取組事例集

例 1	就業規則規定例・・・・・・・・・・・・・・1
例 2	周知リーフレット例・・・・・・・・・・・・3
例 3	懲戒規定例・・・・・・・・・・・・・・5
例 4	懲戒規定例・・・・・・・・・・・・・・5
例 5	妊娠・出産・育児休業等で利用できる制度の周知パンフレット例 ・・6
例 6	相談・苦情への対応の流れの例・・・・・・・・・7
例 7	ハラスメント相談受付票例・・・・・・・・・・8
例8	相談窓口(一次対応)担当者のためのチェックリスト・・・9
例 9	ハラスメントに関するアンケート調査票例・・・・・10
例 10	職場におけるハラスメント防止ポスター例・・・・・14

山形労働局雇用環境·均等室

対応例

- 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。
- また、社内アンケートなど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、職場における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る例

<就業規則の規定>

第口条 職場におけるハラスメントの禁止

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児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「職場における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>

- 職場におけるハラスメントの防止に関する規定 -

(目的)

第1条 本規定は、就業規則第口条に基づき、職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・ 出産・育児休業等に関するハラスメント(以下「職場におけるハラスメント」という)を防止するために従業員が遵守 するべき事項を定める。

なお、この規定にいう従業員とは、正社員だけではなく、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、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児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、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、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。
- 2 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性自認の状況にかかわらないほか、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。
- 3 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。
- 4 妊娠・出産・育児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 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・育児休業等に関するハラスメントには該当しない。
- 5 第1項、第2項及び第4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。

(埜止行為)

- 第3条 すべての従業員は、他の従業員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、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項から第5項に掲げる行為をしてはならない。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。
- 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、足蹴りするなどの身体的攻撃
 - ②人格を否定するような言動をするなどの精神的な攻撃
 - 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、別室に隔離するなど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などの過大な要求

- 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などの過小な要求
- ⑥他の従業員の性的指向・性自認や病歴など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 暴露するなどの個の侵害
- 3 セクシュアルハラスメント(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
- 4 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント(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
- 5 部下である従業員が職場における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応じ、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条第3項①から⑤及⑧及び第4項の行為を行った場合 就業規則第▽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2項①又は第3条第3項⑥、⑦ の行為を行った場合

就業規則第▽条⑤に定める懲戒解雇

(相談及び苦情への対応)

- 第5条 職場における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 職場における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性的な言動、妊娠・出産・育児休業等に関する就業環境を害する言動に関する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等を理由として不利益な取扱いは行わない。

(再発防止の義務)

第6条 人事部長は、職場における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。

(その他)

第7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・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) 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・育児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。

また、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。

例2 就業規則に明記されていない事項をリーフレットなどで周知する例

就業規則の懲戒規定が定められており、その中で職場における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、職場における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、社内ホームページなどで周知することで措置を講じたことになります。

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)

第ム条 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、その情状により、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。
 - ①~① 略
 - ① 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。

〇年〇月〇日

ハラスメントは許しません!!

株式会社〇〇〇 代表取締役社長〇〇〇

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。

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・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、労働者同士のコミュニケーションの希薄化など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なりません。(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。)

「就業規則第〇条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>
 - 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
- く妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント>
 - ⑥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
 - 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

「就業規則第〇条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
- <セクシュアルハラスメント>
 - ⑪性的な噂の流布
 - (12)身体への不必要な接触
 - ③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
- <妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント>
 - ⑭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
 - ⑤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

「就業規則第〇条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>

- (16)暴行・傷害等身体的な攻撃
- ①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>

- 18交際、性的な関係の強要
- ⑨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全ての労働者です。 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

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。

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、実際にハラスメントか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。

○○課 ○○○(内線○○、メールアドレス○○○)(女性)

 $\Delta \Delta$ 課 $\Delta \Delta \Delta$ (内線 $\Delta \Delta$ 、メールアドレス $\Delta \Delta \Delta$) (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。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、職場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、本社人事部〇〇課、△△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・講習を実施する際は、積極的に参加してください。

