

第4章 従業員の懲戒に関する制度・慣行について

第1節 懲戒制度について

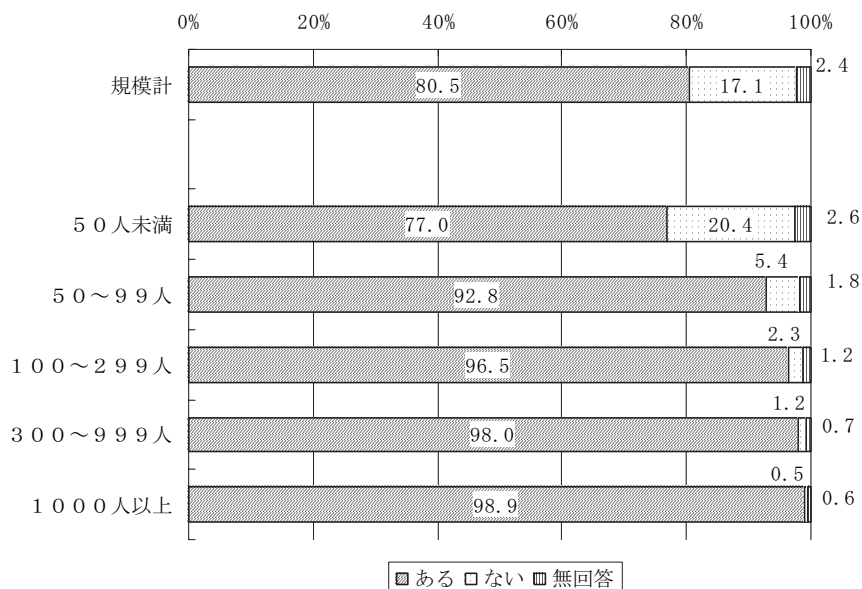
1. 懲戒処分の規定の有無

懲戒処分を規定している企業は80.5%ある。これを規模別にみると、規模が大きくなるほど規定が「ある」とする割合が高くなっている（図表4-1、付属統計表第113表）。

懲戒処分の規定が「ある」と回答した企業に対して、それが何によって決まっているのかを尋ねたところ、「就業規則」とする企業が96.8%と最も多く、「その他の社内規程」とする企業が9.0%、「労働協約」が7.3%などとなっている（図表4-2、付属統計表第114表）。「その他」も0.3%あり、「労働契約書」「出向元の就業規則による」などの記述があった。

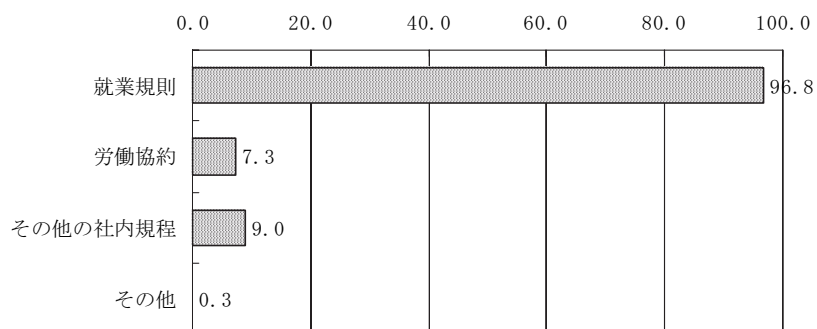
また、懲戒処分の規定内容については、「必要な場合に懲戒処分を行う旨」が74.9%と最も多く、次いで「懲戒処分の種類」が55.0%、「懲戒の対象となる事由（懲戒の種類ごとに区別されていない）」が52.1%、「懲戒処分の種類ごとの理由」が30.2%、「懲戒の手続き」が24.5%などとなっている（図表4-3、付属統計表第115表）。「その他」も0.3%あり、「労使による懲戒委員会の設置」「弁明の機会」「懲戒の免除、消滅」「損害賠償に対する事項」「上司の責任、損害賠償、公示」などの記述があった。

