○○株式会社
懲戒処分基準規程

制 定 日	○年○月○日
施 行 日	○年○月○日
改 訂 日	○年○月○日
決裁機関	○○○○
分　　類	○○○○
版	第○版

第１章　総則

第１条（目的）

この規程は、○○株式会社（以下「会社」という。）の就業規則第○条から第○条までの懲戒の規定に基づき、懲戒処分の種類ごとの内容、非違行為の類型別の量定の基準、加重及び減軽の事由、処分歴の取扱いその他懲戒処分の程度を決定するに当たっての基準を定め、懲戒処分の公正、平等及び相当性を確保することを目的とする。

第２条（定義）

この規程において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

(1) 非違行為　就業規則第○条又は第○条の懲戒事由に該当する行為をいう。

(2) 量定　非違行為に対して適用する懲戒処分の種類及び程度を決定することをいう。

(3) 標準的な処分　この規程の基準表において、加重事由及び減軽事由のいずれもない場合の非違行為に対して適用することを原則とする懲戒処分をいう。

(4) 処分歴　従業員が過去に受けた懲戒処分の記録をいう。

(5) 委員会　懲戒委員会規程に定める懲戒委員会をいう。

第３条（適用範囲）

1　この規程は、会社の全ての従業員に適用する。

2　役員の非違行為については、この規程を準用し、その処遇は、役員規程の定めるところにより取締役会が決定する。

第４条（他の規程との関係）

1　懲戒処分の手続（事実調査、弁明の機会、審議、決定、通知及び不服申立て）は、懲戒委員会規程の定めるところによる。

2　ハラスメントに係る相談対応及び事実確認は、ハラスメント防止規程の定めるところにより、委員会は、その結果を踏まえてこの規程により量定を行う。

3　懲戒処分に至らない問題行動に対する指導及び改善指導の手順は、問題行動対応マニュアルの定めるところによる。

第２章　懲戒処分の種類及び量定の原則

第５条（懲戒処分の種類）

1　懲戒処分の種類及び内容は、就業規則第○条の定めるところにより、次の表のとおりとする。

種類	内容
けん責	始末書を提出させ、将来を戒める。

減給	始末書を提出させ、賃金を減額する。1 回の額は平均賃金の 1 日分の半額を超えず、総額は 1 賃金支払期における賃金の総額の 10 分の 1 を超えない。
出勤停止	始末書を提出させ、〇労働日以内の出勤を停止する。その期間の賃金は支払わない。
降格	始末書を提出させ、役職を解き、又は等級を引き下げる。賃金は、降格後の役職及び等級に応じた額とする。
諭旨解雇	退職届の提出を勧告し、勧告に従わないときは懲戒解雇とする。
懲戒解雇	予告期間を設けることなく即時に解雇する。労働基準監督署長の認定を受けたときは、解雇予告手当を支給しない。

2　前項の表に掲げる処分の軽重は、表の上から下への順とする。

〈編注：降格を懲戒処分として行うには、就業規則に懲戒の種類として降格を定めておく必要がある。就業規則に降格の定めがない場合は、第 1 項の表から降格の行を削り、以下の基準表の「降格」を「出勤停止」と読み替える。人事権の行使としての降格（役職の解任等）は、懲戒処分とは別のものであり、降格・降職規程の定めるところによる。〉

第 6 条（量定の基本原則）

1　懲戒処分の量定は、労働契約法第 15 条の趣旨に従い、非違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があり、社会通念上相当と認められるものでなければならない。

2　量定に当たっては、第 7 条の基準表に定める標準的な処分を出発点とし、第 8 条の加重事由及び第 9 条の減軽事由を考慮して、処分の種類及び程度を決定する。

3　量定は、同種の非違行為に対する過去の処分との均衡を失しないように行い、従業員の性別、年齢、雇用形態、国籍その他非違行為と関係のない事情によって差別してはならない。

4　けん責、減給及び出勤停止は、原則として、行為の反復に応じて段階的に適用する。ただし、1 回の非違行為であっても、その性質及び結果が重大であるときは、段階を経ずに重い処分を適用することができる。

