

制定日 2019年5月1日

社員各位

所管部署 経営管理本部人事総務部

責任者 人事総務部マネージャー 高野彩子

懲戒処分の指針

就業規則第86条に規定する懲戒事由と適用について、この度、懲戒処分がより一層適正に行われるよう、任命権者が懲戒処分に付すべきと判断した事案について、処分量定を決定するに当たっての参考に供することを目的として、懲戒処分の指針を作成しました。

当社では、社員の不祥事に対しては、かねて厳正な対応を求めてきたところですが、管理職は、本指針を踏まえて、更に服務義務違反に対する厳正な管理徹底をお願いいたします。

特に、組織的に行われていると見られる不祥事に対しては、管理監督者の責任を厳正に問う必要があること、また、職務を怠った場合（就業規則第32条）も懲戒処分の対象となることについて、留意されるようお願いいたします。

以上

別紙

懲戒処分の指針

第1 基本事項

本指針は、代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な懲戒処分の種類を掲げたものである。

具体的な処分の決定に当たっては、

- ① 非違行為の動機、態様及び結果はどのようなものであったか
- ② 故意又は過失の度合いはどの程度であったか
- ③ 非違行為を行った社員の職責はどのようなものであったか、その職責は非違行為との関係でどのように評価すべきか
- ④ 他の社員及び社会に与える影響はどのようなものであるか
- ⑤ 過去に非違行為を行っているか

等のほか、適宜、日頃の勤務態度や非違行為後の対応等も含め総合的に考慮の上判断するものとする。

個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる処分の種類以外とすることもあり得る。例えば、標準例に掲げる処分の種類より重いものとすることが考えられる場合として、

- ① 非違行為の動機若しくは態様が極めて悪質であるとき又は非違行為の結果が極めて重大であるとき
- ② 非違行為を行った社員が管理又は監督の地位にあるなどその職責が特に高いとき
- ③ 非違行為の業務内外に及ぼす影響が特に大きいとき
- ④ 過去に類似の非違行為を行ったことを理由として懲戒処分を受けたことがあるとき
- ⑤ 処分の対象となり得る複数の異なる非違行為を行っていたとき

がある。また、例えば、標準例に掲げる処分の種類より軽いものとすることが考えられる場合として、

- ① 社員が自らの非違行為が発覚する前に自主的に申し出たとき
- ② 非違行為を行うに至った経緯その他の情状に特に酌量すべきものがあると認められるときがある。

なお、標準例に掲げられていない非違行為についても、懲戒処分の対象となり得るものであり、これらについては標準例に掲げる取扱いを参考としつつ判断する。

「非違行為」とは一般的に・・・「非法行為」と「違法行為」のこと。

「非法行為」とは一般的に・・・法的根拠のない行為。

「違法行為」とは一般的に・・・法律に違反する行為。一般的に「犯罪」と言われるものに相当する多くの行為。(その法律に罰則がなければ罰せられる事はない)

第2 標準例

1 一般服務關係

(1) 欠勤

- ア 正当な理由なく7日以内の間勤務を欠いた社員は、減給又は戒告とする。
- イ 正当な理由なく8日以上13日以内の間勤務を欠いた社員は、降職・降格又は出勤停止、減給とする。
- ウ 正当な理由なく14日以上の間勤務を欠いた社員は、諭旨退職、懲戒解雇とする。

(2) 遅刻・早退

勤務時間の始め又は終わりに繰り返し勤務を欠いた社員は、諭旨退職、懲戒解雇とする。

- ア 3日以内の遅刻・早退を行った社員は、戒告とする。
- イ 4日以上8日以内の遅刻・早退を行った社員は、降職・降格又は出勤停止、減給とする。
- ウ 9日以上遅刻・早退を行った社員は、諭旨退職、懲戒解雇とする。

(3) 休暇の虚偽申請

病気休暇又は特別休暇について虚偽の申請をした社員は、減給又は戒告とする。

(4) 勤務態度不良

勤務時間中に職場を離脱して職務を怠り、業務の運営に支障を生じさせた社員は、減給又は戒告とする。

(5) 職場内秩序を乱す行為

- ア 他の社員に対する暴行により職場の秩序を乱した社員は、降職・降格又は出勤停止、減給とする。
- イ 他の社員に対する暴言により職場の秩序を乱した社員は、減給又は戒告とする。

