

モデル条文付き!

# 懲戒規程 作り方 運用 ガイド

— 譴責から解雇まで、懲戒規程の整備と処分の注意点 —

しもだ人事労務システム  
株式会社エスパシオ 代表取締役

下田直人

## ■冷静に見極めたい社員の不祥事と処分

社員が痴漢で捕まった、飲酒運転で摘発された、横領が発覚した……いずれも忌まわしい事件だが、案外身近に起こりうる問題かもしれない。「もう、そんな奴は即刻クビだ!」と叫びたいところだが、人事担当こそ冷静になる必要がある。ご承知の通り、就業規則に定めのない処分はできず、また処分の範囲にも制限がある。さらに適切なプロセスを経ない処分、重すぎる処分は後々、裁判で争う余地を生んでしまう。

そこで、規則、手続き、判例などを視野に入れ、「適切な処分」について就業規則のエキスパートに解説をお願いした。また、就業規則に盛り込みたいモデル条文も掲載した。

ただ、「適切な処分」は個別の事件ごとに異なる難しさがある。例えば酒類販売業や運送業に関わる者が飲酒運転をやった場合や、鉄道会社社員が痴漢行為に及んだ場合などは、より重い処分が妥当であろう。では、他の一般社員が私生活範囲で一線を踏み外したような場合はどうか。罪が軽くなるわけもないが、会社としての処分という点では慎重に考えざるを得ない。規則、手続きに加えて、事件と処分の関係を冷静に見極めるセンスも備えておきたい。(編集部)

## 構成

### はじめに

#### 1 「懲戒」が成立するには

1. 懲戒処分を科すことができる前提条件 / 2. 就業規則を従業員に周知する / 3. 二重処分の禁止 / 4. 相当性の原則 / 5. 適正手続き

#### 2 懲戒規程の決め方

1. 就業規則と懲戒の関係 / 2. 就業規則の中にどのように定めるのか? / 3. どこまで具体的に規定するか? / 4. モデル規程

#### 3 懲戒の種類と運用上の注意

1. 「譴責」 / 2. 「減給」 / 3. 「出勤停止」 / 4. 「諭旨解雇」 / 5. 「懲戒解雇」

#### 4 具体的なケーススタディ

1. 自主退職者に懲戒解雇相当事由が存在した場合に退職金は不支給にできるか? / 2. 懲戒処分を科した従業員に損害賠償請求もできるのか?

#### 5 判例から見る具体例

1. 痴漢行為の懲戒解雇 / 2. 業務外の飲酒運転での懲戒解雇 / 3. タイムカードの不正打刻について / 4. 無届欠勤・無届遅刻を繰り返した従業員の懲戒解雇

### ■しもだ人事労務システム/株式会社エスパシオ:

就業規則の作成および社内管理体制構築の指導を中心に全国にクライアントを持つ。最近では、上場会社を中心に、法律論に縛られない現場に即した労働法研修を実施し、好評。

### ■代表取締役 下田直人:

小売業に就職した後、社会保険労務士試験に合格し、現事務所を開設する。共著を含め4冊の著作があるが、中でも『なぜ、就業規則を変えると会社は儲かるのか?』(大和出版)は全国の経営者・人事担当者から「目から鱗」との声が多数寄せられている。

### ■連絡先:

〒110-0016 東京都台東区台東2-11-10 ビュープラザ南上野303

●TEL: 03-5816-5315 ●FAX: 03-5816-5316 ●ホームページ: <http://www.shimodajinji.com>