5　懲戒解雇又は諭旨解雇は、非違行為の性質、態様及び結果が重大であって、従業員としての地位を保持させることが社会通念上困難である場合に限って適用する。

第 3 章　類型別の量定基準

第 7 条（量定の基準表）

1　非違行為の類型ごとの標準的な処分及び情状が重い場合の処分は、次の表のとおりとする。

類型	非違行為の例	標準的な処分	情状が重い場合の処分
勤怠不良	正当な理由のない遅刻又は早退（1 か月に〇回以上）	けん責	減給
勤怠不良	正当な理由のない欠勤（1 か月に〇日以上）又は無断欠勤（連続〇日未満）	けん責又は減給	出勤停止
勤怠不良	無断欠勤が連続〇日以上に及び、出勤の督促に応じないとき。	出勤停止又は降格	諭旨解雇又は懲戒解雇
勤怠不良	出退勤の記録の改ざん、他人による代行打刻又は虚偽の勤怠の申告	減給又は出勤停止	降格又は諭旨解雇
服務規律違反	就業時間中の職場離脱、私用外出又は私的なウェブサイトの閲覧	けん責	減給
服務規律違反	会社の届出義務に違反し、又は虚偽の届出をしたとき。	けん責	減給又は出勤停止
服務規律違反	職場における飲酒、喫煙場所の違反、賭博その他職場の風紀を乱す行為	けん責又は減給	出勤停止
服務規律違反	会社の施設、備品又は情報機器の私的利用	けん責	減給
服務規律違反	副業・兼業規程に違反して無届で副業を行ったとき。	けん責	減給又は出勤停止

業務命令違反	上司の正当な業務上の指示に従わず、又は業務を怠ったとき。	けん責	減給又は出勤停止
業務命令違反	配置転換、出向その他の人事異動の命令を正当な理由なく拒否したとき。	出勤停止	降格又は諭旨解雇
業務命令違反	業務上の怠慢又は過失により会社に損害を与えたとき。	けん責又は減給	出勤停止又は降格
業務命令違反	権限を超えた専断的な行為又は稟議規程に違反する決裁	減給	出勤停止又は降格
ハラスメント	相手方の人格を傷つける言動（1 回又は短期間のもので、相手方に就業上の支障が生じていないもの）	けん責又は減給	出勤停止
ハラスメント	反復継続して行われたパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント又は妊娠・出産・育児・介護等に関するハラスメント	出勤停止又は降格	諭旨解雇又は懲戒解雇
ハラスメント	暴行、傷害、性的な関係の強要、わいせつ行為その他相手方の尊厳を著しく傷つける行為	諭旨解雇又は懲戒解雇	懲戒解雇
ハラスメント	相談者、被害者又は調査に協力した者に対する報復その他の不利益な取扱い	出勤停止又は降格	諭旨解雇又は懲戒解雇
情報漏えい	秘密情報又は個人情	けん責	減給又は出勤停止

	報の不注意による漏えい（情報機器の紛失、誤送信等で、重大な結果が生じていないもの）		
情報漏えい	秘密情報又は個人情報の管理義務に違反し、重大な漏えいを生じさせたとき。	出勤停止又は降格	諭旨解雇又は懲戒解雇
情報漏えい	秘密情報又は個人情報を故意に外部に漏えいし、又は不正に持ち出したとき。	諭旨解雇又は懲戒解雇	懲戒解雇
情報漏えい	会社の情報システムへの不正アクセス又はデータの改ざん若しくは破壊	諭旨解雇又は懲戒解雇	懲戒解雇
金銭不正	経費の不正請求、架空の出張又は交通費の水増し（少額かつ初回のもの）	減給又は出勤停止	降格又は諭旨解雇
金銭不正	会社の金品の横領、窃取、詐取又は背任	懲戒解雇	懲戒解雇
金銭不正	取引先からの金品、過剰な接待その他の利益の受領又は要求	出勤停止又は降格	諭旨解雇又は懲戒解雇
金銭不正	会計書類、証ひょうその他の帳簿書類の改ざん又は偽造	降格又は諭旨解雇	懲戒解雇
飲酒運転等	酒気帯び運転、酒酔い運転、無免許運転又は危険運転（業務中又は通勤中のもの）	諭旨解雇又は懲戒解雇	懲戒解雇
飲酒運転等	酒気帯び運転、酒酔い運転、無免許運転又は危険運転（私生	出勤停止又は降格	諭旨解雇又は懲戒解雇

	活上のもの）		
飲酒運転等	飲酒運転をすることを知りながら同乗し、又は飲酒した者に車両を提供したとき。	減給又は出勤停止	降格又は諭旨解雇
飲酒運転等	業務中の交通事故で、重大な過失により人身事故を起こしたとき。	減給又は出勤停止	降格又は諭旨解雇
経歴詐称	学歴、職歴、資格、犯罪歴その他採用の判断に影響する重要な経歴の詐称	諭旨解雇又は懲戒解雇	懲戒解雇
経歴詐称	採用の判断に影響しない軽微な経歴の誤記又は申告漏れ	けん責	減給
私生活上の非行	私生活上の犯罪行為により逮捕、起訴又は有罪判決を受け、会社の信用を著しく失墜させたとき。	出勤停止又は降格	諭旨解雇又は懲戒解雇
私生活上の非行	私生活上の行為により、会社の名誉又は信用を傷つけたとき（報道、ソーシャルメディアでの拡散等)。	けん責又は減給	出勤停止又は降格
私生活上の非行	ソーシャルメディアにおいて会社、取引先又は他の従業員を誹謗し、又は秘密情報を投稿したとき。	減給又は出勤停止	降格又は諭旨解雇
安全衛生違反	安全衛生に関する規程又は指示に違反したとき（災害が発生していないもの)。	けん責	減給

