

はじめに

職場や組合活動中におけるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントは、労働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共に、労働者の能力の有効な発揮を妨げる。また、組織にとっても職場秩序や業務遂行を阻害し、社会的評価に多大な影響を与える問題である。

セクハラ・パワハラ行為となる判断は、力関係の構図が絡み相手方の意に反する性的な言動や上下関係等を利用した言動であること、人によって感じ方の違いで判断基準が異なるが、JAM東京千葉はセクハラ・パワハラを絶対に許さないという固い意志に基づき、下記1.に掲げる行為をしないように順守する。

○文中「職場」、「組合活動中」とは

通常就業している場所や出張、外出等で業務を遂行する場所、加盟単組、JAMや連合、他団体が主催する行事、会議、研修会の場所、懇親会の場を含む

○文中「労働者」、「相手方」とは

JAM東京千葉に加盟する全ての組合員、従業員

JAM東京千葉の全書記局員（非正規書記局員を含む）

○文中「力関係の構図」とは

男女の関係 男女を問わず年齢による上下関係、役職による上司と部下の関係、加盟組合と書記局員、顧客との関係等

1. セクハラ・パワハラとなる次の行為の防止

次の行為をセクハラ・パワハラとして防止する。

- ①性的な冗談、からかい、質問、不快感を与える性的言動等
- ②わいせつな図画の閲覧、配布、掲示
- ③性的な噂の流布
- ④身体への不必要な接触
- ⑤性的な言動により社員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害させる行為
- ⑥交際、性的な関係の強要
- ⑦性的な言動に対して拒否等を行った部下等従業員に対する不利益な取り扱い
- ⑧宿泊を含んだ会議・研修会等で不必要な宿泊部屋への立ち入り
- ⑨力関係を利用した上記の行為や業務以外の命令、嫌がらせ、イジメ、暴力、暴言等

※その場に居合わせ上記の行為があったことを確認しながらも、黙認した場合は、行為をした者と同等とみなす場合がある

2. セクハラ・パワハラ防止を含めた周知・啓発活動と防止活動

(1) 単組（職場）の周知・意識啓発活動

単組では、職場や組合・会社の各種行事においてセクハラ・パワハラ行為を防止するため、執行部をはじめとして組合員に、次のことを徹底する。

- ①セクハラ・パワハラの行為は、重い処分が下されることを周知すると共に、組合員・従業員が加害者にも被害者にもならないよう啓発活動を行う。
- ②セクハラ・パワハラへの対応が整備できていない単組は、JAM東京千葉と連携して規約・規定の改定や協定締結、相談窓口、苦情処理委員会設置等を行う。
- ③JAM東京千葉セクハラ・パワハラ対策ガイドライン（本内容）を単組内の会議や集会等で周知徹底すると共に、単組で発行するビラ、機関紙、ホームページ等を活用して広く組合員・従業員に周知する。

(2) JAM東京千葉の周知・啓発活動

JAM東京千葉として、構成単組のセクハラ・パワハラ行為を防止するため、次の支援を行う。

- ①JAM東京千葉セクハラ・パワハラ対策ガイドライン（本内容）について、構成単組に対して通知するとともに、機関会議や集会・行事の機会に適宜、情宣していく。
- ②セクハラ・パワハラに対応が整備できていない単組に対し、規約・規定の改定や協定締結・相談窓口・苦情処理委員会設置等の指導を行う。
- ③単組主催の学習会を奨励し、労働局雇用均等室発行の参考資料や21世紀職業財団発行のDVD等を必要に応じて提供・貸出しする。
単組学習会は、継続的に実施してセクハラ・パワハラの防止に努めるよう推進する。

(3) JAM東京千葉の主催行事における防止活動

JAM東京千葉執行部および書記局は、主催の各種行事において日常的にセクハラ・パワハラ行為を未然に防ぐため自覚をもって行動し、次のことを徹底する。

- ①JAM東京千葉で主催する行事等の参加者に対して、セクハラ・パワハラ行為の防止を図る。セクハラ・パワハラ行為を知見した場合は、率先して当該行為者に注意を促すとともに適切な処置で対応する。また、周囲の参加者にも防止に向けた意識を促し、秩序維持に努める。
- ②特に、懇親・宿泊を伴う主催行事では、防止に向けた事務対応を図る。
例) レジュメに防止事項の明記、宿泊部屋の非公開、夜遅くまでの飲酒防止など
- ③JAM東京千葉書記局員は、セクハラ・パワハラに関する周知を定例書記局会議で徹底すると共に外部研修等に参加させるなど意識を啓発する活動を行う。

