例４ 処分にあたっての判断要素を記載した懲戒規定の例

就業規則の懲戒の事由に、職場のハラスメントも含まれること並びに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、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