

B社 就業規則に明記されていない事項をパンフレットなどで周知した例

就業規則の懲戒規定が定められており、その中でセクシュアルハラスメントに該当するような行為が行われた場合の対処・方針・内容など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が適用の対象となることをパンフレット、チラシ、社内報、社内ホームページなど（次頁参照）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 他人に不快な思いをさせ、会社の秩序、風紀を乱す行為
- ② 他人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、賭博又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、けん責、減給又は出勤停止とする。

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。

○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。また、性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となることがありますので、注意しましょう。
- 2 我が社は下記の行為を許しません。
「就業規則第○条①他人に不快な思いをさせ、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、他人に不快感を与える性的な言動「就業規則第○条②他人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」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○条③暴行、脅迫、傷害、賭博又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を含みます。また、異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象となります。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す。
- 4 社員がセクシュアルハラスメントを行った場合、就業規則第△条「懲戒の事由」第1項、第2項に当たることとなり、処分されることがあります。
その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。
 - 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
- 5 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、実際に生じている場合だけでなく、生じる可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合や上記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。
○○課 ○○○（内線○○、メールアドレス○○○）（女性）
△△課 △△△（内線△△、メールアドレス△△△）（男性）
××外部相談窓口（電話××、メールアドレス×××）
相談には公平に、相談者だけでなく行為者についても、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。
- 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扱いはいりません。
- 7 相談を受けた場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のための措置及び行為者に対する措置を講じます。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。
- 8 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。