者に対する措置を行います。

5. 再発防止

ハラスメント事案が生じた際には迅速に派遣先、再発防止策を講じ、再周知や研修・教育を実施して再発の防止に努めます。

また、行為者については就業規則の定めに基づき懲戒解雇に処する場合があります。

本文書はハラスメントに関する規定「TWースタッフ就業規則第34条」に基づいています。

以上