令和８年１０月２６日

お取引先様　各位

株式会社テクノ・スタッフ
代表取締役　尾﨑　一郎

作業現場におけるハラスメント防止に向けたご協力のお願い

拝啓　時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。平素より当社業務に格別のご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、当社では近年、若手社員の採用を拡大するとともに、性別・年齢・国籍・雇用形態を問わず多様な人材が現場で活躍しております。現場で働くすべての方が安心して力を発揮できる環境づくりを、当社は経営上の重要な課題と位置付けております。

当社は、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、取引の相手方等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）を含むあらゆるハラスメントを、社内外を問わず容認しない方針です。この方針は、当社社員が協力会社の皆さまに対して行う言動にも等しく適用いたします。

ハラスメントの防止については、事業主同士が互いに協力することが、法令及び国の指針においても求められております。主なものは次のとおりです。

- **男女雇用機会均等法第 11 条第 3 項：**事業主は、他の事業主からセクシュアルハラスメント防止のための措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるよう努めなければならないとされています。
- **労働施策総合推進法第 33 条第 3 項（令和 8 年 10 月 1 日施行）：**顧客・取引の相手方等の言動によるハラスメント（カスタマーハラスメント）の防止措置についても、同様の協力の努力義務が定められました。
- **同法第 34 条第 2 項：**事業主は、雇用する労働者が他の事業主の雇用する労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の配慮に努めることとされています。
- **セクシュアルハラスメント防止指針（平成 18 年厚生労働省告示第 615 号）：**取引先等の他の事業主やその雇用する労働者も、セクシュアルハラスメントの行為者となり得ることが示されています。
- **パワーハラスメント防止指針（令和 2 年厚生労働省告示第 5 号）：**取引先等の他の事業主が雇用する労働者等からの言動について、相談体制の整備や被害者への配慮に取り組むことが望ましいとされています。

つきましては、上記の趣旨を踏まえ、貴社に次の事項についてご協力をお願い申し上げます。

(1)　当社現場に従事される貴社従業員の皆さまに、本紙の内容を周知いただくこと（再委託先がある場合は、可能な範囲で同様にお伝えいただくこと）

(2)　当社現場でハラスメントに該当し得る事案が生じた場合、貴社従業員の方が被害を受けた場合・行為者となった場合のいずれであっても、ご連絡いただき、事実確認及び再発防止に向けて当社と連携いただくこと

(3)　貴社従業員の方が当社社員から不適切な言動を受けた場合には、ご遠慮なく当社までお知らせいただくこと

安全で働きやすい現場は、品質と安全を支える基盤と考えます。今後とも変わらぬご協力を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

敬具