長崎大学生活協同組合

ハラスメントに関する基本方針

１．はじめに～私たちのハラスメントに関する基本認識～

生協は、すべての役職員がパートナー及びチームの中のメンバーとして認めあい、お互いに信頼しあって働き続けていけるような職場環境をつくり、それを維持していくことが大切であると考えます。

ハラスメント（セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠等に関するハラスメントなど）による言動・行為は、職場の環境を悪化させ、職員の働く意欲をそぎ、人権や個人としての尊厳、職員の働く権利を侵害し、その労働条件に不利益をもたらす可能性があります。更に、妊娠等に関するハラスメントの問題は、被害者がハラスメントを受けたことにより、職場にいづらくなり退職せざるを得なくなる、流産等の精神的・身体的悪影響を及ぼすなど、「相手の一生を左右する問題となりうる」ことです。

また、ハラスメントによる言動・行為は、職場の風紀秩序を乱し、職場の効率的運営に重大な影響を及ぼし、訴訟にまで進展すれば、生協組織全体の社会的評価にも決定的な影響を及ぼします。

ハラスメント行為は、生協内の役職員に限らず、求職者等や取引先従業員に対するものも含めてあってはならないものであり、生協は明確にこれを禁止します。

職場とはそもそも人と人との集合体であって、一人ひとり人生経験も違えばモノの見方、感じ方、考え方が異なる職員が働いている場所です。「人と人とのつながり」を大切にする生協組織としての職場では、一人ひとりの人権、個人としての尊厳を守って仕事を進めていかなければなりません。「よりよき生活と平和のために」「一人は万人のために万人は一人のために」という共通の理念、目的、目標に向かって職員が「個々人の能力を発揮し、互いに協力しあって、組合員のため、大学のため、会員生協のための仕事」をする必要があります。

いかなる役職員によるもの、またいかなる形態のものであっても、ハラスメントが黙認されたり、看過されたりすることのない組織風土を築きます。

２．私たちはハラスメントを許しません

職場において以下のようなハラスメント行為を行うこと、黙認、看過することは許されません。職場とは、生協の役職員が日常的に仕事をしている場所だけでなく、それ以外の場所、たとえば、外部での商談や出張、勤務時間外に行われる職場単位の懇親会等、役職員が業務を遂行しているとみなされる場所も「職場」に含まれます。また、求職者等や取引先従業員に対するハラスメント行為も対象に含まれます。

（1）セクシャルハラスメント

職場におけるセクシャルハラスメントには、職場において行われる性的な言動、行動により、当該職員がその労働条件につき不利益を受けるもの（対価型セクシャルハラスメント）と、性

的な言動により当該職員の就業環境が害されるもの（環境型セクシャルハラスメント）があります。

＜セクシャルハラスメントとみなされる言動、行為＞

①言動：性的な冗談、からかい、食事・デートへの執拗な誘い、意図的に性的な噂を流布する、個人的な性的体験を話したり、聞いたりするなど

②視覚：ヌードポスター・猥褻図画の配布・掲示など

③行為：性的関係の強要、身体への不必要な接触、強制猥褻行為など

（2）パワーハラスメント

パワーハラスメントとは、職場において、職権などの力関係を利用して、相手の人格や尊厳を侵害する行動を繰り返し行い、精神的苦痛を与えることにより、その人の働く環境を悪化させ、又は雇用不安を与えることをいいます。

＜パワーハラスメントとみなされる言動、行為＞

①言動：他の職員が見ている前であえて怒鳴りつける、嘲笑するなど、相手の人格を否定する言動

②行為：机を叩いたりものを壊したりして脅す、不当な形で職位や権限を奪ったり降格させたりする、必要な権限を与えずに責任だけを増やす、仕事を与えない、業務に必要なものや情報を与えないなど

（3）妊娠等に関するハラスメント

妊娠等に関するハラスメントとは、「職場」において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度の利用に関する言動）により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した男女労働者等の就業環境が害されることをいいます。職場における妊娠等に関するハラスメントには、「制度等の利用への嫌がらせ型」と「状態への嫌がらせ型」があります。

＜妊娠等に関するハラスメントとみなされる言動＞

①制度等の利用への嫌がらせ型

ア 制度等の利用の請求等を理由に上司が解雇や不利益な取扱いを示唆するもの

イ 制度等の利用の請求等を上司・同僚が阻害するもの

ウ 制度等を利用したことを理由に上司・同僚が嫌がらせ等をするもの

②状態への嫌がらせ型

ア 女性労働者が妊娠・出産等をしたことを理由に上司が解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

イ 女性労働者が妊娠・出産等をしたことを理由に上司・同僚が嫌がらせ等をするもの

（４）特定受託業務従事者（フリーランス）に対する業務委託におけるハラスメントの禁止

フリーランス保護法で定められている特定受託業務従事者に対して生協の役職員が、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠等に関するハラスメントなどを行うことを禁止します。

（５）求職者等に対するハラスメント（就職活動中の学生等に対するハラスメント行為の例）

①採用選考に関係のない個人情報（家族計画、結婚・出産予定等）の不適切な質問
②性的な言動、不適切な身体接触
③人格否定、威圧的言動
④採否に影響することを示唆した不当な要求
⑤インターン・選考過程における無償または過重な労働の強要
⑥その他、求職者等の尊厳を害する行為

３．ハラスメントを防止するため、役職員への周知・啓発を行います

ハラスメント基本方針は、ホームページで公開します。また、「職場等におけるハラスメント防止に関する規程」は、役職員がいつでも確認できるよう、事務所・店舗への備置き、職員への配布又は電子媒体への掲載等により周知します。

また、職場において適時周知を行うとともに、必要に応じて学習会や研修を実施します。

４．ハラスメントの苦情・相談の窓口を設けています

（１）ハラスメントに関する相談窓口を定め、役職員へ周知します。苦情・相談受付から問題の解決までの対応は「職場等におけるハラスメント防止に関する規程」に基づいて行います。被害者に対して、メンタルヘルスケアも含め、可能な限り最善の救済対策を施します。

（２）生協と業務委託契約を締結している特定受託業務従事者（フリーランス）から相談があった場合は、本方針及び規程に基づき適切に対応します。

（３）就活生など求職者等からの相談に対応するため、相談窓口を設置し周知します。

（４）苦情・相談の申し出は、ハラスメントの直接の被害者だけでなく、他の職員に対するハラスメントを不快に思う同僚職員が行うこともできます。

（５）苦情・相談に対応する職員は相談内容が相談者・行為者のプライバシーに属するものであるとの認識を持ち、取り扱いについては特に留意し、相談者の同意と意向を尊重して対応を行います。

（６）ハラスメントに関する苦情や相談を申し出たり、事実関係の調査について証言した職員は、そのことを理由とするいかなる不利益な取扱いや報復も受けることはありません。

５．加害者は就業規則に基づき処分されることがあります

ハラスメントの加害者とされた職員については、公正な調査によりその事実が認定された場合は就業規則にもとづく必要・適切な処分が行われます。加害者については、就業規則その他関係規程に基づき必要な手続きを経て対応します。

６．再発防止の取り組みを行います

生協は、内容を秘匿した上で必要に応じて外部機関とも連携し、内部事例の蓄積や必要な調査、外部事例の研究を通じて、ハラスメントが起きた原因や状況を分析、解明し、再び同じ問題が発生させないような施策を継続して取り組みます。

付記：　２０２６年１０月２１日　理事会にて決定