

事例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

(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、けん責又は減給に処する。

①～⑤ 略

⑥ 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。

⑦ 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。

⑧ 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、パワーハラスメントを行ったことについて指導、注意等を受けたにもかかわらず繰り返しているとき。

⑧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。

⑨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パワーハラスメントを行ったことにより、相手に強度の心的ストレスの重積により精神的疾患に罹患させたとき。

⑧暴行・傷害等身体的な攻撃を行ったとき。

⑨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。