

【第7章 懲戒に関する事項】

■懲戒権の根拠

・就業規則の定め

<労基法89条1項9号>

表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項

譴責・戒告・訓戒、減給、出勤停止、降格、諭旨解雇（諭旨退職）、懲戒解雇

<規定内容>

懲戒処分の種類、懲戒事由、はできるだけ広く、限定列举で

さらに「その他、前各号に準ずる程度の重大な行為があったとき」等一般的懲戒事由を入れる

・周知

<施行規則52条の2>

法第106条第1項の厚生労働省令で定める方法は、次に掲げる方法とする。

①常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること。

②書面を労働者に交付すること

③磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること

■懲戒の種類

①譴責・戒告・懲戒

労働者の非違行為に対して将来を戒める

始末書の提出（任意？）

→強制は人格的利益を侵害する危険性あり

②減給

労基法91条に留意

③出勤停止

自宅謹慎、懲戒休職

④降格

人事権に基づく降格とは異なる

⑤諭旨解雇・諭旨退職

⑥懲戒解雇

顛末書	始末書
<ul style="list-style-type: none">・事実関係の詳細な報告・解決手続と防止策※これを審議するための書類	<ul style="list-style-type: none">・責任者、当事者の謝罪、反省・どれだけ責任を感じているか

<p>・内部の社員に対して提出</p>	<p>・主に内部書類 ・だが、外部のお客様などへも提出 ※お客様への無礼な対応、商品トラブル</p>
---------------------	--

■懲戒に関する就業規則記載例

(懲 戒)

第79条 会社は、従業員が本章に定める懲戒基準に該当するときは、これを懲戒する。

従業員は、その行為が勤務時間外、会社施設外での行為であることを理由にその責めを免れることはできない。

(懲戒の種類及び程度)

第80条 懲戒は、その情状により次の区分により行う。

- (1) 譴 責 始末書を取り将来を戒める。
- (2) 減 給 始末書を取り1回の事案に対する額が平均賃金の1日分の半額、複数の事案の総額が1ヶ月の賃金総額の10分の1の範囲で行う。
- (3) 出勤停止 始末書を取り7日以内の出勤を停止しその期間中の賃金は支払わない。状況により期間を延長する場合がある。
- (4) 降 格 始末書を取り降格する。
- (5) 諭旨退職 非を諭し、退職を勧告し退職させる。ただし、処分を受けて、1週間以内に退職願を提出しないときは懲戒解雇とする。
- (6) 懲戒解雇 予告期間を設けることなく即時解雇する。この場合において所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、予告手当(平均賃金の30日分)を支払わない。

第81条 次の各号の一に該当する場合はその情状に応じ、譴責、減給、出勤停止、又は降格とする。

- (1) 不当に人を中傷するなど、協調性を著しく欠くとき
- (2) 素行不良で、会社の秩序・風紀を乱す行為(セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメントを含む)があったとき
- (3) 酒気を帯びて運転するおそれのある者に対して酒類を提供し、又は飲酒を勧め、あるいは酒気帯び運転・酒酔い運転を容認したとき
- (4) 就業時間中に許可無く私用を行い、また職場を離れ、業務に支障をきたしたとき
- (5) 業務に対する誠意を欠き、職務怠慢と認められるとき
- (6) 正当な理由なく、再三にわたり遅刻・早退・私用外出をなし、若しくは無断欠勤したとき
- (7) 業務に関する手続き、届出、タイムカードの打刻等を偽り、又は怠ったとき
- (8) 業務上の書類・伝票などを改変し、又は虚偽の申告・届出をしたとき
- (9) 正当な理由なく職場配置・出張・転勤・出向・職位決定・給与決定等の人