(6) 虚偽報告

- ア 賞罰歴や職務経歴、学歴を偽り、採用された場合は、諭旨退職、懲戒解雇又は降職・降格とする。
- イ 事実をねつ造して虚偽の報告を行った社員は、減給又は戒告とする。なお、その事実をねつ造して虚偽の報告を行ったことにより会社に損害を与えた場合は、諭旨退職、懲戒解雇又は降職・降格、出勤停止とする。

(7) 違法な社員団体活動

- ア 会社の許可なく会社構内又は施設内において、集会、文書掲示又は配布、宗教活動、政治活動、私的な販売活動をした社員は、降職・降格又は出勤停止、減給、戒告とする。
- イ 他の社員をそそのかして、就業規則に反するような行為、秩序を乱すような行為、違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおった社員は、諭旨退職、懲戒解雇又は降職・降格、出勤停止とする。

(8) 秘密漏えい

- ア 職務上知ることのできた秘密を故意に漏らし、業務の運営に重大な支障を生じさせた社員は、諭旨退職、懲戒解雇又は降職・降格、出勤停止とする。この場合において、自己の不正な利益を図る目的で秘密を漏らした社員は、諭旨退職、懲戒解雇又は降職・降格とする。
- イ 具体的に命令され、又は注意喚起された情報セキュリティ対策を怠ったことにより、職務上の秘密が漏えいし、業務の運営に重大な支障を生じさせた社員は、降職・降格又は出勤停止、減給、戒告とする。

(9) 政治的目的を有する文書の配布

政治的目的を有する文書を配布した社員は、戒告とする。

(10) 兼業の承認等を得る手続の怠

営利企業の役員等の職を兼ね、若しくは自ら営利企業を営むことの承認を得る手続又は報酬を得て、営利企業以外の事業の団体の役員等を兼ね、その他事業若しくは事務に従事することの許可を得る手続を怠り、これらの兼業を行った社員は、諭旨退職、懲戒解雇又は降職・降格、出勤停止とする。

(11) 談合等に関与する行為

契約の締結に関し、その職務に反し、事業者その他の者に談合を唆すこと、事業者その他の者に予定価格等の入札等に関する秘密を教示すること又はその他の方法により、当該入札等の公正を害すべき行為を行った社員は、諭旨退職、懲戒解雇又は降職・降格、出勤停止とする。

(12) 個人の秘密情報の目的外収集

その職権を濫用して、専らその職務の用以外の用に供する目的で個人の秘密に属する事項が記録された文書等を収集した社員は、降職・降格又は出勤停止、減給、戒告とする。

(13) 社内文書または電子記録等の不適正な取扱い

- ア 社内文書または電子記録等を偽造し、若しくは変造し、若しくは虚偽の社内文書または電子記録等を作成し、又は社内文書または電子記録等を毀棄した社員は、諭旨退職、懲戒解雇又は降職・降格、出勤停止とする。
- イ 決裁文書を改ざんした社員は、諭旨退職、懲戒解雇又は降職・降格、出勤停止とする。
- ウ 社内文書または電子記録等を改ざんし、紛失し、又は誤って廃棄し、その他不適正に取り扱ったことにより、業務の運営に重大な支障を生じさせた社員は、降職・降格、出勤停止、減給又は戒告とする。

(14) セクシュアル・ハラスメント（他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び他の社員を不快にさせる職場外における性的な言動）

- ア 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は職場における上司・部下等

の関係に基づく影響力を用いることにより強いて性的関係を結び若しくはわいせつな行為をした社員は、諭旨退職、懲戒解雇又は降職・降格とする。

イ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動（以下「わいせつな言辞等の性的な言動」という。）を繰り返した社員は、諭旨退職、懲戒解雇又は降職・降格とする。この場合においてわいせつな言辞等の性的な言動を執拗に繰り返したことにより相手が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患したときは、当該社員は諭旨退職、懲戒解雇又は降職・降格とする。

ウ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞等の性的な言動を行った社員は、諭旨退職、懲戒解雇又は降職・降格とする。

