

- ハラスメント対策は、制度をつく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。
  - ・ 定期的に研修を実施する
  - ・ 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、派遣労働者等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等により、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。
- また、社内アンケート等で労働者の意識やハラスメントの実態を把握したり、社内の対策について意見を聞くことは、ハラスメントの未然防止や働きやすい職場環境の整備に役立ちます。

## 例 1 就業規則に委任規定を設けた上で、詳細を別規定に定めている例

### 【就業規則の規定】

#### 第〇条 ハラスメントの禁止

パワーハラスメント、カスタマーハラスメント、セクシュアルハラスメント、求職者等に対するセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント及び育児・介護休業等に関する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「ハラスメントの防止に関する規定」により別に定める。

### 【詳細について定めた別規定】

#### － ハラスメントの防止に関する規定 －

##### （目的）

第1条 本規定は、就業規則第〇条に基づき、パワーハラスメント、カスタマーハラスメント、セクシュアルハラスメント、求職者等に対するセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント及び育児・介護休業等に関するハラスメント（以下「ハラスメント」という。）を防止するために従業員が遵守すべき事項を定める。

なお、この規定にいう従業員とは、正社員だけでなく、契約社員及び派遣労働者も含まれるものとする。

（パワーハラスメント、カスタマーハラスメント、セクシュアルハラスメント、求職者等に対するセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント及び育児・介護休業等に関するハラスメントの定義）

第2条 パワーハラスメントとは、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就業環境を害することをいう。なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、パワーハラスメントには該当しない。

2 カスタマーハラスメントとは、職場において行われる顧客等（取引先の従業員等を含む。）の言動であって、従業員が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、従業員の就業環境が害されるものをいう。なお、顧客等からの苦情の全てがカスタマーハラスメントに該当するわけではなく、また、障害者から不当な差別的取扱いをしないよう求めることや、社会的障壁の除去を必要としている旨の意思を表明すること自体は、カスタマーハラスメントには当たらない。

3 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。また、相手の性的指向又はジェンダーアイデンティティの状況にかかわらず、異性に対する言動だけでなく、同性に対する言動も該当する。

4 前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。

5 求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、従業員による「性的な言動」により求職者等による求職活動等が阻害されるものをいう。

6 妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントとは、職場において、上司や同僚が、従業員の妊娠・出産及び育児・介護等に関する制度又は措置の利用に関する言動により従業員の就業環境を害すること並びに妊娠・出産等に関する言動により女性従業員の就業環境を害することをいう。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントには該当しない。

7 第1項、第2項、第3項及び第6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みなされる就業時間外の時間を含むものとする。

(禁止行為)

第3条 すべての従業員は、他の従業員や求職者等を業務遂行上の対等なパートナー又は将来の従業員・同僚になりえる者として認め、職場における健全な秩序並びに協力関係を保持する義務を負うとともに、その言動に注意を払い、職場内において次の第2項・第4項から第7項までに掲げる行為をしてはならず、また、自社の従業員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはならない。さらに、第3項に掲げる行為を他社の従業員に対して行ってはならない。

2 パワーハラスメント(第2条第1項の要件を満たした以下のような行為)

- ①殴打、足蹴りする等の身体的攻撃
- ②人格を否定するような言動をする等の精神的な攻撃
- ③自身の意に沿わない従業員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離する等の人間関係からの切り離し
- ④長期間にわたり、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、勤務に直接関係ない作業を命じる等の過大な要求
- ⑤管理職である部下を退職させるため誰でも遂行可能な業務を行わせる等の過小な要求
- ⑥他の従業員の性的指向・ジェンダーアイデンティティや病歴等の機微な個人情報について本人の了解を得ずに他の従業員に暴露する等の個の侵害

3 カスタマーハラスメント(第2条第2項の要件を満たした以下のような行為)

- ①そもそも要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係のない要求
- ②契約等により想定しているサービスを著しく超える要求
- ③対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求
- ④不当な損害賠償要求
- ⑤身体的な攻撃(暴行、傷害等)
- ⑥精神的な攻撃(脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要等)
- ⑦威圧的な言動
- ⑧継続的、執拗な言動
- ⑨拘束的な言動(不退去、居座り、監禁)

4 セクシュアルハラスメント(第2条第3項の要件を満たした以下のような行為)

