一般財団法人 日本ジャンプロープ連合
ハラスメント対応マニュアル

1. はじめに

令和8年10月1日からハラスメント対策が法令により強化されます。
・カスタマーハラスメント対策の義務化（改正労働施策総合推進法）
・求職者に対するセクシュアルハラスメント対策の義務化（改正男女雇用機会均等法）

一般財団法人日本ジャンプロープ連合（以下、JJRU）は、財団法人並びに日本国内のジャンプロープスポーツ中央競技団体であるため、法令順守の観点からハラスメント対応マニュアルの作成を行い実行することでハラスメント対策の義務化に対応し、JJRU職員や運営に関わる関係者が安心して業務に従事できる環境づくりに努めます。

2. カスタマーハラスメントの定義

厚生労働省では、以下のように定義されています。
職場における「カスタマーハラスメント」とは、職場において行われる：
① 顧客等の言動であって、
② その雇用する労働者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 労働者の就業環境が害されるものであり、①～③の要素を全て満たすものをいいます。
※電話やSNS等のインターネット上において行われるものも含まれます。

JJRUでは、以下のように解釈して運用いたします。
・上記「職場」には、競技会場、イベント会場、講演会場等を含む
・上記「顧客」には、JJRU会員、会員や選手等の保護者や関係者、各会場の観客等とJJRUに問い合わせ等をしてくる方
・上記「労働者」には、各会場の運営関係者（役員、審判員、スタッフ等）を含む

3. カスタマーハラスメントの具体例（電話やSNSを含む）

（1）言動の内容が社会通念上許容される範囲を超えるもの
・そもそも要求に理由がない、関係のない要求
・契約内容や競技ルールを著しく超える要求
・対応が著しく困難、又は対応が不可能な要求（無理な即時対応等）
・不当な損害賠償や金銭・対価の要求等

（2）手段や態様が社会通念上許容される範囲を超えるもの
・身体的な攻撃（暴行、傷害等）
・精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要等）
・威圧的な言動（脅迫、威力業務妨害等）
・継続的、執拗な言動と行動（つきまとい、ストーキング等）
・拘束的な言動と行動（不退去、居座り、監禁）

4. 求職者に対するセクシュアルハラスメントの定義

厚生労働省では、以下のように定義されています。
求職活動等において行われる求職者等の意に反する性的な言動により求職者等の求職活動等が阻害され、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該求職者等が求職活動等を行う上で看過できない程度の支障が生じること。
関連して、職場等でのセクシュアルハラスメントは以下のように定義されています。
職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それに対して拒否・抵抗などをしたことで、労働者が解雇、降格、減給などの不利益を受けること。

5. セクシュアルハラスメントに該当する具体例（電話やSNSを含む）

（1）言動の内容が性的なものや差別的なもので、個人の尊厳を傷つけるもの
- ・業務に関係のないプライベートな情報を執拗に聞き出そうとする
- ・差別的な言動（性別、年齢、出自、宗教等に関する内容）
- ・性的な強要（身体的接触、写真や画像の撮影や閲覧・拡散等を含む）
- ・個人情報の拡散（情報の流布、SNS等）

（2）手段や態様が社会通念上許容される範囲を超えるもの
- ・身体的な攻撃（暴行、傷害、性的強要等）
- ・精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言等）
- ・継続的、執拗な言動と行動（つきまとい、ストーキング等）
- ・拘束的な言動と行動（不退去、居座り、軟禁・監禁等）

6. カスタマーハラスメントへの対応策

① 目的
JJRUはカスタマーハラスメントに毅然とした態度で対応し、JJRUの業務に従事する者を保護することを目的とする。

② 対象者
（1）JJRU役員、職員（非正規職員、アルバイト等を含む）
（2）JJRUの競技会、イベント、講習会、講演会等の制作、運営関係者（ボランティアスタッフ、アルバイトを含む）

③ 防止策
（1）ハラスメント講習等を実施し、連絡系統を確認する
（2）職場や現場にハラスメント防止の告知物を掲出する
（3）現場で防犯カメラ等の確認や映像記録等を残せる体制を構築する

④ 対応（カスタマーハラスメントと思われる状況になった時の手順）
（1）現認対応：ハラスメント行為と確認するために一人で対応しない（近くの上司やスタッフ等を呼び、複数で対応する）
（2）警告：ハラスメントに該当する旨警告する（態度を改めさせる機会の提供）
（3）緊急対応（迷惑行為が収まらない場合）：責任者に確認して、ルールに従い退場処分等を行う
（4）通報：必要な場合は警察に通報する

※東京都はカスタマーハラスメント防止条例を施行しており、都内では、条例に基づき対応する
※その他の都道府県や市町村で競技会等を開催する場合は、東京都と同様の条例等があるか事前に確認しておく

7. セクシュアルハラスメントへの対応策

① 目的
JJRUはセクシュアルハラスメントを防止し、JJRUの業務に誰もが差別や偏見なく従事できる環境を整えることを目的とする。

② 対象
・JJRUの職場
・JJRU主催、共催、後援、協力等で関係する現場（競技会や各種イベント会場等）
・JJRU求職者への対応時
・外部との接触時

③ 防止策
（1）ハラスメント講習等を実施し、連絡系統（相談窓口等）を確認する
（2）職場や現場にハラスメント防止の告知物を掲出する
（3）現場で防犯カメラ等の確認や映像記録等を残せる体制を構築する

④ 対応（セクシュアルハラスメントと思われる状況になった時の手順）
（1）警告：ハラスメントに該当する旨警告する（態度を改めさせる機会の提供）
（2）記録：可能な限り記録を取る（映像、音声、日時や場所と対象者を記録したメモ）
（3）相談・報告・通報：
・相談窓口に連絡する
・上司等の責任者に報告する
・必要な場合は警察等に緊急通報する
（4）確認：事実関係を調査・確認し、解決策を図る

8. 相談窓口の設置と公的相談窓口の紹介

① JJRU相談窓口（原則女性からの相談は女性職員が担当する）
info@jjru.sport（メールで受付ます。対応は時間がかかる場合があります。）

※外部の第三者に相談希望の場合
② 厚生労働省が紹介している公的相談機関（厚生労働省ホームページをご参照ください）
相談窓口のご案内 | あかるい職場応援団

附則：本マニュアルは令和8年10月1日施行