(注) 処分を行うに際しては、具体的な行為の態様、悪質性等も情状として考慮の上、判断するものとする。

(15) パワーハラスメント

以下の行為を行った社員は、諭旨退職、懲戒解雇又は降職・降格、出勤停止とする。

- ①身体的な攻撃（暴行・傷害）②精神的な攻撃③人間関係からの切り離し③
- ④過大な要求⑤過小な要求⑥個の侵害

(16) パタニティー・マタニティーハラスメント・介護に関するハラスメント

ア 社員が育児休業及び介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のための所定外労働の免除、育児及び介護のための時間外労働及び深夜労働の制限並びに育児・介護のための勤務時間等の短縮を申し出たこと、又は取得したことを理由として、会社は解雇、給与の減額、本人が望まない配置転換、その他の不利益な取扱いをしたときは、諭旨退職、懲戒解雇又は降職・降格、出勤停止とする。

イ 育児休業及び介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のための所定外労働の免除、育児及び介護のための時間外労働及び深夜労働の制限並びに育児・介護のための勤務時間等の短縮等の制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する従業員の就業環境を害する言動を行ったときは、諭旨退職、懲戒解雇又は降職・降格とする。

(17) 顧客の個人情報の目的外収集

顧客に対し、個人的に電話番号やメールアドレスを交換する等、営業の範囲を超えた行為や職権を濫用して、専らその職務の用以外の用に供する目的で顧客の連絡先等を収集をした社員は、諭旨退職、懲戒解雇又は降職・降格、出勤停止とする。

2 金品の取扱い関係

(1) 横領

金銭または物品を横領した社員は、諭旨退職、懲戒解雇とする。

(2) 窃取

金銭または物品を窃取した社員は、諭旨退職、懲戒解雇とする。

(3) 詐取

人を欺いて金銭または物品を交付させた社員は、諭旨退職、懲戒解雇とする。

(4) 紛失

金銭または物品を紛失した社員は、降職・降格又は出勤停止、減給、戒告とする。

(5) 盗難

重大な過失により金銭または物品の盗難に遭った社員は、諭旨退職、懲戒解雇又は降職・降格、出勤停止とする。

(6) 物品損壊

故意に職場において物品を損壊した社員は、降職・降格又は出勤停止、減給、戒告とする。

(7) 失火

過失により職場において物品の出火を引き起こした社員は、諭旨退職、懲戒解雇又は降職・降格又は出勤停止とする。

(8) 諸給与の違法支払・不適正受給

故意に法令に違反して諸給与を不正に支給した社員及び故意に届出を怠り、又は虚偽の届出をするなどして諸給与を不正に受給した社員は、諭旨退職、懲戒解雇又は降職・降格、出勤停止とする。

(9) 金銭物品処理不適正

自己保管中の金銭の流用等金銭または物品の不適正な処理をした社員は、諭旨退職、懲戒解雇又は降職・降格、出勤停止とする。

(10) コンピュータの不適正使用

職場のコンピュータをその職務に関連しない不適正な目的で使用し、業務の運営に支障を生じさせた社員は、諭旨退職、懲戒解雇又は降職・降格、出勤停止とする。

3 業務外非行関係

(1) 放火

放火をした社員は、諭旨退職、懲戒解雇とする。

(2) 殺人

人を殺した社員は、諭旨退職、懲戒解雇とする。

(3) 傷害

人の身体を傷害した社員は、諭旨退職、懲戒解雇とする。

(4) 暴行・けんか

暴行を加え、又はけんかをした社員が人を傷害するに至らなかったときは、諭旨退

職、懲戒解雇又は降職・降格とする。

(5) 器物損壊

故意に他人の物を損壊した社員は、諭旨退職、懲戒解雇又は降職・降格とする。

(6) 横領

ア 自己の占有する他人の物を横領した社員は、諭旨退職、懲戒解雇又は降職・降格、出勤停止とする。

イ 遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の物を横領した社員は、諭旨退職、懲戒解雇又は降職・降格とする。