事命令を拒否したとき

- (10) 会社の業務上の指示・命令に従わないとき
- (11) 部下に対して、必要な指示、注意、指導を怠り、時間外労働を適切に管理しなかったとき
- (12) 会社の許可なく情報機器及びその媒体を会社内に持ち込んだとき。又は持ち出したとき
- (13) 会社の掲示を故意に汚損若しくは改変し、又は破棄したとき
- (14) 本規則に定める服務規律・安全衛生等の各項に違反したとき
- (15) 多重債務等私的事由が原因で業務に集中できず、業務遂行に著しい支障をきたしたとき
- (16) マイナンバー又は特定個人情報の取り扱いに関する定めに違反したとき
- (17) インターネットの掲示板やSNS等を使用し、会社の名誉もしくは信用を傷つけたとき。匿名の投稿の場合でも、個人を特定できる場合は同様とする。
- (18) その他会社規則・通達等に違反し、前各号に準ずる程度の不都合な行為があったとき

(弁明の機会)

第83条 会社は、懲戒解雇事由に該当するとして、処分を行おうとする場合には、従業員に事前に弁明の機会を与える。

(責任罰)

第84条 従業員が懲戒処分を受けたときは、その従業員の所属長を責任者として懲戒することがある。ただし、責任者がその防止に必要な措置を講じ、又は講ずることができなかつた場合でやむを得ないときはこの限りではない。

(幫助罰)

第85条 第81条・第82条の各号に掲げる行為を企て、共謀・教唆し、又は助けた従業員は情状により、各条のうち、その該当する各号によって懲戒する。

(懲戒該当者の取り扱い)

第86条 懲戒に該当する行為のあった者に対しては、その処分決定前においても必要な場合は、出社を差し控えさせることがある。

(損害賠償)

第87条 従業員が故意又は過失によって会社に損害を与えたときは、その全部又は一部の賠償を求めることがある。ただし、これによって本章に定める懲戒を免れるものではない。

懲戒処分通知書

〇〇 〇〇 殿

年 月 日

株式会社〇〇〇〇

代表取締役 〇〇 〇〇 ㊟

当社就業規則第〇〇章に定める手続きに従い賞罰委員会で慎重に審議を重ねた結果、当社就業規則第〇〇条第〇〇項、第〇〇条、第〇〇条第〇〇項および第〇〇項の懲戒事項に該当するため、このたび貴殿を〇〇週間の出勤停止の懲戒処分に決定しましたので、その旨通知します。

記

処分事由：貴殿は去る〇〇月〇〇日午後、当社関係取引先である相手社員に、現在鋭意開発中の秘密重要文書のコピーを渡し、社の機密を漏洩する危機を招いた。

根拠規則：就業規則

第〇〇条（禁止事項）

社員は次に掲げる行為をしてはならない。

(3) 職務上知ることができた業務上の秘密や会社の不利益となる事項を他に漏らすこと。

第〇〇条（守秘義務および機密等の漏洩禁止）

社員は職務上知り得た会社の業務上の秘密、会社が保有している技術上または営業上の機密事項および個人情報を、在職中はもちろん退職後も他に漏らしたまたは会社の業務以外に使用してはならない。

第〇〇条（減給・出勤停止）

社員が次の各号の一に該当するときは減給または出勤停止に処する。

(2) 第〇〇条服務規律、第〇〇条禁止事項に違反したとき。

(12) 許可なく会社の文書、帳簿、その他の書類を部外者に閲覧させ、またはこれに類する行為のあったとき。

以上

■懲戒処分の有効要件

以下の要件が存在しなければ懲戒権濫用にあたるおそれ

①罪刑法定主義類似の原則

- ・懲戒事由、種類が規則に明記
- ・不遡及の原則
- ・二重処分の禁止

②平等取扱いの原則

同種の非違行為に対して同等の処分

③相当性の原則

<労働契約法15条>

使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は、無効とする。

④適正手続

懲戒委員会の開催、労働組合との協議、弁明の機会付与

→※海遊館事件

■懲戒の種類

①経歴詐称

信義則上、真実の申告をする義務がある

※1 スーパーバッグ事件（東京地裁昭和55年2月15日判決）

②懲戒解雇と退職金

※2 小田急電鉄事件（東京高裁平成15年12月11日判決）

退職金の功労報償的性格から、退職金不支給規定を有効に適用できるのは、当該労働者の永年の勤続の功を抹消・減殺するほどの著しく信義に反する行為があるときのみ許容されると解される

