

セクシュアルハラスメント対策の対応事例

セクシュアルハラスメントの行為者に厳正に対処する方針等を定め、労働者に周知・啓発している事例を3社紹介します。

☆ 就業規則の変更で対応する事例:A社、B社

☆ パンフレット等の文書で周知する事例:C社

●A社 就業規則(正社員及びパートタイム労働者向け)(懲戒規定)により記載した例

(懲戒の種類)

第▽条 懲戒は次の区分により行う。

- ① 訓戒 ～
 - ② 譴責 始末書を提出させ、～。
 - ③ 出勤停止 始末書を提出させ、○日間を限度に～
 - ④ 懲戒解雇 即時に解雇する。
- } (以下、略)

(懲戒の事由)

第△条 次のいずれかに該当するときは譴責とする。但し情状により訓戒とすることがある。

- ①～⑤ 略
 - ⑥ 会社内において、性的な言動によって他人に不快な思いをさせたり、職場の環境を悪くしたとき。
- 2 次のいずれかに該当するときは、出勤停止とする。但し情状により譴責とすることがある。
- ① 前項の行為が再度に及んだ者またはその情状が悪質と認められたとき。
 - ②～⑥ 略
 - ⑦ 会社内において、性的な関心を示したり、噂を行ったり、性的な行為をしかけたりして、他の従業員の業務に支障を与えたとき。
- 3 次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。但し情状により諭旨退職とすることがある。
- ① 前項の行為が再度に及んだ者またはその情状が悪質と認められたとき。
 - ②～⑥ 略
 - ⑧ 職責を利用して交際を強要したり、性的な関係を強要したとき。

●B社 就業規則に委任規定を設けた上で、詳細を別規定に定めた事例



:就業規則本体に委任の根拠を定め、これに基づいた別規定を定めています。

この場合、別規定も就業規則に含まれます。

第〇条 セクシュアルハラスメントの禁止

セクシュアルハラスメントについては、第〇条(服務規律)及び第△条(懲戒)のほか、詳細は「セクシュアルハラスメント防止に関する規定」により別に定める。

— セクシュアルハラスメントの防止に関する規定 —

第1条(目的) 本規程は、就業規則第○条及び男女雇用機会均等法に基づき、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するために従業員が遵守すべき事項、ならびに性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等を定める。

第2条(定義) セクシュアルハラスメントとは、職場における性的な言動に対する他の従業員の対応等により当該従業員の労働条件に関して不利益を与えること、又は性的な言動により他の従業員の就業環境を害することをいう。

2 前項の職場とは、勤務部店のみならず、従業員が業務を遂行するすべての場所をいい、また、就業時間内に限らず、実質的に職場の延長と見なされる就業時間外の時間を含むものとする。

3 第1項の他の従業員とは、直接的に性的な言動の相手方となった被害者に限らず、性的な言動により就業環境を害されたすべての従業員を含むものとする。

第3条(禁止行為) 就業規則第○条により定めた服務規律について、セクシュアルハラスメントに関する内容を次に定めることとする。

1 すべての従業員は、他の従業員を業務遂行上の対等なパートナーと認め、職場における健全な秩序ならびに協力関係を保持する義務を負うとともに、職場内において次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- ① 容姿及び身体上の特徴に関する不必要な発言
- ② 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問
- ③ わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ④ うわさの流布
- ⑤ 不必要な身体への接触
- ⑥ プライバシーの侵害
- ⑦ 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
- ⑧ 交際、性的関係の強要
- ⑨ 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
- ⑩ 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

2 上司は、部下である従業員がセクシュアルハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する行為をしてはならない。

第4条(懲戒) 本規定第3条に掲げる禁止行為に該当する事実が認められた場合は、就業規則第△章第△条に基づき下記の懲戒処分を行う。

第△条第1項(譴責、減給又は出勤停止)

本規定第3条(禁止行為)第1項①～⑦のいずれか又は⑩を行ったとき

第2項(懲戒解雇)

- ① 前項のうち、数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず、改善の見込みがないと認められたとき
- ② 本規定第3条(禁止行為)第1項⑧、⑨又は同条第2項の行為を行ったとき

第5条(相談及び苦情への対応) セクシュアルハラスメントに関する相談及び苦情処理の相談窓口は本社及び各事業場で設けることとし、その責任者は人事部長とする。人事部長は、窓口担当者名前を人事異動等の変更の都度、周知するとともに、担当者に対する対応マニュアル(添付略)の作成及び対応に必要な研修を行うものとする。