- ①性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- ②わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ③うわさの流布
- ④不必要な身体への接触
- ⑤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
- ⑥交際・性的関係の強要
- ⑦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
- ⑧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

5 求職者等に対するセクシュアルハラスメント(第2条第5項の要件を満たした以下のような行為)

- ①性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- ②わいせつ図画や画面の閲覧、配付、掲示
- ③うわさの流布
- ④不必要な身体への接触
- ⑤食事・交際を執拗に求めること
- ⑥性的な関係を求めること
- ⑦その他、相手方に不快感を与える性的な言動

6 妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント(第2条第6項の要件を満たした以下のような行為)

- ①部下の妊娠・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言動
- ②部下又は同僚の妊娠・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
- ③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
- ④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言動
- ⑤部下又は同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

7 部下である従業員がハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為

(懲戒)

第4条 次の各号に掲げる場合に並び、当該各号に定める懲戒処分を行う。

①第3条第2項(①を除く。)、第3項(⑤を除く。)、第4項①から⑤まで及び⑧、第5項(⑥を除く。)、第6項又は第7項の行為を行った場合

就業規則第Ⅶ条第1項①から④までに定めるけん責、減給、出勤停止又は降格

②前号の行為が再度に及んだ場合、その情状が悪質と認められる場合、第3条第2項①、第3項⑤、第4項⑥及び⑦、又は第5項⑥の行為を行った場合

就業規則第Ⅶ条第1項⑤に定める懲戒解雇

(相談及び苦情への対応)

第5条 ハラスメントに関する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、窓口担当者の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の作成及び対応に必要な研修を行うものとする。

2 ハラスメントの被害者に限らず、すべての従業員は、パワーハラスメントやカスタマーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関する就業環境を害する言動に関する相談を相談窓口の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、人事部長又は所属長は相談者のプライバシーに配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司その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(他社からの協力依頼によるものも含む。)等を理由として不利益な取扱いを行わない。

(再発防止の義務)

第6条 人事部長は、ハラスメント事案が生じた時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析等、適切な再発防止策を講じなければならない。

(カスタマーハラスメントへの基本姿勢)

第7条 第2条第2項に掲げるカスタマーハラスメントに当たる行為に対しては、従業員の人格および就業環境を守る観点から、会社として毅然とした対応を行う。従業員が安心して業務に従事できる環境を維持することは、結果として顧客に対する安定的かつ質の高いサービス提供につながるものであり、会社はこの考え方にに基づき、適切な対応方針および支援体制を整備する。なお、具体的な対処内容については、「〇〇株式会社カスタマーハラスメント対応マニュアル」に定めることとする。

2 従業員は、顧客等に対し誠実かつ丁寧な対応を心がけ、常にサービスの向上に努めるとともに、カスタマーハラスメントに当たる行為に対しては、前項のマニュアルに従い対応すること。

(その他)

第8条 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要因になり得ること、また、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ることから、このような言動を行わないよう注意すること。

附則 本規定は令和〇年〇月〇日より実施する。

注1) 就業規則等に定めた事項以外にも、相談窓口を設置し、相談窓口担当者について周知するとともに、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関する制度が利用できることについて、別途定めたうえで周知する必要があります。なお、求職者等に対するセクシュアルハラスメントの相談に対応する相談窓口については求職者等に周知する必要があります。また、求職者等に対するセクシュアルハラスメントについては人事担当者への相談をためらうことも想定されることから、相談窓口の担当者として人事担当者以外の者を指定することも考えられます。

注2) 妊娠・出産等に関する否定的な言動や性別役割分担意識に基づく言動はハラスメントの発生の原因や背景となり得ることがあることから、このような言動を行わないようにすることについても、周知する必要があります。

注3) カスタマーハラスメントは、業種・業態等によりその被害の実態や必要な対応も異なると考えられることから、業種・業態等における被害の実態や業務の特性等を踏まえて、それぞれの状況に応じた必要な取組を進める必要がありますので、対処の内容については、自社にあったマニュアル等の整備をする必要があります。また、対応の実効性を確保するために必要なカスタマーハラスメントの抑止のための措置も講じる必要があります。

あかるい職場応援団では、業種別カスタマーハラスメント対策企業マニュアルを掲載しております。

[https://www.no-harassment-hw.go.jp/countermeasure/customer\\_hara\\_industry/](https://www.no-harassment-hw.go.jp/countermeasure/customer_hara_industry/)



