

# ハラスメント防止規程

新居浜医療福祉生活協同組合

## 目次

|      |                  |   |
|------|------------------|---|
| 第1条  | [目的]             | 1 |
| 第2条  | [定義]             | 1 |
| 第3条  | [ハラスメントの禁止]      | 4 |
| 第4条  | [相談窓口の設置]        | 6 |
| 第5条  | [総務部長の責務]        | 6 |
| 第6条  | [相談・苦情の申出]       | 6 |
| 第7条  | [申出の方法]          | 6 |
| 第8条  | [プライバシーの保護]      | 6 |
| 第9条  | [不利益取扱いの禁止]      | 7 |
| 第10条 | [事実認定]           | 7 |
| 第11条 | [懲戒処分]           | 7 |
| 第12条 | [指導・啓発、防止のための措置] | 7 |
| 第13条 | [改廃]             | 8 |
| [附則] |                  | 8 |

## 第 1 章 総 則

### 第 1 条 [目的]

本規程は、職員就業規則第 17 条及びパートタイマー・アルバイト就業規則第 17 条により、職場におけるハラスメント（妊娠・出産等に関するハラスメント、育児休業・介護休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメントなど）を防止するために従業員等が遵守すべき事項や防止するための措置等を定めたものであり、働きやすい職場環境を実現することを目的とします。

### 第 2 条 [定義]

本規程中の用語の定義については、次のとおりとします。

#### 2、 従業員等

生協の役員、職員、パートタイマー、アルバイト、派遣従業員等生協に関わる全ての者をいいます。

#### 3、 職場

職場とは、すべての生協事業場、取引先など他社の事業場、顧客の自宅、業務で使用する車中、打ち合わせ・接待で利用する飲食店、宴席等、業務を遂行するすべての場所をいいます。

#### 4、 ハラスメント

ハラスメントとは、次の(1)「妊娠・出産等に関するハラスメント」、(2)「育児・介護休業等に関するハラスメント」、(3)「セクシュアルハラスメント」、(4)「パワーハラスメント」を総称し「ハラスメント」といいます。

#### (1) 妊娠・出産等に関するハラスメント

妊娠・出産等に関するハラスメント（以下、「マタニティハラスメント」という。）とは、職場において、上司や同僚が、従業員等の妊娠・出産等に関する制度又は措置の利用に関する言動（以下のいずれかに該当したこと）により、従業員等の労働条件の不利益変更を行なうこと、又は就業環境を害することをいいます。

① 妊娠したこと

② 出産したこと

③ 母性健康管理措置を求め、又は受けたこと

④ 坑内業務・危険有害業務に就けないこと、これらの業務に就かないことの申し出をしたこと、又はこれらの業務に就かなかったこと

⑤ 産前休業を請求したこと又は産前休業したこと、産後に就業できないこ

と、又は産後休業したこと

- ⑥ 軽易業務への転換を請求し、又は転換したこと
- ⑦ 時間外等に就業しないことを請求し、又は時間外等に就業しなかったこと
- ⑧ 育児時間の請求をし、又は取得したこと
- ⑨ 妊娠又は出産に起因する症状により労働できないこと、労働できなかったこと又は能率が低下したこと

ただし、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、マタニティハラスメントには該当しません。

## (2) 育児休業・介護休業等に関するハラスメント

育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは、従業員等が育児・介護休業規程上認められている、次のいずれかの休暇又は休業の取得を申し出ること、あるいは取得したことをもって、従業員等の労働条件の不利益変更を行なうこと、又は就業環境を害することをいいます。

- ① 育児休業
- ② 子の看護休暇
- ③ 介護休業
- ④ 介護休暇
- ⑤ 所定外労働の制限
- ⑥ 時間外労働の制限
- ⑦ 深夜業の制限
- ⑧ 育児のための所定労働時間の短縮措置
- ⑨ 始業時刻変更等の措置
- ⑩ 介護のための所定労働時間の短縮の措置

ただし、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、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。

