

## C社 どのような性的言動がどのような処分に相当するかを記載した懲戒規定の例

就業規則の懲戒の事由に、具体的な性的言動を列挙した上で、それらを懲戒の種類と対応させる形で定めています。

(懲戒の種類)

第▽条 懲戒は次の区分により行う。

- |        |                   |          |
|--------|-------------------|----------|
| ① 訓戒   | ～                 | } (以下、略) |
| 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。          |          |

(懲戒の事由)

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

①～⑤ 略

⑥ 職場内において、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。但し情状によりけん責とすることがある。

① 前項の行為が再度に及んだ者又はその情状が悪質と認められたとき。

②～⑥ 略

⑦ 職場内において、性的な関心を示したり、噂を流布したり、性的な行為をしかけたりして、他人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又はその情状が悪質と認められたとき。

②～⑥ 略

⑦ 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。

## D社 処分にあたっての判断要素を記載した懲戒規定の例

就業規則の懲戒事由において懲戒事由にセクシュアルハラスメントも含まれること及び懲戒処分にあたっての判断要素を明らかにし、これをパンフレットなどで周知することで措置を講じたこととなります。

なお、判断要素については、下記の例の他、犯罪性の有無、反復・継続性、加害者の改悛の程度などが考えられます。

第○条 懲戒事由

社員が次の各号のいずれかに該当する場合には、情状に応じ、けん責、減給、出勤停止又は懲戒解雇に処する。

- ① 不正不義の行為をなし、従業員としての体面を汚したとき
- ② 法令、就業規則、服務規定その他会社の諸規定に違反するとき
- ③ 他人に対して不法に辞職を強要しあるいはこれを教唆、扇動又は暴行脅迫を加え、若しくはその業務を妨害したとき
- ④ 著しく風紀秩序を乱し、又は乱すおそれのあるとき
- ⑤ その他前各号に準ずる不適切な行為を行ったとき

2 社員がセクシュアルハラスメントを行った場合、前項①～⑤の各号に照らし、次の要素を総合的に判断した上で、処分を決定する。

- ① 行為の具体的態様（時間・場所(職場か否か)・内容・程度)
- ② 当事者同士の関係（職位等）
- ③ 被害者の対応（告訴等）・心情等