

ハラスメントは許しません！！

香川県漁業協同組合連合会 代表理事会長 嶋野勝路

- 1 職場におけるハラスメントは、従業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るとともに、従業員の能力の有効な発揮を妨げ、また、香川県漁連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は、セクシャ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。

職場における地位や人間関係等の職場内の優位性を背景に、業務の適正な範疇を超える場合は、パワーハラスメントの発生となります。また、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 香川県漁連は下記のハラスメント行為を許しません。

<セクシャルハラスメント>

- 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性的な噂の流布
- ④身体への不必要な接触
- ⑤性的な言動により社員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為
- ⑥交際、性的な関係の強要
- ⑦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
- ⑧その他、他人に不快感を与える性的な言動等

<パワーハラスメント>

- ⑨身体的な攻撃(暴行・傷害)
- ⑩精神的な攻撃(脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言)
- ⑪人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)
- ⑫過大な要求(業務上明らかに不要なことや、遂行上不可能なことの強制、仕事の妨害)
- ⑬寡少な要求(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、仕事を与えない)
- ⑭個の侵害(私的なことに過度に立ち入る)

<妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント>

- ⑮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
- ⑯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
- ⑰部下又は同僚が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等
- ⑱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
- ⑲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

- 3 この方針の対象は、職員、専任職員、契約職員、パートタイマー・アルバイト等本会において働いているすべての従業員です。

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・出産等をした女性従業員及び育児休業等の制度を利用する男女従業員の上司及び同僚が行為者とな

り得ます。

セクシャルハラスメントについては、上司、同僚、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ャ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、就業規則に基づき懲戒処分（譴責、減給、出勤停止、降任、諭旨退職又は懲戒解雇）されることがあります。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。

総務部部長

総務部次長

総務部総務課課長

総務部総務課課長補佐

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いりません。

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。

8 本会には、妊娠・出産、育児や介護を行う従業員が利用できる様々な制度があります。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、早めに上司や総務部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、育児や介護を行う従業員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、総務部長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・講習も行いますので、ふるってご参加ください。