→功労報償説をとった（他、賃金後払い説、生活保障説）

③職場外の私生活における非違行為と懲戒解雇

※3 横浜ゴム事件（最高裁昭和45年7月28日判決）

- ・使用者の懲戒権は従業員の私生活上の言動にまで及ぶものではない
- ・しかし企業の社会的評価を毀損するなど企業秩序維持のため必要な場合は懲戒の対象となりえる
- ・会社の社会的評価に及ぼす悪影響が相当重大であると客観的に評価されるかどうか
 - A 当該行為の性質、情状
 - B 会社の事業の種類・態様・規模
 - C 会社の経済界の占める地位、経営方針
 - D その従業員の会社における地位・職種

【労働者の人権保障】

■関連する法律等

<男女雇用機会均等法> (第11条～)

※セクシャルハラスメントのみ

・「環境型」と「対価型」

環境型

加害者の性的言動に対する被害労働者の対応により、被害労働者が解雇、配転や労働条件につき不利益を受けた場合

対価型

職場における性的言動により、労働者の就業環境が害される場合

・「労働者の意に反する言動」、「就業環境を害される」の判断

労働者の主観を重視しつつも、一定の客観性も必要とされる。

被害者の嫌悪等の主観のみで判断されるものではない。

<事業主が雇用管理上講ずべき措置についての指針>

平18・10・11厚労告615号

①事業主の方針の明確化とその周知・啓発

就業規則等へ方針や懲戒等規定

定期的な教育（啓蒙）活動

②苦情相談窓口等、必要な体制整備

社内設置が困難な場合は社外窓口設置

※顧問社労士の関与は？

③迅速で適切な対応

正確な事実確認（当事者のみならず、必要な場合は第三者からの事情徴収）

対応マニュアルの作成

懲戒処分

再発防止のための研修等

④その他の講ずべき措置

当事者のプライバシーに配慮

<パワハラ防止法> 正式名称：改正労働施策総合推進法

・2020年6月1日より施行

・パワハラ of 具体的な防止措置を企業に義務化

・罰則の規定はなし

・厚生労働大臣が必要と認めた場合、助言や指導、勧告が行われる

・パワーハラスメント防止のため雇用管理上の必要な措置を講じることが義務

(1) 事業主によるパワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発

・具体的パワハラ行を職場全員に研修等で周知

・パワハラを禁じると経営者が宣言する

- ・パワハラ従業員に対し厳正に対処する
- ・対処の内容を就業規則等に明示、遵守徹底を全社員に周知する
- (2) 苦情等に関する相談体制の整備
- ・パワハラ被害従業員が相談できる相談窓口を設置
- ・窓口の存在を全社員に周知徹底する
- ・相談窓口の担当者が相談内容や状況に応じて適切に対応できるように準備
- (3) 被害を受けた労働者へのケア、再発防止
- ・パワハラの事実関係を速やかにかつ正確に把握
- ・被害者に配慮した措置を講じる
- ・加害者に対しても適切な処置を講じる
- ・再発防止に向けた措置を講じる
- (4) その他の講ずべき措置
- ・被害者（相談者）、加害者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じる
- ・その事実（必要な措置を講じたこと）を全従業員に周知
- ・相談したことで、その従業員が解雇など不利益な扱いを受けないというルールを定め、全従業員に周知徹底

■就業規則記載例

（あらゆるハラスメントの禁止）

第31条 従業員は、他の従業員等（正社員、パートタイマー、契約社員、嘱託その他の従業員をいう。以下、本条において同じ。）の権利及び尊厳を尊重し、次の各号に掲げる行為又は言動（以下「ハラスメント」と総称する。）を行ってはならない。また、ハラスメントに対する従業員等の対応により当該従業員等の労働条件につき不利益を与えることも禁止する。

(1) 職場における性的な言動に対する他の従業員等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（いわゆる「セクシュアルハラスメント」）。この場合において、相手の性的指向又は性自認の状況に関わらないほか、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。また、本号における「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。具体的には次のような行為、言動を行ってはならない。