従業員各位

## ハラスメント相談窓口のご案内

株式会社○○○ 代表取締役社長○○○

我が社のハラスメント防止に関する規定○条に定める相談窓口(苦情を含む)担当者は以下の者です。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、実際にハラスメントが起こっている場合だけでなく、その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、ハラスメント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。

## 【ハラスメント相談窓口】(注1)

本 社 ○○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×××)

□□営業所 □□□(内線□□、メールアドレス□□□)

××外部相談窓口 (電話××、メールアドレス×××)

## 【カスタマーハラスメント相談窓口】(注1)

本 社 ■■■課 ■■■(内線■■■、メールアドレス■■■)

□□営業所 □□□(内線□□、メールアドレス□□□)

××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等についても、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。

相談者はもちろん、事実関係の確認等に協力した方に不利益な取扱いはいりません。

注1)ハラスメント相談窓口は、自社の従業員が行為者となるため、人事部門を窓口とすることが想定されます。一方で、カスタマーハラスメントの場合は、本社のカスタマーサービス部門や、各営業所の管理監督者・店舗の店長などを窓口とすることが想定されます。

## 例2 就業規則に明記されていない事項をリーフレット等で周知する例

就業規則の懲戒規定が定められており、その中で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・内容等がすでに読み込めるものとなっている場合には、ハラスメントが適用の対象となることをパンフレット、リーフレット、社内報、社内ホームページ、トップメッセージ等で周知することで措置を講じたこととなります。

## 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、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。

## ハラスメントは許しません！！

株式会社○○○ 代表取締役社長○○○

- 1 ハラスメントは、従業員や求職者等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、従業員の能力の有効な発揮を妨げ、求職者等の求職活動等を阻害し、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。

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、また、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護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す。このような言動を行わないよう注意しましょう。また、パワーハラスメントの発生の原因や背景には、従業員同士のコミュニケーションの希薄化等の職場環境の問題があると考えられますので、職場環境の改善に努めましょう。

- 2 我が社は下記のハラスメント行為を許しません。また、我が社の従業員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはいけません。（なお、以下のパワーハラスメントについては、優越的な関係を背景として行われたものであることが前提です。）