## (3) セクシュアルハラスメント

セクシュアルハラスメント（以下、「セクハラ」という。）は、職場において行なわれる、性的な言動に対する従業員等の対応により、当該従業員等の労働条件の不利益変更を行なうこと、又は就業環境を害することをいいます。また、セクハラには同性に対するものも含まれ、被害を受ける者の性的指向（恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか）や性自認（性別に関する自己認識）にかかわらず、「性的な言動」であれば、セクハラに該当します。なお、性的な言動とは、性的な内容の発言および性的な行動をいい、次のよ

うに区分し、定義するものとします。

① 対価型セクハラ

職場において行われるもので、本人の意に反する性的な言動に対する従業員等の対応によって、その従業員等が譴責、減給、出勤停止、懲戒解雇などの不利益を受けるものをいいます。対価型セクハラには次のようなものがあります。

a) 代償型

性的な関係を持つことを、良い成績評価等を与える条件にするような行為

b) 報酬型

性的な関係を拒まれた場合、労働条件で不利益な取り扱いをするような行為

c) 地位利用型

相手が断れない弱い立場であることを利用して、性的な関係を持つことをせまるような行為

② 環境型セクハラ

職場において行われるもので、本人の意に反する性的な言動に対する従業員等の就業環境が不快なものになるため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、従業員等が就業する上で看過できない程度の支障が生じるものをいいます。環境型セクハラには次のようなものがあり、「平均的な従業員等がどう感じるか」が、判断基準となります。

a) 身体接触型

お尻や胸に触ったり、抱きつくような行為

b) 発言型

性的な経験を尋ねたり卑猥な話をするような行為

c) 視覚型

ヌードポスターの掲示や宴会で裸踊りを見せるような行為

(4) パワーハラスメント

パワーハラスメント（以下、「パワハラ」という。）とは、職場における地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範疇を超えて人格と尊厳を侵害する言動をいい、いじめや嫌がらせの行為を含む次のような行為をいいます。

尚、「地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に」とは、直属の上司はもちろんのこと、直属の上司以外であっても、先輩後輩関係などの人間関係により、相手に対して実質的に影響力を持つ場合のほか、キャリアや技能に差のある同僚や部下が実質的に影響力を持つ場合を含むものとします。

- ① 暴行・傷害等身体的な攻撃を行うこと
- ② 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言等精神的な攻撃を行うこと
- ③ 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
- ④ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害等を行うこと
- 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や仕事を与えないこと
- ⑥ 私的なことに過度に立ち入ること
- ⑦ その他前各号に準ずる言動を行うこと

5、 前各項のいずれも、職権を背景にしないハラスメント行為も含むものとし、これらに準ずるものであって職場環境を悪化させたり個人の人格や尊厳を侵害したりするような一切の行為を、この規程におけるハラスメントとします。

## 第 2 章 禁止行為

### 第 3 条 [ハラスメントの禁止]

従業員等は、お互い対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序ならびに協力関係を保持する義務を負うものです。よって、如何なる場合にも、他人に対し、次の第 2 項から第 5 項にあげる行為をしてはいけません。

- 2、 従業員等は、次に掲げるようなマタニティハラスメント及び育児・介護ハラスメント行為を行ってははいけません。
  - (1) 部下の妊娠・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言動をすること。
  - (2) 部下又は同僚の妊娠・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すること。
  - (3) 部下又は同僚が妊娠・出産等、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をする事。
  - (4) 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言動をすること。
  - (5) 部下又は同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等をする事。
- 3、 従業員等は、異性・同性に関わらず、次に掲げるようなセクハラ行為を行ってははいけません。
  - (1) 社内・取引先等で、従業員等の性的な冗談をいったり、噂を流布すること
  - (2) 職場における従業員等の服装、身体または外見に関して性的な批評を