①相手の意に反する性的な言動で人格を傷つけかねない、又は品位を汚すよ

うな言葉遣いをする事。

②性的な関心の表現を業務遂行に混同させること。

③わいせつな図書、雑誌、写真、動画等を配布又は掲示すること。

④相手が返答に窮するような性的な冗談やからかい等をする事。

⑤性的関係の強要や必要なく体に触ること。

⑥性的役割分担意識に基づく言動（例 「男／女のくせに」など）をすること。

⑦その他前各号に準じる行為、言動を行うこと。

(2) 職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、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や言動を行うこと（いわゆる「パワーハラスメント」）。

(3) 職場において、上司や同僚が、男女従業員の妊娠・出産・育児、介護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（いわゆる「マタニティハラスメント・ケアハラスメント」）。この場合において、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、本号のハラスメントには該当しない。

(4) 前三号のほか、性的指向・性自認に関する言動によるものなど、職場内でのあらゆるいじめ行為及びこれらに該当すると疑われるような行為を行うこと。また、ハラスメントに対する従業員等の対応により当該従業員等の労働条件につき不利益を与えること。

2 従業員は、ハラスメントにより被害を受けた場合若しくは被害を受けるおそれのある場合又はハラスメントを目撃した場合等は、相談窓口に対して相談及び苦情を申し立てることができる。これらの申立てを受けた場合は、会社は、迅速かつ正確に事実関係を確認し、事実確認ができた場合は、被害者に対する配慮措置及び行為者に対する厳正措置を行う。なお、会社は、申立人が申立後もハラスメントによる被害を受けないように対処するものとする。

3 会社は、ハラスメントの事実が確認できた場合、再発防止に向けた措置を講じる。

4 会社は、相談者及び行為者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、相談したこと、又は事実関係の確認に協力したことなどを理由として不利益な取り扱いを行わない。

5 前各項のほか、ハラスメントの防止措置に関する定めを設けた場合はその定めによる。

6 ハラスメントと認められる言動を行ったと認められる者に対しては、懲戒処分の対象とする。

(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を相談窓口の担当者に申し出ることができる。

■「パワハラ」の定義とは？

厚生労働省が定める 3条件（すべてを満たす行為）

- ・優越的な関係を背景とした言動
- ・業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ・労働者の就業環境が害されるもの

厚生労働省が挙げるパワハラに当たる言動の代表的な 6類型

1	身体的な攻撃	暴行・傷害→刑法犯罪を構成 ・殴打、足蹴りを行う。 ・相手に物を投げつける。
---	--------	--

2	精神的な攻撃	脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言 ・人格を否定するような言動を行う。 ・必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。 ・他の労働者の前で、大声で威圧的な叱責を繰り返す。
3	人間関係からの切り離し	隔離・仲間はずし・無視 ・特定の労働者を仕事から外し、長時間別室に隔離する。 ・一人の労働者に対し、同僚が集団で無視、職場で孤立させる。
4	過大な要求	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 ・新入社員に必要な教育を行わず、到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し、厳しく叱責する。 ・業務とは無関係の私用な雑用を強制的に行わせる。
5	過小な要求	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 ・管理職である労働者を退職させる目的で、誰でも遂行可能な業務を行わせる。 ・労働者に対する嫌がらせのために仕事を与えない。
6	個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること ・労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影等行う。 ・労働者の機微な個人情報を本人の了承を得ずに他の労働者に暴露する。

■罰則規定は？

- ・罰則規定はなし
- ・「厚生労働大臣が必要と認めれば、事業主に対して助言、指導または勧告をすること」ができる
- ・事業主が勧告に従わない場合は、その事実を公表する可能性がある

<例>

- ・パワハラ被害者からの相談に応じる窓口の設置と、その適切な運用を怠っている場合
- ・パワハラの被害を相談した従業員を解雇等するなど、不利益な扱いをしている場合

■その他法令等

<労働契約法>

- ・労働者の安全への配慮（5条）

（民法第1条との関連）

労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働ができるよう必要な配慮をしなければならない。

<過労死等防止対策推進法>

（国の責務等）

第四条 国は、前条の基本理念にのっとり、過労死等の防止のための対策を効果的に推進する責務を有する。

- 2 地方公共団体は、前条の基本理念にのっとり、国と協力しつつ、過労死等の防止のための対策を効果的に推進するよう努めなければならない。
- 3 事業主は、国及び地方公共団体が実施する過労死等の防止のための対策に協力するよう努めるものとする。

