**ハラスメント防止措置の対応例（労働者向け・フリーランス向け一体版）　準備編**

【準備】

就業規則に、次のような条文が規定されているかを確認しましょう。

【就業規則】

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他人の前で恥辱・屈辱等を与える行為

　　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、その情状により、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。

　　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。

**ポイント③**

　常時雇用する労働者が10人未満で就業規則の作成義務がない場合も、ハラスメント行為者への対処の方針及び内容を定める必要があります。行為者を懲戒に処す可能性がある場合は、労使トラブル防止の観点からも同様の定めをしておくようお願いします。

**ポイント②**

　どのようなハラスメントの言動をした場合、具体的にどのような処分がなされるのかをルールとして明確化し、労働者がルールを認識できるようにしましょう。

**②**

**①**

**ポイント①**

　懲戒の種類については、各企業の実情に応じて定めてください。