

## V 対応事例

- ★セクシュアル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、会社ごとに異なるものであり、決まりきった正解はありません。法律の内容に沿って、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。例えば、管理職層を中心に階層別に分けて研修を実施する、正規労働者およびパート、アルバイト、派遣労働者などの非正規雇用社員を対象に研修を実施する、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、すべての労働者に対して周知を図る工夫をしましょう！
- ★以下の事例を参考にしてください。

### A社 就業規則に委任規定を設けた上で、詳細を別規定に定めた例

就業規則本体に委任の根拠を定め、これに基づいた別規定を定めています。この場合、別規定も就業規則に含まれます。

#### 第□条 セクシュアルハラスメントの禁止

セクシュアルハラスメントについては、第○条（服務規律）及び第△条（懲戒）のほか、詳細は「セクシュアルハラスメントの防止に関する規定」により別に定める。

#### — セクシュアル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□条及び男女雇用機会均等法に基づき、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するために従業員が遵守すべき事項並びに性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等を定める。

（定義）

第2条 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。

2 前項の職場とは、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。

3 第1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。

（禁止行為）

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ならびに協力関係を保持する義務を負うとともに、職場内において次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- 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

2 上司は、部下である従業員がセクシュアルハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する行為をしてはならない。

(懲戒)

第4条 次の各号に掲げる場合に依り、当該各号に定める懲戒処分を行う。

- ① 第3条第1項①から⑤までのいずれか又は⑧を行った場合  
就業規則第△条第1項に定めるけん責、減給又は出勤停止
- ② 前号において数回にわたり懲戒処分を受けたにもかかわらず改善の見込みがないと認められた場合又は第3条第1項⑥、⑦若しくは同条第2項の行為を行った場合  
就業規則第△条第2項に定める懲戒解雇

(相談及び苦情への対応)

第5条 セクシュアルハラスメントに関する相談及び苦情処理の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 セクシュアルハラスメントの被害者に限らず、すべての従業員は性的な言動に関する相談及び苦情を窓口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、人事部長あるいは所属長は相談者の人権に配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司並びに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を行わない。

(再発防止の義務)

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

附則 平成〇年〇月〇日より実施

※ 相談窓口の担当者については、別途定めた上で周知する必要があります。

## 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。

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しょう。
- 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。

## C社 どのような性的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、具体的な性的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 訓戒   | ～                 | } (以下、略) |
| ② 譴責   | 始末書を提出させ、～。       |          |
| ③ 出勤停止 | 始末書を提出させ、○日間を限度に～ |          |
| ④ 懲戒解雇 | 即時に解雇する。          |          |

(懲戒の事由)

第△条 次のいずれかに該当するときはけん責とする。但し情状により訓戒とすることがある。

- ①～⑤ 略
- ⑥ 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。
- 2 次のいずれかに該当するときは、出勤停止とする。但し情状によりけん責とすることがある。
- 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、性的な関心を示したり、噂を流布したり、性的な行為をしかけたりして、他人の業務に支障を与えたとき。
- 3 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ことがある。
- 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。

## D社 処分にあたっての判断要素を記載した懲戒規定の例

就業規則の懲戒事由において懲戒事由にセクシュアルハラスメントも含まれること及び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となります。

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、加害者の改悛の程度などが考えられます。

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、情状に応じ、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
- ④ 著しく風紀秩序を乱し、又は乱すおそれのあるとき
- ⑤ その他前各号に準ずる不適切な行為を行ったとき
- 2 社員がセクシュアルハラスメントを行った場合、前項①～⑤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

**E社** 相談・苦情への対応の流れの事例