(7) 窃盗・強盗

ア 他人の財物を窃取した社員は、諭旨退職、懲戒解雇とする。

イ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した社員は、諭旨退職、懲戒解雇とする。

(8) 詐欺・恐喝

人を欺いて財物を交付させ、又は人を恐喝して財物を交付させた社員は、諭旨退職、懲戒解雇とする。

(9) 賭博

ア 賭博をした社員は、降職・降格、出勤停止とする。

イ 常習として賭博をした社員は、諭旨退職、懲戒解雇又は降職・降格、出勤停止とする。

(10) 麻薬等の所持等

麻薬、大麻、あへん、覚醒剤、危険ドラッグ等の所持、使用、譲渡等をした社員は、諭旨退職、懲戒解雇とする。

(11) 酩酊による粗野な言動等

酩酊して、公共の場所や乗物において、公衆に迷惑をかけるような著しく粗野又は乱暴な言動をした社員は、諭旨退職、懲戒解雇又は降職・降格、出勤停止とする。

(12) 淫行

18歳未満の者に対して、金品その他財産上の利益を対償として供与し、又は供与することを約束して淫行をした社員は、諭旨退職、懲戒解雇とする。

(13) 痴漢行為

公共の場所又は乗物において痴漢行為をした社員は、諭旨退職、懲戒解雇とする。

(14) 盗撮行為

公共の場所若しくは乗物において他人の通常衣服で隠されている下着若しくは身体の盗撮行為をし、又は通常衣服の全部若しくは一部を着けていない状態となる場所における他人の姿態の盗撮行為をした社員は、諭旨退職、懲戒解雇とする。

4 飲酒運転・薬物使用運転・交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転・薬物使用での運転

- ア 酒酔い運転をした社員は、諭旨退職、懲戒解雇又は降職降格、出勤停止とする。
この場合において人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた社員は、諭旨退職、懲戒解雇とする。
- イ 酒気帯び運転をした社員は、諭旨退職、懲戒解雇とする。この場合において人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた社員は、諭旨退職、懲戒解雇（事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした社員は、諭旨退職、懲戒解雇）とする。
- ウ 飲酒運転・薬物使用での運転をした社員に対し、車両若しくは酒・薬物等を提供し、若しくは飲酒・薬物使用をすすめた社員又は社員の飲酒・薬物使用を知らながら当該社員が運転する車両に同乗した社員は、飲酒運転・薬物使用での運転をした社員に対する処分量定、当該飲酒運転・薬物使用での運転への関与の程度等を考慮して、諭旨退職、懲戒解雇とする。
- (2) 飲酒運転・薬物使用での運転以外での交通事故（人身事故を伴うもの）
- ア 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた社員は、諭旨退職、懲戒解雇とする。
この場合において措置義務違反をした社員は、諭旨退職、懲戒解雇とする。
- イ 人に傷害を負わせた社員は、諭旨退職、懲戒解雇又は降職降格、出勤停止とする。
この場合において措置義務違反をした社員は、諭旨退職、懲戒解雇又は降職・降格とする。
- (3) 飲酒運転・薬物使用での運転以外の交通法規違反
- 著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした社員は、降職・降格、出勤停止、減給又は戒告とする。この場合において物の損壊に係る交通事故を起こして措置義務違反をした社員は、諭旨退職、懲戒解雇または降職・降格、出勤停止とする。
- (注) 処分を行うに際しては、過失の程度や事故後の対応等も情状として考慮の上判断するものとする。

5 監督責任関係

(1) 指導監督不適正

部下社員が懲戒処分を受ける等した場合で、管理監督者としての指導監督に適正を欠いていた社員は、降職・降格、出勤停止、減給又は戒告とする。

(2) 非行の隠ぺい、黙認

部下社員の非違行為を知得したにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認した社員は、降職・降格、出勤停止、減給とする。

