

#### 事例4 処分に当たっての判断要素を記載した懲戒規定の例

##### 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、社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