



ANTI HARASSMENT POLICY - JAPANESE

当社のハラスメント禁止方針

法規や慣習に基づく遵守事項に加えて、当社では、すべての社員および求職者に平等な雇用機会を与えることを長年の方針としています。人種、宗教、肌の色、性別、性的指向、年齢、妊娠、出身国または祖先、あるいは過大な負担を負わずに当社が提供できる相応の便宜をはかった上で、またはそれなしで基本的職務遂行に支障がない程度の身体障害または精神障害、その他の法律で保護されたステータスにかかわらず、誰もが雇用、選択、人事評価、昇進、報酬、トレーニング、職務割当、レイオフ、解雇を含むすべての雇用上の判断において平等に扱われます。

当社ではハラスメントのない職場を全社員に提供することを方針としています。役職や立場にかかわらず、全社員はこれらの原則を遵守・遂行するとともに、他の社員、顧客、仕入先、訪問者、および一般大衆との日常の関係においてこの精神を実行することが要求されます。

このハラスメント禁止方針は、社員が上記の不当な理由(人種、宗教、性別、性的指向など)により他の社員、顧客、業者、当社の訪問者に対していやがらせをすることを禁止しています。相手の保護されたステータスに基づき、相手に歓迎されない言動や視覚に訴える行動をとることがハラスメントまたはいやがらせとなります。(保護されたステータスとは、上述の人種、宗教、性別、性的指向などを意味します。) 当社では、社員の具体的な処遇に影響するか、個人の業務成績に不当な干渉をする、あるいは脅迫的、虐待的、または敵意に満ちた職場環境を生み出すようなハラスメント行為は容認されません。

セクシャル・ハラスメント(性的嫌がらせ)にも特に言及する必要があります。相手が嫌がるような性的なもちかけ、性的行為の要求、その他の身体的または言葉による性に関する行動は、(1) その行為の受入れが明白にあるいは暗示的に雇用の条件である場合、(2) その行為の受入れまたは拒否に基づいて雇用上の判断がなされる場合、あるいは(3) その行為が個人の業務成績に不当に干渉するか、脅迫的または不快な、あるいは敵意に満ちた職場環境を生じる目的または効果をもっている場合、セクシャル・ハラスメントとなります。セクシャル・ハラスメントには、あからさまな性行為の誘い、性的なほのめかし、挑発的な言葉、性的な含みのある冗談やからかい、悪ふざけ、男女の特徴に関する冗談、下品な言葉やジェスチャー、下品な印刷物や視覚に訴えるものを展示すること、そして相手の体に触ったり、つまんだり、自分の体を押し付けたりする身体的接触が含まれることがあります。

過激なあるいは宗教的な軽蔑語やあざけりは厳禁です。それが判明した場合は、即刻解雇も辞さない厳重な懲戒処分がとられます。

社員全員がハラスメントのない環境を確立する義務を負っています。

最後になりますが、もしハラスメントを受けたと感じた場合は、遠慮することなく、その行為が自分の気分を害したこと、そしてその行為をやめて欲しいことを丁重に申しはかりと相手の相手に対して伝えるべきです。これは口頭で伝えるか、それが気まずい場合は書いたもので伝えることができます。当社はあなたが自分自身で問題を

解決しようとする努力を支援しますが、そうしなくてはならないというわけではありません。(特に、暴力的な脅迫の場合や、その他の極端な行動の場合は、自分自身で問題を解決しようとするべきではありません。) ハラスメントを受けたか目撃した場合は、自分自身で解決しようとしたかどうかにかかわらず、それを直属の上司、または(直属の上司が問題の場合は)その直属の上司の上の上司、その他、自分が安心して打ち明けられる上司または役員、人事課職員、本部の人事部、ESCO本部倫理問題相談員(314-213-7200)、本部オンブズマン(800-272-0872)のいずれかに報告してください。英語以外の言語の場合は次のいずれかのESCO担当者のメールアドレスに連絡して下さい。

本部人事部: dhanlon@escotechnologies.com

本部倫理問題相談員: corporateethicsofficial@escotechnologies.com

本部オンブズマン: ombudsman@escotechnologies.com

苦情や問題行為の報告を受けた上司または役員は直ちにこれを本部人事部に報告しなければなりません。日時、場所、目撃者の名前などのハラスメント行為の詳細を苦情の報告者もしくは上司・役員から提供していただければ調査がしやすくなります。当社では、ハラスメントを報告したり、苦情提出を支援したり、調査に協力した人に対する報復行為を禁止しています。

当社ではそのような苦情をすべて迅速かつ徹底的に調査することを方針としています。実践的に可能な限り、苦情およびその解決条件は公開されません。調査の結果、ハラスメントが実際に存在したと判明した場合は、即刻解雇も含む適切と判断される懲戒処分などの対策を当社は迅速に講じます。



Victor L. Richey, Jr.
会長兼経営最高責任者