すること

- (3) 従業員等が拒絶・抗議したにもかかわらず、交際を迫ったり、食事などに執拗に誘ったり、自宅に電話・FAX・インターネット・手紙などで執拗に通信すること
- (4) 性的な写真や漫画などを見せること
- (5) ヌード・ポスター等を掲示すること
- (6) 従業員等が不快感を表明しているのに、身体の箇所を注視するなどの性的関心を示すこと
- (7) 職場の従業員等を職場内外でつけ回すこと
- (8) 職場において、従業員等に対して性的な関係を要求すること
- (9) 職場の従業員等の胸、腰、背中、臀部、足に故意に触れること
- (10) 職場の従業員等の衣服または前記(9)以外の身体にむやみに触ったり、頼まれてもいないのに首や肩のマッサージ等を行うこと
- (11) 取引先などの他の生協において、前各号に該当する行為を行うこと
- (12) その他前各号に準ずる行為を行うこと

4、従業員等は、部下及び同僚間においても、次に掲げるようなパワハラ行為を行ってはけません。

- (1) 机を叩いたり、書類を投げつけたりするなどして相手を脅すこと
- (2) 他の従業員等がいる前で、一方的に恫喝すること
- (3) 部下や同僚からの相談などを恣意的に拒絶したり、無視したりすること
- (4) 人格や尊厳を否定するような発言を繰り返すこと
- (5) 生協の方針とは無関係に、自分のやり方や考え方を部下に強要すること
- (6) 自分の責任を棚上げにして、部下に責任をなすりつけること
- (7) 不当な転勤や退職を強要したり、解雇をちらつかせたりすること
- (8) 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や仕事を与えないこと
- (9) 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害等を行うこと
- (10) 業務上必要な情報や助言などを与えないこと
- (11) 私的なことに過度に立ち入ること
- (12) その他前各号に準ずる行為を行うこと

5、部下である従業員等が、ハラスメントを受けている事実を認めながら、これを上司は黙認してはいけません。

### 第3章 相談・苦情の対応

#### 第4条 [相談窓口の設置]

ハラスメントに関する相談および苦情処理の相談窓口は、本部および各事業場で設けることとし、その責任者は総務部長とします。総務部長は、窓口担当者の名前を人事異動等の変更の都度、周知すると共に、担当者に対する対応マニュアルの作成および必要な研修を行うものとします。

2、相談窓口は次の業務を担当するものとします。

- (1) ハラスメントに関する相談・苦情を受け付けること
- (2) 相談・苦情があった事案について、対応マニュアルに沿い、事実関係を確認の後、本部においては総務部長へ、各事業場においては所属長へ報告を行うこと
- (3) 相談・苦情があった事案について、事実に基づいた適切な措置を講ずること
- (4) その他、ハラスメント防止のため、生協内の意識調査、職場環境の調査、パンフレットの作成等を行い、生協内意識の高揚を図ること

#### 第5条 [総務部長の責務]

総務部長は、前条第2項の報告を受けた場合、第6条第2項及び第3項に基づき、必要な措置を講じなければなりません。また、加害者への懲戒処分のために必要な手続きを取らねばなりません。

#### 第6条 [相談・苦情の申出]

ハラスメントを受けた従業員等またはハラスメントを目撃した従業員等は、相談窓口に対してハラスメントに関する相談・苦情の申出を行うことができます。

- 2、ハラスメントに関する相談・苦情の申出は、現実が発生した場合だけでなく、発生のおそれがある場合にも行うことができるものとします。
- 3、総務部長あるいは所属長は、相談者のプライバシーに配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司並びに他の従業員等に事実関係を聴取します。
- 4、前項の聴取を求められた従業員等は、正当な理由なくこれを拒むことはできません。

