

青森農業協同組合ハラスメントの防止に関する方針

令和8年10月1日

青森農業協同組合

代表理事組合長 鹿内 克之

- 1 職場におけるハラスメントは、職員等（准職員、嘱託、臨時職員、パートタイマー、アルバイト等、当組合の指揮・監督下にある派遣労働者、および当組合との間に委任契約又は雇用契約が成立した者およびこれに準ずる者）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、職員等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。

性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となることがあり、また、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護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。このような言動を行わないよう注意しましょう。また、パワーハラスメントの発生の原因や背景には、職員等同士のコミュニケーションの希薄化等の職場環境の問題があると考えられますので、職場環境の改善に努めます。

- 2 当組合は下記のハラスメント行為を許しません。

また、当組合の職員以外の者（取引先の労働者、求職者等およびフリーランス等のその他の関係者）に対しても、これに類する行為を行いません。

ハラスメントに関して、就業規則第28条7、11、16、17、18、19、20において規定している行為は、それぞれ次のとおりです。

<セクシュアルハラスメント>

- 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その他、他人に不快感を与える性的な言動
- ④交際、性的な関係の強要
- ⑤性的な言動に対して拒否等を行った部下等職員に対する不利益取扱い等
- ⑥性的な噂の流布
- ⑦身体への不必要な接触
- ⑧性的な言動により職員等の就業意欲を低下させ能力発揮を阻害する行為、求職者等に対しては求職活動が阻害され支障が生じる行為

<妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント>

- ⑩部下又は同僚等が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用することを阻害する言動
- ⑪部下又は同僚等が妊娠・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
- ⑫部下又は同僚等が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等
- ⑬部下等の妊娠・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行為
- ⑭部下等が妊娠・出産等したことにより、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為

<パワーハラスメント>

- ⑮暴行・傷害等身体的な攻撃
- ⑯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
- ⑰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
- ⑱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
- ⑲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
- ⑳私的なことに過度に立ち入ること

3 この方針の対象は、職員等当組合において働いている全ての職員です。

セクシュアルハラスメントについては、上司、同僚、求職者等に接する職員、顧客、取引先の労働者の方等が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ュアルハラスメントに該当します。

妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントについては、妊娠・出産等をした女性職員等及び育児・介護休業等の制度を利用する男女職員等の上司及び同僚が行為者となり得ます。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、快適な職場を作ります。

- 4 職員等がハラスメントを行った場合、賞罰規程第11条「譴責・減給」(8)、第12条「出勤停止・降職又は降格」(10、11)、第13条「諭旨解雇・懲戒解雇」(11、12)に当たることとなり、処分されることがあります。

また、組合の職員以外の者（取引先の労働者、求職者等およびフリーランス等のその他の関係者）に対してセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントその他のハラスメントを行った場合も同様です。

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、実際にハラスメントが起き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。

総務部総務人事課 人事担当（メールアドレス：jinji@jaaomori.or.jp）

相談には公平に、相談者だけでなく行為者等についても、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、事実関係の確認等に協力した方に不利益な取扱いはありません。

- 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。組合の職員以外の者（取引先の労働者、求職者等およびフリーランス等のその他の関係者）からの相談を受けた場合も同様です。

- 8 当組合には、妊娠・出産、育児や介護を行う職員等が利用できる様々な制度があります。制度や措置の利用をためらう必要はありませんが、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等を行うことにより、

職場に何からの影響を与えることもありますので、円滑な制度の利用のためにも、早めに上司や人事担当部署に相談してください。

以 上