

令和2年11月1日

## ハラスメント防止に関する方針

函館市亀田農業協同組合  
代表理事組合長 柴谷廣道

職場におけるハラスメントは、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るとともに、職員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。

当組合は、差別的な言動やハラスメント行為、暴力行為など個人の尊厳を損なう行為を許しません。

すべての個人が尊重され、互いの信頼のもとに良好な人間関係を構築し、活気ある職場を目指します。

### 1. ハラスメントの禁止について

当組合が禁止するハラスメント行為には、以下のようなものがあります。

#### <セクシュアルハラスメント>

職員は、他の職員の意に反し、次に掲げる性的な言動を行ってはならない。

- ①必要もないのに身体に触れること
- ②わいせつな写真や画を職場に張り出したり、職員の見える場所に置いたりすること
- ③性的な経験を話したり、尋ねたりすること
- ④性的な内容の情報を意図的に流すこと
- ⑤性的な関係を強要すること
- ⑥その他職員の嫌がる性的な言動を行うこと

#### <妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント>

職員は、他の職員の意に反し、妊娠・出産・育児休業・介護休業に関する否定的な次に掲げる言動を行ってはならない。

- ①妊娠・出産・育児・介護等に関する制度や措置の利用を阻害する言動を行うこと
- ②妊娠・出産・育児・介護等に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせを行うこと
- ③妊娠・出産・育児・介護等に関する制度や措置の利用に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆すること

#### <パワーハラスメント>

職員は、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務に適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させる次に掲げる言動をしてはならない。

- ①暴行、暴言、脅迫、名誉を毀損する言動を行うこと
- ②業務に必要なことを命令したり、明らかに遂行不可能なことを命令すること
- ③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ずることや与えないこと
- ④私的なことに過度に介入する言動を行うこと
- ⑤その他前項目に準じる言動を行うこと

#### 2. 対象者について

この方針の対象は、役員、正職員、嘱託臨時職員、期間従業員、臨時従業員等、当組合において働いている全ての労働者であり、さらにはJAグループ役職員、取引先の社員、顧客等を含みます。

#### 3. 通報、相談窓口について

コンプライアンス統括部署（管理部）に「ヘルプライン」を設置しております。ヘルプラインのハラスメントに関する業務は、次のとおりです。

- ①ハラスメントに関する相談・苦情の受け付け
- ②相談・苦情の事案の事実関係の調査
- ③事実関係が確認された事案への対応策の決定

一人で悩まずにコンプライアンス統括部署（受付窓口：管理部長）までご相談ください。

#### 4. 懲戒処分について

当組合は、ハラスメントを行った職員に対し、職員就業規則及び準職員就業規則に定めるところにより懲戒処分を行います。