例3 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 始末書をとり将来を戒める。
- 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、第〇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、けん青又は減給に処する。

- ①~⑤ 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 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。
- ⑥ 職場内において、妊娠、出産、育児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、育児休業等に関して、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) 暴行・傷害等身体的な攻撃を行ったとき。
 - ⑧ 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4 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、職場の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など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などが考えられます。

第〇条 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、業務に必要のない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、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児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5 管理職の理解を深めるため妊娠・出産・育児休業等で利用できる制度を パンフレットで周知した例

※自社の育児休業の取得条件や部署名を記入して配付してください。

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戦力です。パートや契約社員の方々も妊娠・出産や育児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、安心して出産や育児を行ってもらい、大切な戦力として職場に復帰して再び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」と思っていただけるよう、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」と聞いた時は、このパンフレットを参考にして適切に対応してください。また、ご本人の意向をすみやかに確認し、人事担当部署に報告、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、 そのつど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、労働者の意向を確認 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?」の言葉を忘れずに。
- 妊娠・出産期、育児期に利用できる社内制度の説明
- 今後の働き方についての考えを聞く 管理職から「育休を取得すべき」「退職して育児に専念すべき」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

育児中の男女労働者が利用できる制度や措置

◆産前休業、産後休業

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、 産後は出産の翌日から原則8週間です。

◆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。請求があった時は人事部に相談して下さい。

◆母性健康管理措置

妊娠中・出産後の女性が医師の保健指導・妊婦健診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。医師等による指導 事項が出された場合は対応しなければなりませんので、人事部に 相談して下さい。

◆危険有害業務の就業制限

妊娠中・出産後の女性等を妊娠、出産等に有害な業務に就かせることはできません。 (重量物をもつ業務、非常に暑い場所や寒い場所での業務など。詳しくは人事部に相談して下さい。)

◆育児時間

子どもが1歳未満の女性は、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・出産後の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。

◆育児休業

育児休業は、原則として子の1歳の誕生日の前日までですが、一定の場合廷長もできます。 (詳しくは就業規則第●条)

◆育児短時間勤務

3歳未満の子を養育する従業員が希望すれば 利用できる短時間勤務制度があります。(詳 しくは就業規則第●条)

◆子の看護休暇

小学校就学前までの子を養育する従業員は、病気やけがをした子の看護を行うためや、子に予防接種又は健康診断を受けさせるために、小学校就学前までの子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1時間単位で子の看護休暇が利用できます。

