ハラスメント対策対応事例

● ハラスメント対策は、制度を作っただけで完成するものではありません。また、有効な対策は会社ごとに異なるものであり、法律の内容に沿って、会社の実情を踏まえて対策を充実させる努力をし続けましょう。

● 周知・啓発は、一度行えば良いというものではありません。

・管理職層を中心に階層別に分けて研修を実施する

・正規雇用労働者だけでなく、パート、アルバイト、派遣労働者などの非正規雇用労働者も対象に含めて研修を実施する

・新入社員の入社時期、異動の多い時期に合わせて研修を実施する

などにより、全ての労働者に対して周知を図る工夫をしましょう！

● 社内ネットワーク上に周知文書を掲載する例も見られますが、掲載されていることを労働者が知らないということであれば周知しているとは言えません。掲載や更新の都度、その旨をメール等で全労働者に周知することが必要です。

**○** 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、その中で妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及び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、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及び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で周知することで措置を講じたことになります。

第○章　服務規律

　第○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、その情状により、けん責、減給、出勤停止又は降格とする。

①～⑤　略

⑥　第○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○条（服務規律）③により風紀を乱したとき。

○年○月○日

**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。
　妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景になることがあり、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。このような言動を行わないよう注意しましょう。

２　我が社は下記のハラスメント行為を許しません。
「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。
＜妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント＞

①部下又は同僚による妊娠・出産、育児･介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動

②部下又は同僚が妊娠・出産、育児･介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等

③部下又は同僚が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等

＜セクシュアルハラスメント＞

④性的な冗談、からかい、質問

⑤わいせつ図画の閲覧、配付、掲示

⑥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。

＜妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント＞

⑦ 部下による妊娠・出産、育児･介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為

⑧部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する行為

＜セクシュアルハラスメント＞

⑨性的な噂の流布

⑩身体への不必要な接触

⑪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。

＜セクシュアルハラスメント＞

⑫交際、性的な関係の強要

⑬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すべての労働者です。
　妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについては、妊娠・出産等をした女性労働者及び育児休業等の制度を利用する男女労働者の上司及び同僚が行為者となり得ます。
　セクシュアルハラスメントについては、上司、同僚、顧客、取引先の社員の方等が被害者及び行為者になり得るものであり、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。また、被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、性的な言動であればセクシュアルハラスメントに該当します。
　相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、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　社員が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行いません。

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　当社には、妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度があります。派遣社員の方については、派遣元企業においても利用できる制度が整備されています。まずはどのような制度や措置が利用できるのかを就業規則等により確認しましょう。制度や措置を利用する場合には、必要に応じて業務配分の見直しなどを行うことにより、上司や同僚にも何らかの影響を与えることがあります。制度や措置の利用をためらう必要はありませんが、円滑な制度の利用のためにも、早めに上司や人事部に相談してください。また気持ちよく制度を利用するためにも、利用者は日頃から業務に関わる方々とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。
　所属長は妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が安心して制度を利用し、仕事との両立ができるようにするため、所属における業務配分の見直し等を行ってください。対応に困ることがあれば、本社人事部○○課、△△に相談してください。

9　職場における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。