- 4 国民は、過労死等を防止することの重要性を自覚し、これに対する関心と理解を深めるよう努めるものとする。

<民法>

- ・債務不履行（第415条）
予知可能性→防止義務
損害賠償請求権の発生原因
- ・不法行為（第709条）
他人の権利または利益を侵害して損害を与える違反な行為
損害賠償請求権の発生原因
- ・慰謝料（第710条）
精神上的の損害
- ・使用者責任（第715条）
対象は使用者と事業の監督者（連帯責任）
損害賠償請求権の発生原因

■判例

※1 福岡セクハラ事件（福岡地裁平成4年4月16日判決）

※2 暁産業パワハラ事件（2014年11月29日福井地裁判決）

■過重労働と健康障害

<過重労働による健康障害防止のための総合対策について>

都道府県労働局長の責務として国が定めたもの

- ・過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置等の周知徹底
- ・過重労働による健康障害防止のための窓口指導等
- ・過重労働による健康障害防止のための監督指導等
- ・過重労働による業務上の疾病が発生した場合の再発防止対策を徹底するための指導等
- ・過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置とは
 - ・時間外・休日労働時間の削減
 - ・年次有給休暇の取得促進
 - ・労働時間等の設定の改善
 - ・労働者の健康管理に係る措置の徹底

<安全衛生法>

<過重労働による健康障害防止のための総合対策>

→過労死等脳・心臓疾患発症前1か月ないし6カ月にわたって、1か月当たりおおむね45時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連が徐々に強まる

- ・安全配慮義務対策

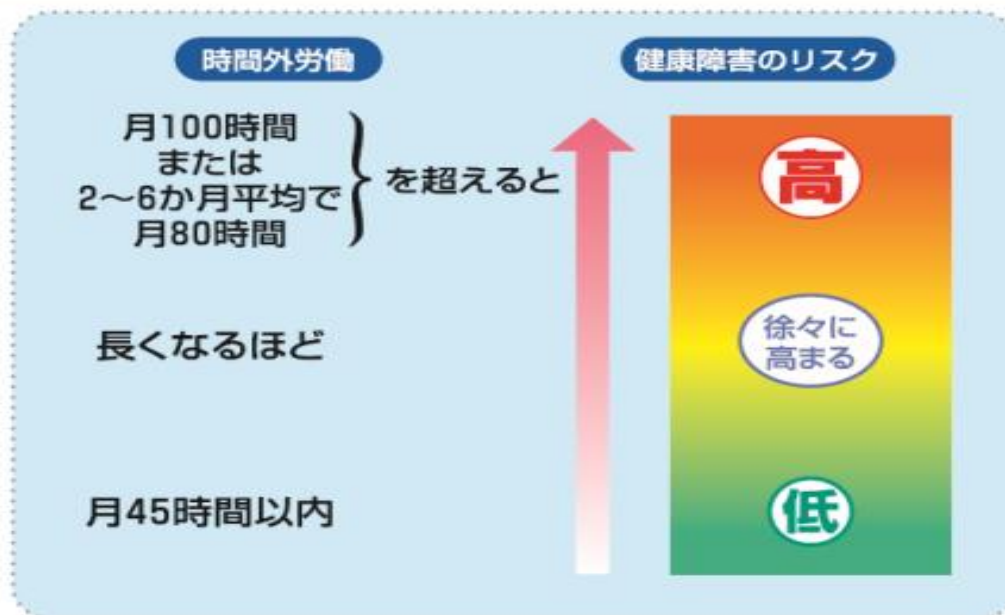
■その他ハラスメント

- ・テレワークハラスメント
- ・ワクチンハラスメント

※3 アクサ生命保険事件（東京地方裁判所令和2年6月10日判決）

過重労働による健康障害を防ぐために

過重労働による健康障害の防止のためには、健康管理の措置を実施し、時間外労働をできるだけ短くすることが重要です。さらに、健康診断の結果などを踏まえた産業医の意見を聴いて、適切な就業上の措置を総合的に講じるよう努めましょう。



参考事例（相談・苦情への対応の流れの例 出典：厚生労働省 HP）