図表4-1：懲戒処分の規定の有無（単一回答、%）
 <問9-①>



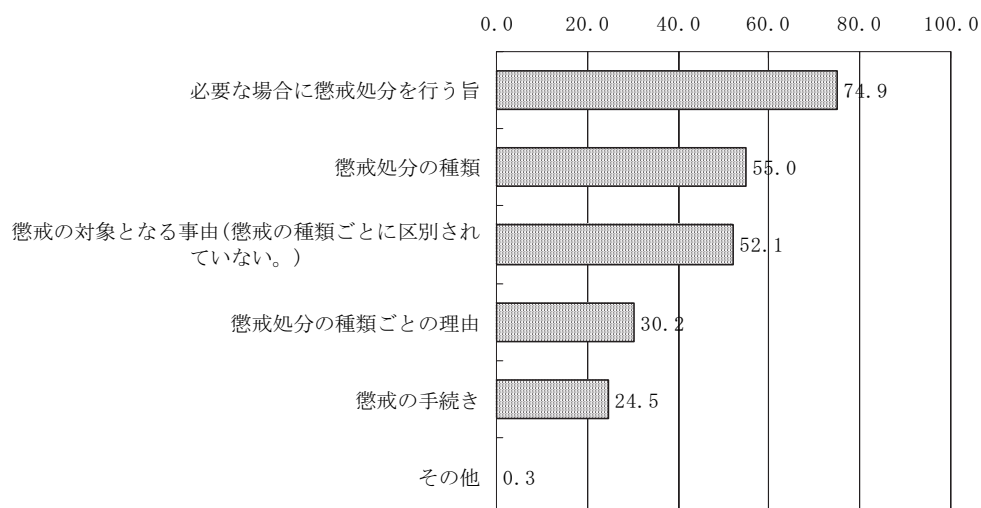
n=2765

図表4-2：懲戒処分の規定の形式（複数回答、%）
 <問9-①付問1>



懲戒処分を規定したものが「ある」と回答した企業を対象に集計 (n=2584)

図表4-3：懲戒処分の規定の内容（複数回答、%）<問9-①付問2>



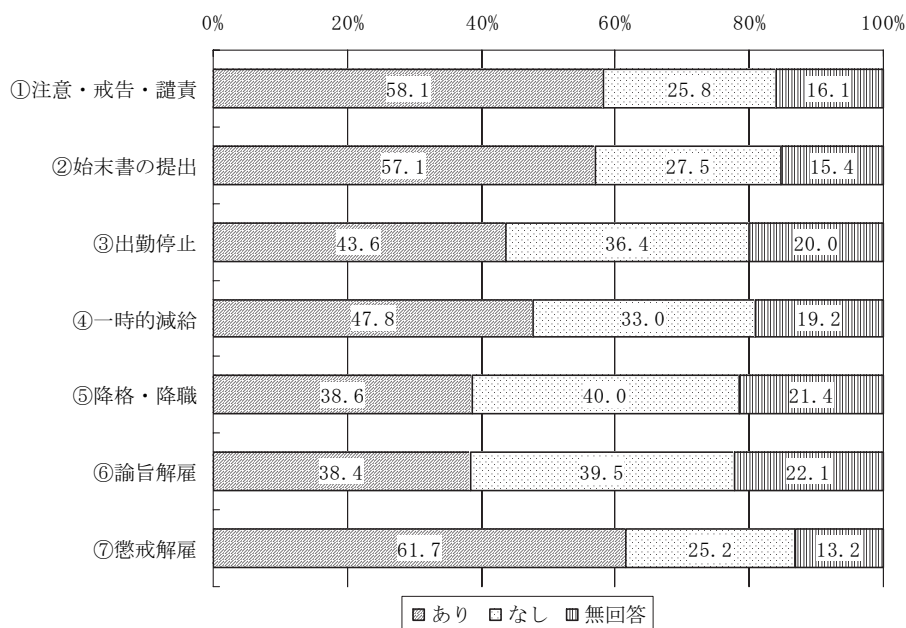
懲戒処分を規定したものが「ある」と回答した企業を対象に集計 (n=2584)

