

ご就業中の皆様へ

2022年4月1日
株式会社ハーモリンク

ハラスメント防止の徹底について

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あるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的に影響を与える問題です。

当社は下記内容を周知いたしますので、皆様におかれましてはハラスメント防止へのご協力をお願いいたします。

1. 基本的な考え方・姿勢

株式会社ハーモリンクはハラスメント行為を決して許しません。

また、ハラスメント行為そのものでなくても、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する否定的な言動や、性別に基づく役割分担意識に基づく言動は、ハラスメントの発生原因や背景となることがありますので、このような言動は慎むよう注意しましょう。

2. ハラスメント行為の定義

1. セクシャルハラスメントとは、職場における相手方の意に反した以下の各号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かけを行い、あるいは性的に好意的な態度を要求すること
- (3) 性的な言動を行うこと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

2. パワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係等の職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的もしくは身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させる次のような行為をいいます。ただし、以下の各号のいずれかに該当する行為類型以外の行為であってもパワーハラスメント行為に該当する場合があります。

- (1) 暴行または傷害等身体的な攻撃
- (2) 脅迫、名誉毀損、侮辱またはひどい暴言等精神的な攻撃
- (3) 隔離、仲間外しまたは無視といった人間関係からの切り離し
- (4) 業務上明らかに不要なこともしくは遂行不可能なことの強制または仕事の妨害等の過大な要求
- (5) 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または仕事を与えない等の過小な要求

(6) 私的なことに過度に立ち入るといった個の侵害

(7) その他、前各項に準ずる、職場において不適切なハラスメント行為

3. 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは、上司又は同僚から行われる以下のような行為をいいます。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、職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントには該当しません。

ただし、以下の各号のいずれかに該当する行為類型以外の行為であっても妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントに該当する場合があります。

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

3. 対象者

ハラスメント行為の対象となるのは、従業員、派遣スタッフ、派遣先企業の従業員など、我々の職場に関わる全ての人です。

3. 相談に対する対応

もしもハラスメント行為の被害にあった、またはそのような状況を見聞きした場合は相談窓口にご相談ください。相談には公平に、プライバシーを守って対応します。

会社や都道府県労働局へ相談したこと等を理由として不利益な取り扱いをすることはありません。

相談を受けた場合は事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合は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講じます。また会社として再発防止に努めます。

ハラスメント行為の防止や発生時の対応等、詳しくは「職場におけるハラスメントの防止に関する規程」に記載しています。