

# ハラスメントは許しません！！

1 職場におけるハラスメントは、個人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、被害者の能力の有効な発揮を妨げ、また、組織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。

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。

2 当会は、就業規則第14条第7項から9項並びに第14条の2から4に定めるものをはじめ、以下の行為を許しません。また、当会の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。

## ＜セクシュアルハラスメント＞

- (1) 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- (2) わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- (3) うわさの流布
- (4) 不必要な身体への接触
- (5) 性的な言動により他の従業員の就業意欲を低下させ、能力の発揮を阻害する行為
- (6) 交際・性的関係の強要
- (7) 性的な言動への抗議や拒否等を行った当該者に対して、不利益を与える行為
- (8) その他、相手方及び他の従業員に不快感を与える性的な言動や行為

## ＜妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント＞

- (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
- (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
- (3) 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
- (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
- (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

## ＜パワーハラスメント＞

- (1) 暴行・障害等身体的な攻撃を行うこと
- (2) 脅迫・名誉棄損・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) その他就業規則第14条第9号に該当する行動を行うこと

3 この方針は、全従業員、パートタイマー、ボランティア、業務委託社員等、当会の業務に従事する方をはじめ、利用者、取引先の職員等を含めた全ての方に対する行為を対象とします。また、就業時間内に業務を遂行する本来の就労場所に限らず、職場の延長とみなされる就業時間外の任意の場所を含みます。

- 4 悪質なハラスメントの行為者には、「就業規則第11章第2節」に基づき、制裁処分が課せられます。
- 5 職場におけるハラスメントに関する相談や苦情の窓口は以下のとおりです。  
電話や院内メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずに相談してください。  
また、実際にハラスメントが起こっている場合だけでなく、その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、ハラスメントにあたるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に応じ、事案に対処します。

【ハラスメント相談窓口】 統括管理室人事課長 (内線:5411 PHS:4540)

※相談には、公平に、プライバシーを守って対応します。

- 6 事実確認のために関係者への聞き取り調査を行いますが、相談者はもちろん確認に協力した関係者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 職場におけるハラスメント防止研修等を実施する際は、積極的に参加してください。

令和2年11月1日

大分県厚生農業協同組合連合会

**大分県厚生連** では、組織全体で  
**ハラスメントの防止** に取り組んでいます。