安全衛生違反	安全衛生に関する規程又は指示に違反し、労働災害を発生させたとき。	減給又は出勤停止	降格又は諭旨解雇
反社会的勢力	暴力団員その他の反社会的勢力と交際し、又はその活動に協力したとき。	諭旨解雇又は懲戒解雇	懲戒解雇
その他	調査に対する虚偽の申告、証拠の隠匿又は関係者への働きかけ	減給又は出勤停止	降格又は諭旨解雇
その他	他の従業員を教唆し、又はほう助して非違行為をさせたとき。	当該非違行為を行った者と同等の処分	当該非違行為を行った者と同等の処分
その他	管理職が、その管轄する職場における非違行為を知りながら放置し、又は隠ぺいしたとき。	けん責又は減給	出勤停止又は降格

2　基準表に掲げる非違行為の例に該当しない非違行為については、基準表のうち最も類似する類型の基準に準じて量定する。

3　基準表において 2 以上の処分が掲げられているときは、第 8 条及び第 9 条の事由を考慮して、そのいずれかを選択する。

〈編注：基準表の量定は、中小企業の一般的な運用を参考にした標準例である。各社の業種、職務及び過去の処分例に応じて修正すること。基準表を就業規則の本則に取り込むと、改定のたびに意見聴取及び届出を要するため、付属規程として定めている。〉

第 8 条（加重事由）

次の各号のいずれかに該当するときは、標準的な処分より重い処分を適用することができる。

(1) 非違行為が計画的であり、又は常習的であるとき。

(2) 非違行為により会社、取引先、顧客又は他の従業員に重大な損害又は被害を生じさせたとき。

(3) 非違行為が、管理職、金銭を取り扱う職務、情報システムの管理者その他職務上特に高い信頼を要する地位を利用して行われたとき。

(4) 非違行為が報道又はソーシャルメディアにより社会に知られ、会社の信用を著しく失墜させたとき。
(5) 過去〇年以内に同種又は同程度以上の懲戒処分を受けているとき。
(6) 非違行為の後に、証拠の隠匿若しくは改ざん、虚偽の申告又は関係者への働きかけを行ったとき。
(7) 非違行為の相手方が、新入社員、非正規の従業員、就職活動中の学生その他抵抗することが困難な立場にある者であるとき。
(8) 会社からの注意又は指導を受けたにもかかわらず、同種の行為を繰り返したとき。

第 9 条（減軽事由）

次の各号のいずれかに該当するときは、標準的な処分より軽い処分を適用し、又は懲戒処分に代えて厳重注意にとどめることができる。
(1) 非違行為が偶発的であり、かつ、その程度が軽微であるとき。
(2) 本人が非違行為を自ら申告し、又は調査に誠実に協力したとき。
(3) 本人が深く反省し、被害の回復又は損害の賠償に誠実に努めたとき。
(4) 非違行為の発生について、上司の指示、職場の慣行、業務上の過重な負担その他本人の責めに帰すことができない事情が寄与しているとき。
(5) 本人の勤務成績及び過去の勤務態度が良好であり、処分歴がないとき。
(6) 被害者が処分の軽減を希望しているとき（ただし、ハラスメントの事案においては、被害者の意向のみをもって軽減してはならない。）。
(7) 非違行為の発生から長期間が経過し、職場の秩序に対する影響が減少しているとき。

第 4 章　処分の程度に関する基準

第 10 条（減給の限度）

1　減給の処分は、労働基準法第 91 条の規定により、1 回の額が平均賃金の 1 日分の半額を超えず、かつ、総額が 1 賃金支払期における賃金の総額の 10 分の 1 を超えてはならない。
2　1 の非違行為に対する減給は、1 回に限る。2 以上の非違行為に対して減給を行う場合において、減給の総額が 1 賃金支払期における賃金の総額の 10 分の 1 を超えるときは、超える部分の減給は、翌賃金支払期以降に繰り越して行う。
3　減給の額は、非違行為の程度に応じて、次の各号に定める区分により決定する。
(1) 軽度　平均賃金の 1 日分の 4 分の 1 に相当する額
(2) 標準　平均賃金の 1 日分の半額に相当する額

第 11 条（出勤停止の限度）

1　出勤停止の期間は、就業規則第〇条の定めるところにより、〇労働日以内とする。
2　出勤停止の期間は、非違行為の程度に応じて、次の各号に定める区分により決定する。

