

2024年6月26日

2024年9月25日改訂

中央大学生活協同組合 ハラスメント防止宣言

中央大学生活協同組合

理事長 宮丸 裕二

1 職場におけるハラスメントは、就業者の個人としての尊厳を不适当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、就業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。

パワーハラスメントの発生の原因や背景には、就業者同士のコミュニケーションの希薄化など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しょう。

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。また、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。このような言動を行わないよう注意しましょう。

2 中央大学生活協同組合（以下、中大生協）は下記のハラスメント行為を許しません。

〈パワーハラスメント〉

- ① 暴行・傷害等身体的な攻撃を行うこと
- ② 齧迫・名誉毀損・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

パワーハラスメントは「業務執行上の立場や職場の地位・優位性を利用し」、「業務の適正な範囲を超えた要求であり」、「人に著しい精神的苦痛を与えたり、業務執行の場および職場の環境を害したりする」ことを言います。なお、地位・優位性は、必ずしも職位、級職、年齢、就業歴において優越している場合のみを指しません。

〈セクシュアルハラスメント〉

- ① 交際、性的な関係の強要
- ② 性的な言動に対して拒否等を行った部下等就業者に対する不利益取扱い
- ③ 性的な言動により社員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為
- ④ 性的な噂の流布
- ⑤ 性的な冗談、からかい、質問
- ⑥ 身体への不必要的接触
- ⑦ わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ⑧ 人に不快感を与える性的な言動

セクシュアルハラスメントは「中大生協の業務執行の場および職場において」、「当事者の意に反して行われる」、「性的な内容を持つ言動」を言います。

〈疾病、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、同僚または上司が疾病を理由に休業をしたことに対する嫌がらせ等
- ② 部下、同僚または上司が疾病に関する休業の制度や措置を利用したことによる嫌がらせ
- ③ 部下、同僚もしくは上司またはそのパートナーが妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ
- ④ 部下またはそのパートナーが妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いすることや、それを示唆する言動
- ⑤ 部下、同僚もしくは上司またはそのパートナーが妊娠・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
- ⑥ 部下、同僚もしくは上司またはそのパートナーの妊娠・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
- ⑦ 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することや、それを示唆する言動

3 この方針の対象は、中大生協の役員・委員と正従業員、嘱託社員、パート・アルバイト、派遣社員等中大生協において働いているすべての労働者です（中大生協の組合員や総代は対象外です）。

セクシュアルハラスメントについては、行為者や被害者の性別に関係なく問題とします。

疾病、妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関するハラスメントについては、妊娠・出産等をした女性労働者および育児休業等の制度を利用する男女就業者の上司、同僚、または部下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しょう。

4 従業員がハラスメントを行った場合、「従業員就業規則」の第44条「懲戒の事由」に該当し、処分されることがあります。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 行為の具体的な態様（時間・場所（業務執行の場や職場であるか否か）・内容・程度（業務の適正な範囲内かどうか））
- ② 行為の反復性・継続性・常習性
- ③ 行為者の意図
- ④ 行為者の認識の有無・悔悛の程度
- ⑤ 行為の事実の確認可能性
- ⑥ 当事者同士の関係（職位等）
- ⑦ 被害者の心情・職場環境への影響の度合い・対応（告訴等）等

5 相談窓口・委員会

役員・委員の業務執行の場および職場におけるハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口と委員会を設置しました。メンバーは次の者です。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。

相談には公平にあたり、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、必要に応じて委員同士に対しても秘密を守りますので安心してご相談ください。

6 相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いは行いません。

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 中大生協には、妊娠・出産、育児や介護を行う就業者が利用できる様々な制度があります。派遣社員の方については、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、職場にも何ら

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、早めに上司や総務部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。

所属部長は妊娠・出産、育児や介護を行う就業者が安心して制度を利用し、仕事との両立ができるようするため、所属における業務配分の見直し等を行います。対応に困ることがあれば、所属部長または総務部長に相談してください。

9 職場におけるハラスメント防止研修・講習を実施する際は、積極的に参加してください。