◆所定外労働の制限

3歳未満の子を養育する従業員が申し出た場合には、その従業員に残業させることはできません。

など

介護のための制度や措置もあります。妊娠中や育児のための制度や措置の利用の場合と同様に適切に対応してください。

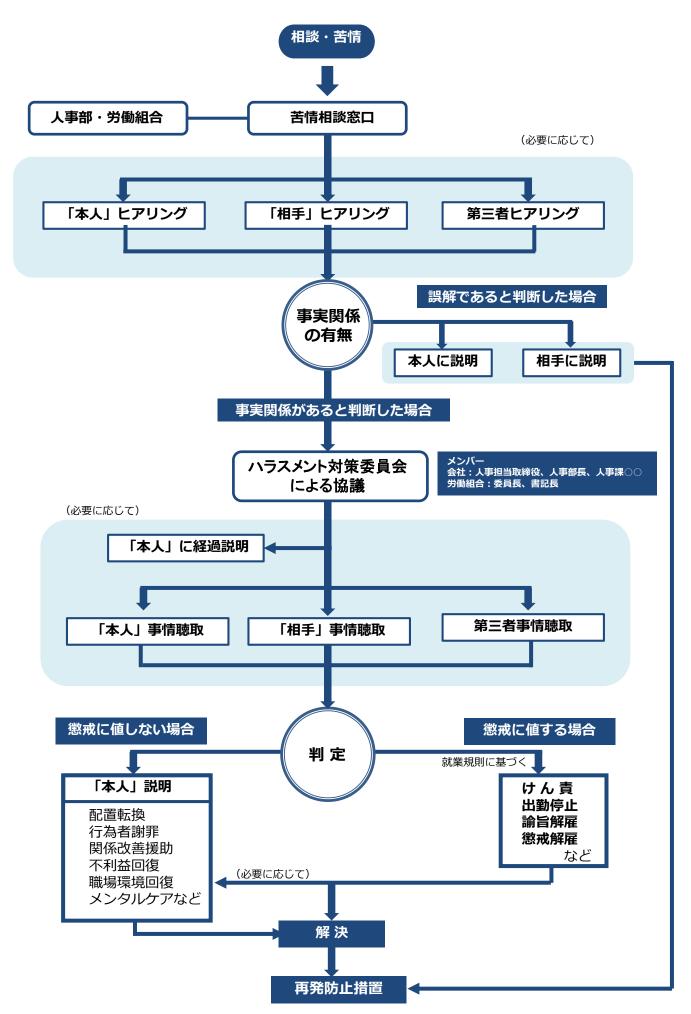
◆介護休業

◆介護短時間勤務等

◆介護休暇

◆所定外労働の制限

など



(参考)

ハラスメント相談受付票例

					No.	
相談受付日	年 月	日 () : ~	:	相談員	
相談者	-	氏名		所属		
被害者(機構と同一人である場合に同じ		氏名		所属		
行為者とされる	者	氏名		所属		
被害者と行為者とされ	る者の関係					
	相談の具体的な内容					
(1)問題とされ	れる言動につい	ヽての5W	WIH (WHY, WHAT, W	VHEN, WHO, WHER	E、HOW)	
(2)相談者、被害者及び行為者とされる者との関係						
(3)被害者の	受けた影響(作	上事面、	心理面)			
(4)目撃者又は	は事実を知る第					
(5)被害者が	(5)被害者がとった行為者とされる者への対応					
(6)管理者等に対する相談の有無						
(7)被害者が求めている対応内容						
等について	具体的に記入					

相談員所見

資料出所: 財団法人 2 1 世紀職業財団「企業におけるセクシュアルハラスメント相談体制整備のためのテキスト」

相談窓口(一次対応)担当者のためのチェックリスト

	基本的な流れ	ポイント
1	相談者のプライバシーが確保でき	
Ľ	る部屋を準備しましょう。	_
2	相談者が冷静に話ができるよう心 がけましょう。	✓ できる限り、相談者が女性の場合は、女性の相談担当者も同席できるようにしましょう。
3	相談内容の秘密が守られることを 説明しましょう。	✓ 相談者のプライバシーを守ること、相談者の了解なく行為者に 話をしないこと、相談によって社内で不利益な取扱いを受けな いことを説明しましょう。
4	相談対応の全体の流れを説明しま しょう。	✓ 相談窓口の役割や、解決までの流れ、会社のパワーハラスメントに対する方針(パワーハラスメントは許さない等)等の説明をしましょう。
5	相談者の話をゆっくり、最後まで傾 聴しましょう。	✓ 1回の面談時間は、50分程度が適当です。✓ 相談者が主張する事実を正確に把握することが目的ですので、 意見を言うことは原則として控えましょう。※相談者に共感を示さない以下のような言葉は、厳禁です。
		 (1)「パワハラを受けるなんて、あなたの行動にも問題(落ち度)があったのではないか」と相談者を責める。 (2)「どうして、もっと早く相談しなかったのか」と責める。 (3)「それは、パワハラですね/それは、パワハラとは言えません」と断定する。 (4)「これくらいは当たり前、それはあなたの考え過ぎではないか」と説得する。 (5)「そんなことはたいしたことではないから、我慢した方がよい」と説得する。 (6)「(行為者は)決して悪い人ではないから、問題にしない方がいい」と説得する。 (7)「そんなことでくよくよせずに、やられたらやり返せばいい」とアドバイスをする。 (8)「個人的な問題だから、相手と二人でじっくりと話し合えばいい」とアドバイスをする。 (9)「そんなことは無視すればいい」とアドバイスをする (10)「気にしても仕方がない。忘れて仕事に集中した方がよい」とアドバイスをする。
6	事実関係を整理し、相談者とともに 確認しましょう。	✓ いつ、誰から、どのような行為を受けたか、目撃者はいたか等を整理し、パワーハラスメント相談記録票(参考資料9別添)に記入しましょう。✓ 証拠書類(手帳や業務記録など)があれば、コピーし保存しましょう。
7	人事担当部署などに相談内容を伝え、事実関係を確認することや対応 案を検討することについて同意を 得ましょう。	✓ 相談者が行為者や他従業員からの事情聴取を望まない場合は、確認ができなければ、会社としてこれ以上の対応(行為者への指導や処分等)はできないことを説明しましょう。✓ 相談者の意向を尊重して対応しましょう。
*	相談者から「死にたい」などと自殺 を暗示する言動があった場合には、 産業医などの医療専門家等へすみ やかに相談しましょう。	_