- 2 セクシュアルハラスメントの被害者に限らず、すべての従業員は性的な言動に関する相談及び苦情を窓口担当者に申し出ることができる。
- 3 対応マニュアルに沿い、相談窓口担当者は相談者からの事実確認の後、本社においては人事部長へ、各事業場においては所属長へ報告する。報告に基づき、人事部長あるいは所属長は相談者の人権に配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司並びに他の従業員等に事実関係を聴取する。
- 4 前項の聴取を求められた従業員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
- 5 対応マニュアルに沿い、所属長は人事部長に事実関係を報告し、人事部長は、問題解決のための措置として、第4条による懲戒の他、行為者の異動等被害者の労働条件及び就業環境を改善するために必要な措置を講じる。
- 6 相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いは行わない。

第6条(再発防止の義務) 人事部長は、セクシュアルハラスメントの事案が生じた時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因と再発防止等、適切な再発防止対策を講じなければならない。

付則 平成〇年〇月〇日より実施

● **C 社** セクシュアルハラスメントを行った場合の対処の内容をパンフレット等で周知した例



： 就業規則の懲戒規定が詳細に定められており、その中でセクシュアルハラスメントが行われた場合の対処等がすでに読み込めるものとなっている場合には、セクシュアルハラスメントについての適用をパンフレット等で周知することで措置を講じたこととなります。

第〇章 服務規律

第〇条 従業員は、次のような行為を行ってはならない。

- ① 他人に不愉快な思いをさせ、会社の秩序、風紀を乱す行為。
- ② 他の従業員の人権を侵害したり、業務を妨害したり、退職を強要する行為。
- ③ 暴行、脅迫、傷害、賭博またはこれに類する行為及び恥辱等の行為。
- ④～⑥ 略

第△章 懲戒

(懲戒の事由)

第△条 従業員が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、譴責、減給または出勤停止とする。

- ①～⑤ 略
- ⑥ 第〇条(服務規律)①又は②により風紀を乱したとき。

2 従業員が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。但し、情状により諭旨退職とする。

- ①～⑩ 略
- ⑪ 前項⑥により数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず改善の見込みがない場合、又は第〇条(服務規律)③により風紀を乱したとき。

< 広報用資料例 >

平成 年 月 日

セクシュアルハラスメントは許しません！！

株式会社 ○ ○ ○ 代表取締役社長 ○ ○

1 職場におけるセクシュアルハラスメントは、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ともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社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。

2 我が社は下記の行為を許しません。

「就業規則第〇条(服務規律)① 他人に不愉快な思いをさせ、会社の秩序、風紀を乱す行為」とは、次のとおりです。

- ① 性的な冗談、からかい、質問
- ② わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ③ その他従業員等に不快感を与える性的な言動
「就業規則第〇条(服務規律)② 他の従業員の人權を侵害したり、業務を妨害したり、退職を強要する行為」とは、次のとおりです。
- ④ 性的な噂の流布
- ⑤ 身体への不必要な接触
- ⑥ 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
「就業規則第〇条(服務規律)③ 暴行、脅迫、障害、賭博またはこれに類する行為及び恥辱等の行為」とは次のとおりです。
- ⑦ 交際、性的な関係の強要
- ⑧ 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取扱い など

3 **この方針の対象は**、正社員、派遣社員、パート・アルバイト等当社において働いている方すべて、また、顧客、取引先の社員の方等も含まれます。相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、セクシュアルハラスメントのない、快適な職場を作っていきましょう。

4 相談窓口

職場におけるセクシュアルハラスメントに関する相談(苦情を含む)窓口担当者は次の者です。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。

また、上記2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。

〇〇課〇〇〇(内線〇〇、アドレス〇〇〇) (女性)

△△課△△△(内線△△、アドレス△△△) (男性)

××外部相談窓口 職務の××の×××(電話×××)(女性)

相談には公平に、**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。

5 セクシュアルハラスメントの行為者に対しては**懲戒処分を行います**。

「就業規則第△条第1項(譴責、減給または出勤停止)⑥」の「第〇条(服務規律)①又は②により風紀を乱したとき」とは、上記2の①～⑥のいずれかを行った場合が該当します。

「就業規則第△条第2項(懲戒解雇)⑪」には、数回にわたり譴責、減給又は出勤停止を受けたにもかかわらず改善の見込みがない場合、又は「第〇条(服務規律)③により風紀を乱したとき」として上記2の⑦又は⑧を行った場合が該当します。

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

皆さんにお知らせ：

セクシュアルハラスメント防止研修・講習も行っていますのでふるってご参加ください。