「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。

## 【パワーハラスメント】

- ①隔離・仲間外し・無視等人間関係からの切り離しを行うこと

- ②私的なことに過度に立ち入ること

## 【セクシュアルハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント】

- ③性的な冗談、からかい、質問

- ④わいせつ図画の閲覧、配付、掲示

- ⑤その他、他人に不快感を与える性的な言動

## 【妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント】

- ⑥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することを阻害する言動

- ⑦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

- ⑧部下又は同僚が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等

「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。

## 【パワーハラスメント】

- ⑨業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害を行うこと

- ⑩業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと

## 【カスタマーハラスメント（取引先等に対するもの）】

- ⑪取引先等に対する、契約内容からして相当性を欠く要求

- ⑫取引先等に対する、精神的な攻撃（⑭に当たるものを除く）、威圧的な言動、継続的、執拗な言動、拘束的な言動

## 【セクシュアルハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント】

- ⑬性的な噂の流布

- ⑭身体への不必要な接触

- ⑮性的な事実関係を尋ねること

- ⑯性的な関係を求めること

- ⑰執拗に私的な食事やデートに誘うこと

- ⑱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、もしくは、求職者等の求職活動等を阻害する行為

## 【妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント】

- ⑲部下の妊娠・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

- ⑳部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為

「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。

## 【パワーハラスメント】

- ㉑暴行・傷害等身体的な攻撃

- ㉒脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言等精神的な攻撃を行うこと

## 【カスタマーハラスメント（取引先等に対するもの）】

- ㉓取引先等に対する、身体的な攻撃（暴行、傷害等）

- ㉔取引先等に対する、脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言等精神的な攻撃を行うこと

## 【セクシュアルハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント】

- ㉕交際、性的な関係の強要

- ㉖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 等

- 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全ての従業員です。  
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ジェンダーアイデンティティにかかわらず、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。  
妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントについては、妊娠・出産等をした女性従業員及び育児・介護休業等の制度を利用する男女従業員の上司及び同僚が行為者となり得ます。  
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す。
- 4 従業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 従業員は、顧客等に対し誠実かつ丁寧な対応を心がけ、商品やサービスをよく理解し、常に顧客等への対応力の向上に努める必要があります。一方で、顧客等の言動の内容が契約内容からして相当性を欠くもの、又は手段や態様が相当でなく、カスタマーハラスメントに当たる行為に対しては、従業員の人格および就業環境を守る観点から、会社として毅然とした対応を行います。従業員が安心して業務に従事できる環境を維持することは、結果として顧客に対する安定的かつ質の高いサービス提供につながるものであり、会社はこの考え方にに基づき、適切な対応方針および支援体制を整備します。なお、具体的な対応内容については、「カスタマーハラスメント対応マニュアル」に定めます。
- 6 相談窓口  
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、実際にハラスメントが起こっている場合だけでなく、その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、ハラスメント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。  
【ハラスメント相談窓口】(注1)  
本社 ○○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×××)  
【カスタマーハラスメント相談窓口】(注1)  
本 社 ■■■課 ■■■(内線■■■、メールアドレス■■■)  
□□営業所 □□□(内線□□□、メールアドレス□□□)  
××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等についても、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。
- 7 相談者はもちろん、事実関係の確認等に協力(他社からの協力依頼によるものも含む。)した方に不利益な取扱いはい行いません。
- 8 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。
- 9 当社には、妊娠・出産、育児や介護を行う従業員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。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。  
制度や措置の利用をためらう必要はありませんが、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等を行うことにより、職場に何からの影響を与えることもありますので、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、育児や介護を行う従業員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。
- 10 ハラスメント防止研修・講習を実施する際は、積極的に参加してください。

注1)ハラスメント相談窓口は、自社の従業員が行為者となるため、人事部門を窓口とすることが想定されます。一方で、カスタマーハラスメントの場合は、本社のカスタマーサービス部門や、各営業所の管理監督者・店舗の店長などを窓口とすることが想定されます。

○年○月○日

求職活動等を行う皆さまへ

株式会社○○○ 代表取締役社長○○○

当社では、採用活動の過程において生じ得る、求職者等に対するセクシュアルハラスメント等(※)の防止に取り組んでいます。

求職者等の皆さまが安心して面談・選考に臨むことができるよう、以下のとおりルールを定めています。

(※)パワーハラスメントに類する行為、カスタマーハラスメントに類する行為、妊娠、出産等に関するハラスメントに類する行為及び育児休業等に関するハラスメントに類する行為を含む

【求職活動等における当社のルール】

1. 当社では、ハラスメント行為の防止について、従業員に対する周知・啓発を継続的に行っています。

2. 面談・面接、OB・OG訪問に関するルール

面談・面接の時間:○○:○○～○○:○○

場所:本社会議室、社内打ち合わせスペース、執務スペース等、会社が指定した場所(注1)

実施体制:複数人で実施する、第三者の目が届く環境(オープンスペース等)で実施するなど、会社が認めた体制で行います。なお、会議室など閉じられた空間で行う際は必ず複数人で実施します。

連絡手段:やり取りにはEmailのみを使用します

(従業員は会社のメールアドレスを使用します)

【相談窓口について】

当社の採用活動において、万が一、従業員から性的な言動等を受けた場合には、以下の相談窓口までご連絡ください。ハラスメントに該当するか判断が難しい場合も含め、幅広くご相談を受け付け、適切に対応します。ご相談にあたっては、相談者のみならず、関係者のプライバシーにも十分配慮し、公平に対応します。

また、相談を行ったことや、事実確認に協力したことなどが、採用選考の判断に影響を与えることはありませんので、安心してご相談ください。

**相談窓口(注2)**

・人事部 ○○○

(電話番号○○○-○○○-○○○○、メールアドレス○○○)【女性】

・人事部 ○○○

(電話番号○○○-○○○-○○○○、メールアドレス○○○)【男性】

・コンプライアンス室 ○○○

(電話番号○○○-○○○-○○○○、メールアドレス○○○)【女性】

・コンプライアンス室 ○○○

(電話番号○○○-○○○-○○○○、メールアドレス○○○)【男性】

注1) オンラインやカフェ等のオープンスペースでの開催も考えられます。

注2) 求職者等は人事担当者への相談をためらうことも想定されることから、相談窓口の担当者として人事担当者以外の者を指定することも考えられます。

## 例4 どのような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、具体的なハラスメントの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 けん責 始末書を取り将来を戒める。
- ② 減給 将来を戒め、賃金を減額する。ただし、1回の額が平均賃金の1日分の半額とし、総額が1箇月の給与総額の10分の1を限度とする。
- ③ 出勤停止 7日を限度として、出勤を停止し、その間の賃金は支給しない。
- ④ 降格 職位を解任若しくは下位等級へ降格する。
- ⑤ 懲戒解雇 即時に解雇する。ただし、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、第○条に定める解雇予告手当を支給しない。

