ハラスメント防止方針

湘南農業協同組合　組合長　増田　定二

1　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、組合にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

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。また、上司と部下間や同僚間のいじめ・嫌がらせや適正な業務の範囲を逸脱した指導などはパワーハラスメントの発生の原因や背景になり、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。このような言動を行わないよう注意しましょう。

2　当組合は下記のハラスメント行為を許しません。

（1）就業規則第 37 条およびパートタイマー就業規則第 30 条（ハラスメントの禁止）第１号に定める「性的言動ないし類似する形態の行為を行い、それに対する他の従業員やその他の関係者の対応により当該従業員らの労働条件に不利益を与え、又は就業環境を害するなど、当該従業員らの具体的職務遂行又は適切な活動の遂行を阻害ないしその恐れを発生させること」とは次のとおりです。

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　性的な言動により職員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為、求職者等に対しては求職活動が阻害され支障が生じる行為
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
⑨　性的指向・性自認に関する言動　など

（2）就業規則第 37 条およびパートタイマー就業規則第 30 条（ハラスメントの禁止）第２号に定める「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る言動により、他の従業員、その他の関係者に精神的･身体的な苦痛を与え、又は職場環境を悪化させること」とは次のとおりです。

①　身体的な攻撃
②　精神的な攻撃
③　人間関係からの切り離し
④　過大な要求
⑤　過小な要求

⑥　個の侵害　など

また、取引先に雇用される者、インターンシップ生、当組合の正職員、定年再雇用者、派遣職員、パート・アルバイト等になろうとする者（求職者）に対しても、パワーハラスメントに該当する言動をしてはいけません。

（３）就業規則第 37 条およびパートタイマー就業規則第 30 条（ハラスメントの禁止）第３号に定める「妊娠、出産、育児・介護休業、育児・介護短時間勤務等を理由とする不利益な取扱いをすること、又は就業環境を害するなど、当該従業員やその他の関係者の具体的職務遂行又は適切な活動の遂行を阻害ないしその恐れを発生させること」とは次のとおりです。

①部下又は同僚による妊娠・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

②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

③部下又は同僚が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等

④部下による妊娠・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行為

⑤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行為

（４）（１）から（３）までに規定するもののほか、性的指向・性自認に関する言動によるものなどの職場におけるあらゆるハラスメントにより、他の労働者やその他の関係者の就業環境を害することは就業規則第 37 条およびパートタイマー就業規則第 30 条（ハラスメントの禁止）第４号に該当し禁止されています。

３　この方針の対象は、役員、正職員、定年再雇用者、派遣職員、パート・アルバイト等当組合において働いているすべての労働者です。

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・出産等をした女性労働者及び育児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。

パワーハラスメントの背景となる「職場内での優位性」には、「職務上の地位」に限らず、人間関係や専門知識、経験などの様々な優位性が含まれ、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対する行為も業務上必要かつ相当な範囲を超えたもので、労働者の就業環境を害した場合はパワーハラスメントになります。なお、業務上の必要性に基づき、かつその態度が相当といえる注意、指導等は、受け手が主観的に不満を抱いたとしてもパワーハラスメントに該当しません。

セクシュアルハラスメントについては、上司、同僚、求職者等に接する職員、顧客、取引先の社員の方等が被害者及び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。また、被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、性的な言動であればセクシュアルハラスメントに該当します。

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　従業員がハラスメントを行った場合、就業規則第43条およびパートタイマー就業規則第34条（懲戒）の定めにより、処分されることがあります。

また、組合の従業員以外の者（取引先の労働者、求職者等およびフリーランス等のその他の関係者）に対してセクシャルハラスメント、パワーハラスメントその他のハラスメントを行った場合も同様です。

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

職場におけるハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口担当者は次の者です。電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。

また、実際に生じている場合だけでなく、生じる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や上記２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。

ＪＡ内窓口：企画管理部リスク管理課

（電話：0463－95－6401、メールアドレス：helpline@ml.kn-ja.or.jp）

ＪＡ外窓口：三川法律事務所　担当弁護士 三川弁護士

住所：小田原市本町２丁目２番16 号 陽輪台小田原2 階209 号室

（電話：0465－21－6088）

相談には公平に、相談者だけでなく行為者についても、プライバシーを守って対応しますので安心してご相談ください。

6　相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いは行いません。

7　相談を受けた場合には、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には、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。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。組合の職員以外の者（取引先の労働者、求職者等およびフリーランス等のその他の関係者）からの相談を受けた場合も同様です。

8　当組合には、妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度があります。派遣職員の方については、派遣元企業においても利用できる制度が整備されています。まずはどのような制度や措置が利用できるのかを就業規則等により確認しましょう。制度や措置を利用する場合には、必要に応じて業務配分の見直しなどを行うことにより、上司や同僚にも何らかの影響を与えることがあります。制度や措置の利用をためらう必要はありませんが、円滑な制度の利用のためにも、早めに上司や人事担当部署に相談してください。また気持ちよく制度を利用するためにも、利用者は日頃から業務に関わる方々とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。

所属長は妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が安心して制度を利用し、仕事との両立ができるようにするため、所属における業務配分の見直し等を行ってください。対応に困ることがあれば、人事担当部署に相談してください。

９　職場におけるハラスメント防止研修・講習も行っていますのでふるってご参加ください。

以　上