以上

標準例一覧

事由		懲戒解雇・諭旨退職	降職・降格	出勤停止	減給	戒告・けん責
1 一般 服 務 関 係	(1) 欠勤					
	ア 7日以内				●	●
	イ 8日以上13日以内		●	●	●	
	ウ 14日以上	●				
	(2) 遅刻・早退					
	ア 3日以内				●	●
	イ 4日以上8日以内		●	●	●	
	ウ 9日以上	●				
	(3) 休暇の虚偽申請				●	●
	(4) 勤務態度不良				●	●
	(5) 職場内秩序を乱す行為					
	ア 暴行		●	●	●	●
	イ 暴言				●	●
	(6) 虚偽報告				●	●
	ア 賞罰歴や職務経歴、学歴を偽り、採用された	●	●			
	イ 事実をねつ造して虚偽の報告	●	●	●	●	●
	(7) 違法な団体活動					
	ア 単純参加		●	●	●	●
	イ あおり・そのほか	●	●	●		
	(8) 秘密漏えい					
ア 故意の秘密漏えい	●	●	●			
イ 自己の不正な利益を図る目的 情報セキュリティ対策のけ怠による秘密漏えい	●	●	●	●	●	
(9) 政治的目的を有する文書の配布					●	
(10) 兼業の承認等を得る手続のけ怠	●	●	●			
(11) 談合等に関する行為	●	●	●			
(12) 個人の秘密情報の目的外収集	●	●	●	●	●	
(13) 文書または電子記録の不適正な取扱い						
ア 偽造・変造・虚偽文書または電子記録作成、毀棄	●	●	●			
イ 決裁文書の改ざん	●	●	●			
ウ 文書または電子記録の改ざん・紛失・誤廃棄等	●	●	●	●	●	
(14) セクシュアル・ハラスメント						
ア 強制わいせつ、上司等の影響力利用による性的関係・わいせつな行為	●	●				
イ 意に反することを認識の上での性的な言動の繰り返し	●	●				
ウ 執拗な繰り返しにより強度の心的ストレスの累積による精神疾患に罹患	●	●				
ウ 意に反することを認識の上での性的な言動	●	●				
(15) パワーハラスメント						
①身体的な攻撃(暴行・傷害)②精神的な攻撃③人間関係からの切り離し	●	●	●			
④過大な要求⑤過小な要求⑥個の侵害						
(16) バタニティー・マタニティーハラスメント・介護に関するハラスメント						
ア 不利益な取扱い	●	●	●			
イ 育児休業や介護休業等の制度の利用に関する申出・利用する従業員の就業環境を害する言動	●	●				
(17) 顧客の個人情報の目的外収集	●	●	●			
物 取 扱 い	(1) 横領	●				
	(2) 窃取	●				
	(3) 詐取	●				
	(4) 紛失		●	●	●	●
	(5) 盗難	●	●	●		
	(6) 物品損壊		●	●	●	●
	(7) 失火	●	●	●		
	(8) 諸給与の違法支払・不適正受給	●	●	●		
	(9) 金銭または物品処理不適正	●	●	●		
	(10) コンピュータの不適正使用	●	●	●		
3 職 務 外 非 行 関 係	(1) 放火	●				
	(2) 殺人	●				
	(3) 傷害	●				
	(4) 暴行・けんか	●	●			
	(5) 器物損壊	●	●			
	(6) 横領					
	ア 横領	●	●			
	イ 遺失物等横領	●	●			
	(7) 窃盗・強盗					
	ア 窃盗	●				
	イ 強盗	●				
	(8) 詐欺・恐喝	●				
	(9) 賭博					
	ア 賭博	●	●	●		
イ 常習賭博	●	●	●			
(10) 麻薬等の所持等	●					
(11) 酩酊による粗野な言動等	●	●	●			
(12) 淫行	●					
(13) 痴漢行為	●					
(14) 盗撮行為	●					
4 飲 酒 運 転 ・ 薬 物 使 用 で の 運 転 ・ 交 通 事 故 ・	(1) 飲酒運転・薬物使用での運転					
	ア 酒酔い	●				
	イ 酒気帯び	●				
	ウ 飲酒・薬物使用運転者への車両提供、飲酒・薬物使用運転車両へ	●				
	※飲酒・薬物使用運転をした社員の処分量定、飲酒運転への関与の程度等を考慮し決定					
(2) 飲酒運転・薬物使用での運転以外での人身事故						
ア 死亡又は重篤な傷害	●					
イ 傷害	●	●	●			
(3) 飲酒運転・薬物使用での運転以外の交通法規違反						
ア 著しい速度超過等悪質な交通法規違反	●	●	●	●	●	
イ 物損・措置義務違反あり	●	●	●			
5 監 督 責 任	(1) 指導監督不適正		●	●	●	●
	(2) 非行の隠ぺい、黙認		●	●	●	