(懲戒の事由)

第△条 次のいずれかに該当するときは、その情状により、けん責又は減給に処する。

- ①～③ 略
  - ④ 職場内において、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就業環境を害する行為を行ったとき。
  - ⑤ 取引先等に対して、契約内容からして相当性を欠く要求又は手段や態様が相当でない言動を行ったとき。
  - ⑥ 職場内において、性的な言動によって他人(求職者、取引相手等を含む)に不快な思いをさせたり、職場の環境を悪くしたとき。
  - ⑦ 職場内において、妊娠、出産等、育児・介護休業等に関する言動により、部下や同僚の就業環境を害したとき。
- 2 次のいずれかに該当するときは、その情状により、減給又は出勤停止に処する。
- 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、性的な言動において、他人(求職者、取引相手等を含む)の業務に支障を与えたとき。
  - ⑧ 職場内において、部下の妊娠、出産等、育児・介護休業等に関して、解雇その他不利益な取扱いを示唆したとき。
- 3 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 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 他人(求職者、取引相手等を含む)に対し、暴行・傷害等身体的な攻撃を行ったとき。
  - ⑧ 他人(求職者、取引相手等を含む)に対し、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。

## 例5 処分にあたっての判断要素を記載した懲戒規定の例

就業規則の懲戒の事由に、ハラスメントも含まれること並びに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等で周知することで措置を講じたことになります。

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、行為者の改悛の程度等が考えられます。

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、その情状により、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 他人に対して明らかに達成が不可能な職務を一方的に与える、業務に必要なことを強制的に行わせる行為を行ったとき
- ④ 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
- ⑤ 著しく風紀秩序を乱し、又は乱すおそれのあるとき
- ⑥ その他前各号に準ずる不適切な行為を行ったとき

2 社員がパワーハラスメント、取引相手等に対するカスタマーハラスメント、セクシュアルハラスメント、求職者等に対するセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント及び育児・介護休業等に関するハラスメントを行った場合、前項①～⑥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

## 例6 管理職の理解を深めるため妊娠・出産等、育児・介護休業等で利用できる制度をパンフレットで周知した例

※部署名を記入し、次ページの育児・介護休業制度等を自社の制度に合わせて修正のうえ、配付してください。

### 管理職のみなさんへ

私たちの職場で働く社員は、性別に関わらず、また正社員以外の方々も含めて大切な人財です。パートや契約社員の方々も妊娠・出産や育児、介護を理由に退職することなく、仕事を続けていくことが期待されています。

しかし、「妊娠したら辞めなければならないのではないか」「自分は正社員ではないので、産休はとれないのではないか」「男性だから育児休業は認められないだろう」と思い込んでいる社員がいるかもしれません。

部下のこのような不安を解消し、安心して出産し、育児や介護と仕事を両立させながら大切な戦力として引き続き活躍していただくためには、管理職のみなさんの役割が重要です。

また、もしも社員の方が、残念ながら退職を選ばれた場合であっても、当社に良くない印象をもって辞められては今後大きな問題となります。「この会社に勤めて良かった」と思ってもらえるよう、管理職の皆さんのきめ細かい対応をよろしくお願いします。

皆さんが社員の方から「妊娠した」「子どもが生まれた」「家族が介護が必要な状態になった」と聞いた時は、このパンフレットを参考にして、制度の説明や取得の意向を確認してください。また、ご本人の意向を速やかに確認し、人事総務担当部署に報告、相談してください。

派遣社員の方々についても、ほとんどの制度が対象となりますが、事情により異なる場合もありますので、その都度人事総務担当部署に相談してください。

 **担当部署（** \_\_\_\_\_ **）**

### 〈管理職として行っていただきたいこと〉

- まずは、妊娠・出産、育児・介護期間中に利用できる社内制度の説明  
妊娠した労働者、配偶者が妊娠・出産した労働者には、「おめでとうございます。」「体調はどうですか？」の言葉も忘れずに。
- 労働者の意向を確認し、今後の働き方についての考えを聞く  
管理職から「育児休業や介護休業を取得すべき」「退職して育児や介護に専念すべき」といった、自分の考えを押しつけるような言い方をしてはいけません。