資料出所:厚生労働省「パワーハラスメント対策導入マニュアル(第4版)」

ハラスメントに関するアンケート調査票例

このアンケート調査は、社内におけるハラスメントに関する従業員の意識や実態を把握して、ハラ スメント防止対策を検討し、取り組んでいくために実施するものです。個人の特定や被害の事実を 調べる目的ではありませんので、安心して率直な回答をするようお願いいたします。

Q 1	性別	・男性	・女性	Q 2	雇用形態	・正社員	正社員以外
-	1-1-7-9	/ / I	- 1 I	~ -	/ DES / 14 / 12 / 125		111111111111111111111111111111111111111

- Q3 年齢層 10代 ・20代 ・30代 ・40代 ・50代 ・60代以上
- Q4 パワーハラスメントという (パワハラ) 言葉を知っていますか。
 - 言葉も内容も知っている
 - 言葉は知っているが、内容はよくわからない
 - 知らない
- Q5 セクシュアルハラスメント(セクハラ)という言葉を知っていますか。
 - ・言葉も内容も知っている
 - ・言葉は知っているが、内容はよくわからない
 - 知らない
- Q6 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント(マタハラ)という言葉を知っていますか。
 - ・言葉も内容も知っている
 - 言葉は知っているが、内容はよくわからない
 - 知らない
- Q7 最近1年間において、社内で次のような言動・行為がありましたか。

【パワーハラスメント関連】

- ①身体を小突く、ものを投げつける
 - ・されたことがある・したことがある・見聞きしたことがある・ない
- ②人前での感情的な叱責
 - ・されたことがある・したことがある・見聞きしたことがある・ない
- ③人格否定や差別的な言葉による叱責
 - ・されたことがある ・したことがある ・見聞きしたことがある ・ない
- ④性格や容貌などへのからかいや非難
 - ・されたことがある ・したことがある ・見聞きしたことがある ・ない
- ⑤悪質な悪口や陰口
 - ・されたことがある ・したことがある ・見聞きしたことがある ・ない
- ⑥挨拶や話しかけを無視
 - ・されたことがある ・したことがある ・見聞きしたことがある ・ない
- ⑦必要な情報を与えない、会議から外す
 - ・されたことがある ・したことがある
 - ・見聞きしたことがある ・ない
- ⑧休暇取得の拒否、残業・休日出勤の強制
 - ・されたことがある ・したことがある ・見聞きしたことがある ・ない
- ⑨一方的で遂行不可能な業務指示・命令
 - ・されたことがある・したことがある・見聞きしたことがある・ない
- ⑩必要以上の仕事への監視・関与
 - ・されたことがある ・したことがある ・見聞きしたことがある ・ない

