**懲戒規定例　赤字は会社で規定等に沿って入力してください。**

（事例１）　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。

1. 降格　職位を解任若しくは下位等級へ降格する。
2. 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
3. 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。

⑤～⑥　略

1. 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. 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。

1. 職場内において、職場内の優位性を背景に、部下等へ業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為を行ったとき。

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　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。

　⑧　暴行・傷害等身体的な攻撃を行ったとき。

（事例２）　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職場の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　　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　社員が妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメント

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