(1) 軽度　1 労働日以上 3 労働日以内
(2) 標準　4 労働日以上 7 労働日以内
(3) 重度　8 労働日以上〇労働日以内

3　出勤停止の期間中の賃金は支払わず、その期間は、勤続年数に通算する。ただし、賞与の算定に当たっては、賞与規程の定めるところにより欠勤として取り扱うことができる。

4　出勤停止は、懲戒処分として行うものであり、事実調査のための自宅待機命令（懲戒委員会規程に定めるもの）とは区別する。

第 12 条（降格の程度）

1　降格の処分は、役職の 1 段階の引下げ又は等級の 1 等級の引下げを標準とし、情状が特に重いときは、2 段階又は 2 等級の引下げとすることができる。

2　降格に伴う賃金の変更は、賃金規程及び等級・職群制度規程の定めるところによる。

3　懲戒処分としての降格を受けた従業員の昇格は、降格の日から〇年間行わない。

第 13 条（諭旨解雇及び懲戒解雇の基準）

1　諭旨解雇は、懲戒解雇に相当する非違行為があった場合において、本人に反省が認められ、かつ、会社が情状を酌量すべきと認めるときに適用する。

2　諭旨解雇において退職届の提出を勧告する期間は、通知の日から〇日以内とし、期間内に提出がないときは、懲戒解雇とする。

3　諭旨解雇の場合の退職金は、退職金規程の定めるところによる。

4　懲戒解雇の場合は、退職・解雇手続規程に定める手続によるほか、解雇予告手当の支払又は労働基準監督署長の解雇予告除外認定の申請を行う。

〈編注：懲戒解雇の場合に退職金を不支給又は減額とするには、退職金規程にその旨の定めが必要であり、かつ、裁判例上、不支給は「永年の勤続の功を抹消するほどの著しい背信行為」がある場合に限られる。非違行為の程度に応じて減額にとどめる運用を併せて検討する。〉

第 5 章　処分歴その他

第 14 条（処分歴の取扱い）

1　処分歴は、人事記録に記載し、量定に当たって加重事由として考慮することができる。

2　処分の日から〇年（懲戒解雇又は諭旨解雇に相当する非違行為に係るものを除く。）を経過した処分歴は、量定に当たって加重事由として考慮しない。ただし、同種の非違行為の反復の有無を判断するための資料とすることを妨げない。

3　処分歴は、人事評価、昇格及び配置の判断において、処分の日から〇年間に限り考慮することができる。

4　会社は、処分歴を、本人の同意なく、社外に開示してはならない。ただし、法令に基づく場合は、この限りでない。

第 15 条（2 以上の非違行為の取扱い）

1　1 人の従業員が 2 以上の非違行為を行ったときは、最も重い非違行為に対する処分を基準とし、他の非違行為を加重事由として考慮して、1 の処分を決定する。

2　懲戒処分の後に、処分の前に行われた別の非違行為が判明したときは、当該非違行為について改めて処分を行うことができる。この場合において、先の処分と併せて量定した場合との均衡を考慮する。

第 16 条（厳重注意）

1　会社は、非違行為の程度が軽微であり、懲戒処分を行うまでの必要がないと認めるときは、懲戒処分に代えて、所属長又は〇〇部長が書面により厳重注意を行うことができる。

2　厳重注意は、懲戒処分ではなく、処分歴に当たらない。ただし、厳重注意の記録は、問題行動対応マニュアルに定める指導記録として保存し、その後の同種の非違行為の量定に当たって考慮することができる。

第 17 条（損害賠償及び刑事手続との関係）

1　懲戒処分は、従業員が非違行為により会社に与えた損害の賠償を免れさせるものではない。損害の賠償は、本人の同意を得て精算するものとし、賃金から控除しない。

2　非違行為が犯罪に該当する疑いがあるときは、会社は、懲戒処分のほか、捜査機関への告訴又は告発を行うことができる。

3　従業員が刑事事件により起訴されたときの就業の取扱いは、休職規程の定めるところによる。刑事手続の結果を待つことなく、会社が調査した事実に基づいて懲戒処分を行うことを妨げない。

第 18 条（基準の周知）

　会社は、この規程を従業員に周知し、就業規則及び懲戒委員会規程と併せて従業員が閲覧することができるようにする。

第 19 条（規程の改廃）

1　この規程の所管部門は〇〇部とし、運用上の疑義は〇〇部長が決定する。

2　この規程の改廃は、従業員代表の意見を聴いて、取締役会が行う。

（附則）

1　この規程は、〇年〇月〇日から施行する。

2　この規程は、〇年〇月〇日から改定施行する。

（改定条文：第〇条、第〇条、第〇条）

規程改訂履歴

制定年月日	版	名　　称	起案者	決裁者	行政庁提出 年月日
年　月　日					年　月　日

改訂履歴

改訂年月日	版	改訂箇所・内容・理由等	起案者	決裁者	行政庁提出 年月日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日