	⑪能力や経験に見合わない仕事の常時強制
	・されたことがある ・したことがある ・見聞きしたことがある ・ない
	□ 私生活についての過度な介入
	・されたことがある ・したことがある ・見聞きしたことがある ・ない
	⑤飲み会などへの参加強制
	・されたことがある ・したことがある ・見聞きしたことがある ・ない
	【セクシュアルハラスメント関連】
	④性的な事実関係の質問
	・されたことがある ・したことがある ・見聞きしたことがある ・ない
	15性的な内容のうわさ
	・されたことがある ・したことがある ・見聞きしたことがある ・ない
	16性的な冗談やからかい
	・されたことがある ・したことがある ・見聞きしたことがある ・ない
	①食事やデートへの執拗な誘い
	・されたことがある ・したことがある ・見聞きしたことがある ・ない
	18個人的な性的体験談を話す
	・されたことがある ・したことがある ・見聞きしたことがある ・ない
	19性的な関係を強要する
	・されたことがある ・したことがある ・見聞きしたことがある ・ない
	②必要なく身体への接触
	・されたことがある ・したことがある ・見聞きしたことがある ・ない
	②わいせつ画像を配布・掲示
	・されたことがある ・したことがある ・見聞きしたことがある ・ない
	【妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント関連】
	②制度利用の相談をしたことによる不利益取扱
	・されたことがある ・したことがある ・見聞きしたことがある ・ない
	※制度・・・産前・産後休暇、育児休業、介護休業、育児短時間勤務措置など
	②制度利用を阻害するような発言
	・されたことがある ・したことがある ・見聞きしたことがある ・ない
	②制度利用をしたことによる嫌がらせ
	・されたことがある ・したことがある ・見聞きしたことがある ・ない
	図妊娠等に対する嫌がらせ
	・されたことがある ・したことがある ・見聞きしたことがある ・ない
	【その他】
	③ その他 ()
Q 8	
	・直属上司 ・さらに上の上司 ・先輩 ・同僚 ・部下 ・後輩
	・その他()
0.0	0.5.6亿美术。F.朴尼亚(按拟同株式)
Q 9	
	・10代 ・20代 ・30代 ・40代 ・50代 ・60代以上

```
Q10 Q7のような言動や行為を受けたことがあると回答した方へ
 ①そのときどのような対応をしましたか。(複数回答可)
   行為者に抗議した
   上司、先輩、同僚などに相談した
   人事部等の社内の担当部署に相談した
   ・しばらく会社を休んだ
   何もしなかった
   その他(
 ②そのとき、会社にどのような対応をしてほしいと思いましたか。(複数回答可)
   行為者を処分して欲しい
   ・行為者を配置転換して欲しい
   自分を配置転換して欲しい
   会社には知らせたくない
   特に要望はない
   その他(
Q11 Q10①で何もしなかったと回答した方へ
 なぜ何もしなかったのですか。(複数回答可)
   職務上何か不利益を被るのではないかと思った
   行為者を刺激しては更にエスカレートすると思った
   何をしても解決しないと思った
   どこへ相談したらよいかわからなかった
   自分が我慢すればよいと思った
   行動するほどのことではないと思った
   その他(
Q12 社内のハラスメント防止の対策についてどう思いますか。(複数回答可)
   職場全体で取り組むべき
                   ・問題が起こったら取り組めばよい
   取り組む必要は感じられない
                  ・よくわからない
Q13 ハラスメント防止のために会社が取るべき措置について(複数回答可)
 ①企業トップや幹部の意識改革
   ・ぜひ必要 ・まあ必要 ・あまり必要ない ・必要ない
 ②管理職の意識啓発研修
   ・ぜひ必要 ・まあ必要 ・あまり必要ない ・必要ない
 ③一般社員の意識啓発研修
  ・ぜひ必要 ・まあ必要 ・あまり必要ない ・必要ない
 ④相談・苦情窓口の設置
   ・ぜひ必要 ・まあ必要 ・あまり必要ない ・必要ない
 ⑤就業規則に制裁規定を盛り込む
   ・ぜひ必要 ・まあ必要 ・あまり必要ない ・必要ない
 ⑥問題発生時の迅速な対応
   ・ぜひ必要 ・まあ必要 ・あまり必要ない ・必要ない
 ⑦適切なコミュニケーションで互いの人格を尊重し支え合えるような職場風土
   ・ぜひ必要 ・まあ必要 ・あまり必要ない ・必要ない
                                     )
 ⑧その他 (
```