## 妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立に関する主な制度内容はこちらです。

### 妊娠・出産した女性労働者が利用できる制度や措置

#### ◆産前休業、産後休業

女性労働者が請求した場合、産前は出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合は14週間）前から、就業させることができません。産後は出産日の翌日から原則8週間は就業させることはできません。

#### ◆軽易業務転換

妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に転換させなければなりません。

#### ◆母性健康管理措置

妊娠中及び産後1年を経過しない女性が医師等の保健指導・健康診査を受けるために必要な時間を確保しなければなりません。医師等から指導事項が出された場合は、女性労働者が指導事項を守ることができるよう、措置を講じなければなりません。

#### ◆危険有害業務の就業制限

妊娠中及び産後1年を経過しない女性等を妊娠、出産等に有害な業務に就かせることはできません。（重量物を取り扱う業務、非常に暑い場所や寒い場所での業務等。）

#### ◆育児時間

子どもが1歳未満の女性は、休憩時間の他に1日2回各々30分の育児時間を請求できます。

#### ◆時間外、休日労働、深夜業の制限、変形労働時間制の適用制限

妊娠中及び産後1年を経過しない女性が請求した場合には、時間外労働、休日労働又は深夜業をさせることはできません。また、変形労働時間制がとられる場合は、当該女性が請求した場合には、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることはできません。

### 育児中の男女労働者が利用できる制度や措置

#### ◆育児休業

原則として子の1歳の誕生日の前日（要件を満たせば、最大2歳）まで、分割して2回取得できます。

#### ◆産後パパ育休（出生時育児休業）

子の出生後8週間以内に4週間（2回に分割可）まで、育児休業とは別に取得できます。

#### ◆育児短時間勤務

3歳未満の子を養育する労働者は、希望すれば短時間勤務制度を利用できます。

#### ◆子の看護等休暇

小学校3年生修了までの子を養育する労働者は、1年間に5労働日（その養育する小学校3年生修了までの子が2人以上の場合は10労働日）まで、病気やけがをした子の看護、子の予防接種又は健康診断の受診、感染症に伴う学級閉鎖等、入園（入学）式・卒園式の参加のために1時間単位で子の看護等休暇が利用できます。

#### ◆所定外労働の制限（残業免除）

小学校就学前の子を養育する労働者が申し出た場合には、その労働者に残業させることはできません。

#### ◆柔軟な働き方を実現するための措置

3歳から小学校就学前の子を養育する労働者は、以下のいずれかの制度を利用できます。

#### ●●、▲▲（※）

※ ①始業時刻等の変更の措置・②テレワーク・③短時間勤務制度・④養育両立支援休暇の付与・⑤保育施設の設置運営等のいずれかから、事業主が2つ以上選択して措置するものです。当社では、●●と▲▲を措置しています。

※ 本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対し、育児休業制度等について個別の周知、休業の取得意向の確認を行うことが事業主に義務付けられています。

また、①本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出時と②子が3歳に達するまでの適切な時期に、仕事と育児の両立のための労働条件（勤務時間帯や勤務地、両立支援制度の利用等）について、個別に聴取し、それに対する配慮が事業主に義務付けられています。

### 介護中の男女労働者が利用できる制度や措置

#### ◆介護休業

要介護状態にある対象家族1人につき通算して93日まで、3回を上限として分割して、取得できます。

#### ◆介護短時間勤務等の措置 ※自社の措置内容（①～④のいずれか）に合わせて修正してください。

要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者について、利用開始の日から3年以上の期間で、2回以上利用できます。（①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制度 ③始業時刻・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④介護費用の助成措置）

#### ◆介護休暇

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、1年間に5労働日（2人以上の場合は10労働日）まで1時間単位で利用できます。

#### ◆所定外労働の制限

要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合、所定外労働を制限 等

※ 介護に直面した労働者がその旨を申し出た場合に、仕事と介護の両立支援制度等に関する情報の個別周知・制度利用希望などの意向確認を行うことが事業主に義務付けられています。

## 例7 相談・苦情への対応の流れの例

### カスタマーハラスメント以外のハラスメントの場合

※カスタマーハラスメントについては、改訂予定の「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」に掲載予定です。マニュアルは改訂次第、あかるとい職場応援団HPに掲載します。