(4) JAM東京千葉以外の主催行事における防止活動

JAM東京千葉の執行部・書記局員をはじめ構成単組役員・組合員は、JAM本部をはじめ連合などの主催行事に参加する場合、自らセクハラ・パワハラ行為防止の自覚を持ち、周囲でセクハラ・パワハラ行為に気付いたときは、ささいな行為であっても即座に注意、制止する。

3. JAM東京千葉の相談窓口設置（苦情申立への対応）

セクハラ・パワハラ行為に対する相談窓口を設置し、JAM東京千葉書記局総務が担当し男性相談員、女性相談員を設置し、相談に対して公平かつプライバシー保護を厳守し広く相談に対応する。

また、事実確認は、被害の継続と拡大を防ぐため、相談があった場合は迅速に対処する。

相談の内容はJAM東京千葉における業務や主催会議・集会等の行事、JAM東京千葉を通じて参加したJAM本部や連合などの主催会議・集会等の行事におけるセクハラ・パワハラ行為を基本とする。

なお、単組におけるセクハラ・パワハラ行為に関する相談は単組設置の相談窓口を基本とするが、未設置単組の組合員や諸事情（プライバシー保護等）により、構成単組の役員・組合員から相談がある場合にも対応することとする。（※）

以上から、単組からの相談がある場合には、下記にご連絡ください。

JAM東京千葉 03-5728-1930 : 043-243-1021

「セクハラ・パワハラについて」とお申し出ください

なお、単組内における相談（上記※の場合）については、単組組織問題（単組役員からの相談）・労働相談（組合員からの相談）の一環として受け付けます。

4. 相談後の対応

相談内容は事実確認の上、必要に応じてセクハラ対策委員会三役およびJAM東京千葉書記長で、その後の対応・対応者を判断する。

基本的な判断は次の通りとする。

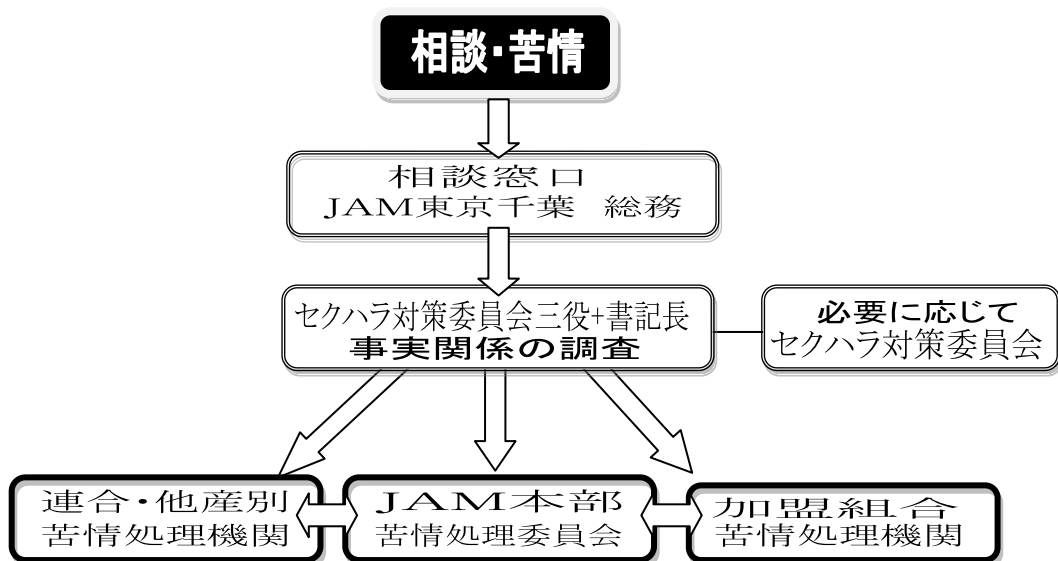
①相談者の所属組織（単組、連合・他産別等）における苦情処理機関と連携・調整を行い、当該組織の規約・規定に準じた対応を図る。

なお、当該組織に苦情処理機関および規約・規定がない場合は、JAMの対応指針・労働局雇用均等室発行の参考資料等に準じた対応を行うよう調整する。

②JAM・JAM東京千葉書記局員が当事者（行為者・非行為者）である場合は、JAM書記局規定に基づきJAM本部苦情処理委員会を通じて、迅速な解決を図る。

以上について、相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した者に不利益な取り扱いは一切しない。なお、当事者の納得が得られない場合については、行政相談及び処理の依頼を妨げない。

5. 相談・苦情への対応の流れ



以上

以上をセクハラ・パワハラガイドラインとします。

なお、今後、JAM東京千葉として、単組における相談窓口や苦情処理機関の設置状況の把握、相談しやすい環境づくり、セクハラ・パワハラ防止研修会・学習会の積極的企画を検討していきます。