

職場におけるハラスメント防止に向けた取組について

1 職場におけるハラスメントを防止するために

職場におけるハラスメントは、職員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、職場秩序や業務の遂行を阻害し、組合の社会的評価に影響を与える問題です。

職場では、以下のような言動を絶対に行わないよう注意しましょう。

- ① 職務上の地位や人間関係などの職場内の優越的な関係を背景とした業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により就業環境を悪化させることは、パワーハラスメントになります。
- ② 相手の意に反する性的な言動により労働条件等の不利益を与えたり、就業環境を悪化させたりすることは、セクシュアルハラスメントになります。また、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す。
- ③ 妊娠・出産・産休・育児休業等に関する否定的な言動（不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の女性職員の妊娠、出産等の否定につながる言動（当該女性職員に直接行わない言動も含む）、他の職員の制度等の利用の否定につながる言動（当該職員に直接行わない言動も含む））により就業環境を悪化させることは、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントになります。

※ 上記言動に限らず、性的指向・性自認に関する否定的言動によるものなど、職場におけるあらゆるハラスメントのほか、いわゆる「いじめ・嫌がらせ」といった相手の意に反する言動は、絶対に行ってはなりません。

2 以下のような行為がハラスメントに該当します

当法人では、以下のような行為のほか、性的指向・性自認に関する言動によるものなど、職場におけるあらゆるハラスメントの禁止を就業規則第3条（服務基準）第2項及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメントの防止に関する規程に定めています。

<パワーハラスメント>

- ①身体的な攻撃（例：物を投げて身体に当てる、蹴る、殴る、胸ぐらをつかんで説教する等）
- ②精神的な攻撃（例：同僚の前で上司が無能扱いする言葉をいう、皆の前で些細なミスを大きな声で叱責する、必要以上に長時間にわたり繰り返し執拗に叱る等）
- ③人間関係からの切り離し（例：理由もなく他の社員との接触や協力依頼を禁じる、先輩・上司に挨拶しても無視され挨拶もしない、根拠のない悪い噂を流したり会話しない等）
- ④過大な要求（例：終業間際なのに過大な仕事を毎回押しつける、1人ではできない量の仕事を押しつける等）
- ⑤過小な要求（例：事務職なのに倉庫の掃除を必要以上に強要する、事務職で採用したのに草むしりだけさせる、他の部署に異動させ仕事を何も与えない等）
- ⑥個の侵害（例：個人所有のスマホを勝手にのぞく、不在時に机の中を勝手に物色する、休みの理由を根掘り葉掘りしつこく聞く等）
- ⑦上記は例示であり、上記以外にもパワーハラスメントはあり得ること

※ 職場内の優越的な関係は、必ずしも上司と部下といった職務上の地位だけではなく、言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該職員の協力を得なければ業務の円滑な遂行が困難である場合なども含まれます。

<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せしめ、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又は拒否等を行った従業員に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換等の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

※ 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、被害者の性的指向または性自認にかかわらず、性的な言動による嫌がらせはセクシュアルハラスメントに該当します。

<妊娠・出産・育児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の利用を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

3 誰もがハラスメントの当事者になり得ます

職場でハラスメントが起きる背景には、職員一人ひとりの価値観や性別、世代による考え方・感じ方の違いなど、相互の理解不足によって生じるものも多く、職員の誰もが、ハラスメントの当事者になり得ます。

また、職員に限らず、顧客や取引先等の従業員、就職活動中の学生等の求職者、インターンシップ生等もハラスメントの当事者（被害者）になり得ます。

ハラスメントのないより良い職場にしていくために、日頃から相手の立場に立って言動することを心がけましょう。

4 ハラスメントの行為者は処分します

職員がハラスメントを行った場合、就業規則第42条（厳重注意・譴責・減給・出勤停止・降格の事由）または第42条の2（諭旨解雇・懲戒解雇の事由）に該当し、処分します。

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 ハラスメントに関する相談は相談窓口へ

職場におけるハラスメントに関する相談(苦情を含む)窓口を設置しています。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。

被害を受けた職員が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等を踏まえ、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、実際にハラスメントが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、ハラスメントに当たると判断がつかない場合も含め、広く相談に応じ、個々の事案に応じて適切に対処します。

また、職場におけるハラスメントに関する相談に限らず、患者・利用者や取引先等の他社の事業主等からハラスメントや著しい迷惑行為を受けた場合についても、ご相談ください。

相談に対しては、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。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。

6 相談したこと等により不利益な取扱いはいりません

職場におけるハラスメントに関する相談をしたこと、事実関係の確認等に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め・調停の申請を行ったこと、調停の出頭の求めに応じたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いはいりません。

7 ハラスメントの事実には適切に対処し、再発防止策を講じます

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およ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。事後対応においても、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。

8 妊娠・出産、育児や介護を行う職員が利用できる各種制度・措置があります

当法人には、妊娠・出産、育児や介護を行う職員が利用できる様々な制度があります。また、派遣職員の方については、派遣元企業においても利用できる制度が整備されています。まずはどのような制度や措置が利用できるのかを就業規則等により確認しましょう。

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、早めに上司や総務課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、育児や介護を行う職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、総務課に相談してください。

9 ハラスメントのないより良い職場にしていくために

ハラスメントのないより良い職場にするためには、職員のみなさん一人ひとりの協力のもと、役職員が一体となってハラスメント問題に取り組むことが大切です。

そのためには、まずは事業主が自らの責務としてハラスメント問題に関する関心と理解を深めながら、日頃の言動にも注意して取り組むことといたします。

当組合では、ハラスメント問題への取り組みの一環として、職員に対してハラスメントに関する意識啓発や再発防止を目的とした研修を定期的に行いますので、積極的に参加し、職員のみなさんもハラスメントに関する正しい知識を身につけ、みんなで理想とする働きやすい職場を作っていきましょう。

【ハラスメントに関する相談窓口】

岡山協立病院：事務次長、看護部長
岡山東中央病院：事務長、看護部長
診療所、介護事業部、歯科部：事務長
医療生協本部：人事課長
労働組合：書記長



2020年5月25日
岡山医療生活協同組合