

ハラスメント防止基本方針

令和 8 年 9 月
西美濃農業協同組合

1. ハラスメントの考え方

ハラスメントは、役職員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り、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。

性別役割分担意識に基づく言動、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関する否定的な言動は、各種ハラスメントの原因や背景となり得ます。

また、ハラスメントの背景には、役職員同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題があると考えられるため、職場環境の改善に努めます。

2. 禁止するハラスメント行為

当組合は、以下のハラスメント行為を許しません。

また、当組合の役職員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはなりません。

(1) パワーハラスメント

パワーハラスメントについては、優越的な関係を背景として行われたものであることを前提とします。

- ① 隔離・仲間外し・無視等、人間関係からの切り離しを行うこと
- ② 私的なことに過度に立ち入ること
- ③ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害を行うこと
- ④ 業務上の合理性がなく、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こと
- ⑤ 暴行・傷害等の身体的な攻撃を行うこと
- ⑥ 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言等の精神的な攻撃を行うこと

(2) セクシュアルハラスメント

セクシュアルハラスメントは、役職員間の行為だけでなく、求職活動等において求職者等に対する行為も対象となります。

- ① 性的な冗談、からかい、質問を行うこと
- ② わいせつ図画の閲覧、配布、掲示を行うこと
- ③ 他人に不快感を与える性的な言動を行うこと
- ④ 性的な噂の流布を行うこと
- ⑤ 身体への不必要な接触を行うこと
- ⑥ 性的な言動により就業意欲・求職活動の意欲を低下させること
- ⑦ 交際、性的な関係の強要を行うこと
- ⑧ 性的な言動に対して拒否等を行った部下等に対する不利益取扱いを行うこと

(3) 妊娠・出産等に関するハラスメント及び育児・介護休業等に関するハラスメント

- ① 解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動を行うこと
- 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を行うこと
- ③ 制度や措置の利用による嫌がらせ等を行うこと
- ④ 妊娠・出産等を理由として不利益取扱いを示唆する行為
- ⑤ 妊娠・出産等に対する嫌がらせ等を行うこと

3. 対象となる役職員等の範囲

この方針の対象は、役員、正職員、准職員、パート・アルバイト、派遣職員等、当組合で働くすべての役職員です。

セクシュアルハラスメントは、上司・同僚・利用者・取引先の社員等が行為者になり得ますので、異性に限らず対象とします。

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対象となります。

妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントは、制度を利用する男女役職員の上司・同僚が行為者になり得ます。

4. 処分

役職員のハラスメント行為があった場合、就業規則等に基づき懲戒処分等を行うことがあります。

処分は、行為の態様、当事者の関係、被害者の対応や心情等を総合的に判断します。

5. 相談窓口

ハラスメントに関する相談(苦情を含む)窓口を、以下のとおり設置し受付けます。

また、実際に起こっている場合だけでなく、可能性がある場合、放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合、ハラスメントに当たる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。

相談窓口：本店 総合企画部 電話番号： 0584-71-9170

6. 不利益取扱いの禁止及び秘密厳守

相談者及び事実関係の確認に協力した方に対して、不利益な取扱いは行いません。
なお、相談内容や調査によって知った機密情報は、厳重に管理し秘密厳守します。

7. 事実確認と措置等

相談を受けた場合、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、被害者への配慮のための措置及び行為者への就業規則等に沿った毅然とした対応を行うとともに、あわせて再発防止策を講じます。

また、すべての人がハラスメントを受ける可能性があるとともに、ハラスメントを行う可能性があることから、役職員への教育・研修の実施を継続して実施します。

以 上