#### 第7条 [申出の方法]

前条に定める相談・苦情の申出は、口頭、電話又は書面で行うものとします。

#### 第8条 [プライバシーの保護]

相談窓口の担当者、所属長及び総務部長は、申出をした従業員等および関係当事

者のプライバシーの保護に十分留意しなければなりません。

#### 第9条 [不利益取扱いの禁止]

生協は、従業員等がハラスメントに関する相談・苦情を申し出たことを理由として、当該従業員等に不利益な取扱いをしてはいけません。

## 第4章 ハラスメントへの対応

#### 第10条 [事実認定]

ハラスメントの最終的な事実認定は、相談窓口及び総務部長からの報告をもとに、常務理事会で行うこととします。

#### 第11条 [懲戒処分]

生協は、ハラスメント行為が認められた従業員等に対し、懲戒規程に基づいて懲戒処分を行うこととします。

- (1) 本規程第3条第2項(1)(2)、第3項(1)(2)(4)(5)(6)(10)及び第4項の(1)(2)(3)(5)(6)のいずれかの行為を行った場合は、けん責、減給、出勤停止とします。
- (2) 本規程第3条第2項(3)(4)(5)、第3項(3)(7)(9)(11)及び第4項の(4)(8)(9)(10)(11)のいずれかの行為を行ったときは、解職または諭旨退職とします。
- (3) 本規程第3条第3項(8)及び第4項の(7)の行為を行ったとき及び、数回にわたる懲戒に処せられたにもかかわらず、改善の見込みがないと認められたときは、懲戒解雇とします。

#### 第12条 [指導・啓発、防止のための措置]

生協および職場内の管理監督者は、従業員等によるハラスメント行為が起きないように、従業員等の指導・啓発に努めなければなりません。

生協は、ハラスメントが行われないよう管理職研修、新入社員研修等あらゆる機会を捉え、その防止のための教育を行います。

- 2、ハラスメントが行われた場合は、直ちに、被害者の被害を回復するため、加害者の配置転換、解雇等必要な措置を講じ、被害者の就労環境を改善します。
- 3、ハラスメントが発生した部署に、再発防止のための教育訓練等必要な措置を講じます。

### 第13条 [改廃]

この規程の改廃は、常務理事会にて行います。

### [附則]

この規程は平成31年 4月 1日より施行します。

- 2、この規程の施行に伴い、セクシャルハラスメント防止規程及びパワーハラスメント防止規程を廃止します。

## 【参考】セクシャルハラスメントの区分

### ① 対価型セクシャルハラスメント

職場において行われるもので、本人の意に反する性的な言動に対する従業員等の対応によって、その従業員等が譴責、減給、出勤停止、懲戒解雇などの不利益を受けるものをいいます。対価型セクハラには次のようなものがあります。

#### a) 代償型

性的な関係を持つことを、良い成績評価等を与える条件にすること

#### b) 報酬型

性的な関係を拒まれた場合、労働条件で不利益な取り扱いをすること

- ・ 事務所内において事業主が従業員等に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、その従業員等を解雇すること。
- ・ 出張中の車中において上司が従業員等の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、その女性従業員等について不利益な配置転換をすること。
- ・ 営業所内において事業主が日頃から従業員等に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、その従業員等を降格すること。

#### c) 地位利用型

相手が断れない弱い立場であることを利用して、性的な関係を持つことをせまること

### ② 環境型セクシャルハラスメント

職場において行われるもので、本人の意に反する性的な言動に対する従業員等の就業環境が不快なものになるため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、従業員等が就業する上で看過できない程度の支障が生じるものをいいます。環境型セクハラには次のようなものがあり、「平均的な従業員等がどう感じるか」が、判断基準となります。

#### a) 身体接触型

お尻や胸に触る、抱きつくような行為

- ・ 給湯室において上司が従業員等に対して抱きついてきたため、出勤するのが苦痛でつらくなっていること。
- ・ 事務所内において事業主が従業員等の腰、胸等に度々触ったため、その従業員等が苦痛に感じて、その就業意欲が低下していること。

b) 発言型

性的な経験を尋ねる。卑猥な話をするような行為

- ・ 同僚が取引先において「性的にふしだらである」などの噂を流したため、その従業員等が苦痛に感じて取引先に行くことができないこと。
- ・ 生協内で顔を合わせると必ず性的経験や容姿、身体に関することについて聞く従業員等があり、相手の従業員等が非常に苦痛に感じていること。

c) 視覚型

ヌードポスターの掲示や宴会で裸踊りを見せるような行為

- ・ 従業員等が抗議しているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、従業員等が苦痛に感じて業務に専念できないこと。