ＪＡ熊本経済連　ハラスメント対応基本方針

１．はじめに

熊本県経済農業協同組合連合会（以下「当会」という。）は、協同組合の理念に基づき、組合員の経済的・社会的地位の向上をはかるとともに、日本農業・地域社会を守り発展させるという基本的な使命を担っています。

また、消費者・取引先に対して安全・安心な農畜産物を提供し、その信頼に応えていくことも大きな使命です。

そのためには、役職員が心身ともに健やかに、いきいきと活躍できる、安全・安心で働きやすい職場環境を確保することが、重要と考えています。

一方、近年「職場等におけるハラスメント」が大きな社会問題となっており、役職員の人格や尊厳を傷つける要求や言動により、職場環境に悪影響を及ぼすことが懸念されています。

当会は、日常の業務対応等において、組合員・農協・消費者及び取引先（以下、「取引先等」という。）の皆さまに誠実に対応することを第一に掲げておりますが、仮に社会通念上の範囲を超えた要求や言動が取引先等からあった場合には、誠実な対応を前提としつつ、必要に応じて、毅然とした態度で組織的に対応します。

２．ハラスメントの定義

労働施策総合推進法及び男女雇用機会均等法ならびに育児・介護休業法に基づき、当会での対策が法令上の義務となっているハラスメントは、以下のとおりです。

(1) パワーハラスメント

：　職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③役職員の就業環境が害されるもので、①から③までの３つの要素を全て満たすもの。

(2) カスタマーハラスメント

：　職場において行われる①取引先等の言動であって、②役職員が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、③役職員の就業環境が害されるものであり、①から③までの３つの要素を全て満たすもの。

(3) セクシュアルハラスメント

：　職場において行われる役職員の意に反する性的な言動に対する他の役職員の対応により、その役職員が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されること。

(4) 求職者等に対するセクシュアルハラスメント

：　求職活動等において行われる求職者等に対する役職員からの性的な言動により、求職活動等が阻害されること。

(5) 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

：　職場において行われる役職員からの言動（妊娠・出産したこと、育児・介護休業等の制度等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した職員や、育児・介護休業等の制度等を利用しようとした又は利用した職員の就業環境が害されること。

３．ハラスメントに該当するとされる事例

職場等において、一般的に「ハラスメント」に該当するとされる事例は、以下のとおりです。（例示であり、これらに限るものではありません）

(1) 身体的な攻撃（暴行、傷害）
(2) 精神的な攻撃（脅迫、名誉棄損、侮辱、暴言等）
(3) 人間関係からの切り離し（隔離、仲間外し、無視）
(4) 過大な要求・過小な要求
(5) 個の侵害
(6) 威圧的な言動
(7) 継続的・執拗な言動
(8) 拘束的な言動（不退去・居座り・監禁）
(9) 差別的な言動
(10) 性的な言動（性的な内容の発言、性的な行動）
(11) 求職者等に対する性的な言動（性的な内容の発言、性的な行動）
(12) 妊娠・出産等に関するハラスメント（不利益な取り扱い）
(13) 育児・介護休業等に関するハラスメント（不利益な取り扱い）　等

４．ハラスメントへの対応

当会は、職場等におけるハラスメントに対応するため、①役職員のための相談窓口等の設置・対応、②役職員への教育・研修の実施、③ハラスメント対応マニュアルの制定等を行います。

そのうえで、当会が総合的に判断した結果、ハラスメントに該当すると認めた場合には、役職員一人ひとりを守るため、毅然とした対応を行います。

また、当会の役職員に対し、業務においてハラスメント行為を行わないよう周知・徹底いたします。

なお、ハラスメントが継続する場合や、特に悪質と判断される場合には、警察・弁護士等の関係機関と連携し対応いたします。

５．取引先等の皆さまへのお願い

当会は、今後も引き続き、農業と地域社会に根差した組織として、取引先等の皆さまと良好な関係を築いてまいりますので、ご理解とご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

以　上

令和８年１０月１日制定
熊本県経済農業協同組合連合会