Q14 ハラスメントを受けた場合、社内の相談・苦情窓口を利用するとして心配なことは? (複数 回答可)

)

- ・プライバシーが守られるか
- ・相談して異動など不利益な事態にならないか
- ・問題解決にならないのではないか
- 行為者がますますエスカレートしないか
- その他(
- 特に心配はない
- Q15 社内の職場環境について、当てはまると思うことは? (複数回答可)
 - ・朝夕の出退社のとき、挨拶をする人がほとんどいない
 - ・トップや管理職は、自分の職場にはハラスメントは存在しないと考えている
 - ・人は厳しく指導することで育つという意識が強い職場だ
 - ・今の職場には失敗やミスが許されない雰囲気がある
 - ノルマが厳しい
 - ・目標が達成できない時のペナルティが大きい
 - ・上司に対して、意見や反論は言えない雰囲気だ
 - ・職場の誰かが困っていても、助け合える雰囲気ではない
 - ・職場内での問題について、職場内で話し合って解決しようという雰囲気ではない
 - ・正社員やパート、派遣社員等、様々な立場の人が一緒に働いているが、上下関係が絶対的 で、立場を意識した発言が散見される

Q16 その他、ハラスメントについてご自由にお書きください。

(代表者職・氏名)



ハラスメントは 幹しません!!

妊娠・出産・育児・介護休業等に関する否定的な言動はマタハラ、性別役割分担意識に基づく言動はセクハラの発生の原因や背景となり得ます。このような言動を行わないよう注意しましょう。

セクハラとは?

(セクシュアルハラスメント)

マタハラとは?

(妊娠・出産・育児・介護株等に関する) ラスメント

パワハラとは?

(パワーハラスメント

例えば…

- ■性的な冗談、からかい質問
- ■わいせつ画面の閲覧、配付、掲示
- ■性的な内容の噂を意図的に流す
- ■体への不必要な接触
- ■食事やデートにしつこく誘う
- ■交際、性的な関係な強要
- ■性的な言動を拒否した社員を辞めさせる
 - *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ハラに該当します。

例えば…

- ■上司に妊娠を報告したら「他の 人を雇うので辞めてもらう」と 言われた
- ■育児(介護)休業の取得について上司に相談したら「男のくせにありえない」と言われた
- ■育児短時間勤務をしていたら、 同僚から「まわりは迷惑してい る」と何度も言われ、精神的に 非常に苦痛を感じている

例えば…

- ■物を投げつけられ、身体に当 たった
- ■同僚の前で、上司から無能扱 いする言葉を受けた
- ■先輩・上司に挨拶しても、無 視され、挨拶してくれない
- ■一人ではできない量の仕事を 押しつけられる
- ■他の部署に異動させられ、仕事を何も与えられない



ハラスメントをしたことが確認された場合は、就業規則に基づき、懲戒処分の対象となることがあります。行為の具体的態様、当事者同士の関係や被害の程度・心情等を総合的に判断して、処分を決定します。



ハラスメントで悩んでいませんか?

ハラスメントに対して、はっきりと「嫌だ」、「やめてください」という意思を相手に示しましょう。一人で悩まず、深刻な事態にならないよう、早めに相談してください。

相談窓口: 〇〇課 △△△△(内線〇〇〇〇、メールアドレス)

- *あなたが、正社員でなくても、また、派遣社員であっても当社において働いているすべての方は、相談をする ことができます。もちろんあなたが男性であっても同様です。
- *ハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も相談してください。
- *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。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。
- *相談を受けた場合、必要に応じて関係者から事情を聞くなどして事実関係を確認し、事案に応じた適切な対応をします。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。
- *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。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います。
- *気持ちよく制度を利用するためにも、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。