2. 懲戒ごとの処分制度の有無

懲戒処分の種類ごとの制度の有無については、「①注意・戒告・譴責」では処分制度が「ある」とする企業が58.1%、「②始末書の提出」では「ある」とするものが57.1%、「③出勤停止」では「ある」とするものが43.6%、「④一時的減給」では「ある」とするものが47.8%、「⑤降格・降職」では「ある」とするものが38.6%、「⑥諭旨解雇」では「ある」とするものが38.4%、「⑦懲戒解雇」では「ある」とするものが61.7%となっている（図表4-4、付属統計表第116～122表）。

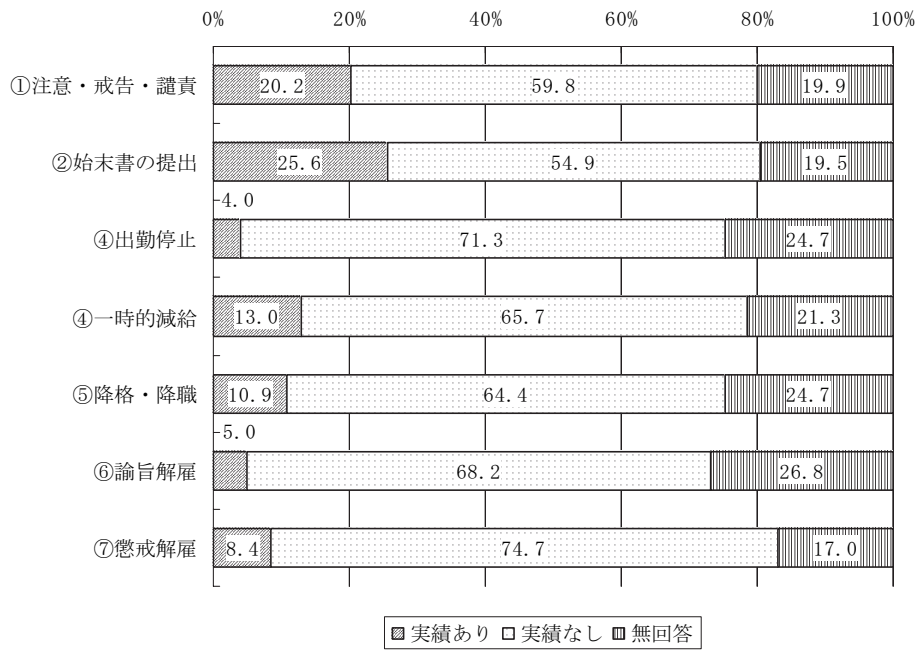
他方、ここ5年間に実際に懲戒処分を行ったか否かについては、「①注意・戒告・譴責」では「実績あり」とするものが20.2%、「②始末書の提出」では「実績あり」とするものが25.6%、「③出勤停止」では「実績あり」とするものが4.0%、「④一時的減給」では「実績あり」とするものが13.0%、「⑤降格・降職」では「実績あり」とするものが10.9%、「⑥諭旨解雇」では「実績あり」とするものが5.0%、「⑦懲戒解雇」では「実績あり」とするものが8.4%となっている（図表4-5、付属統計表第116～122表）。

図表4-4：懲戒ごとの処分制度の有無（単一回答、%）
 <問9-②a>



n=2765

図表4-5：懲戒ごとの処分制度のここ5年間の実績の有無（単一回
答、%）＜問9-②b＞



n=2765

3. 懲戒処分を行う際の手続き

各種の処分制度を有する企業の懲戒処分実施に際しての手続きについては、懲戒処分をする場合に、「理由の開示」が「ある」としているのは、「戒告など軽微な処分」で78.1%、「減給、降格など」で80.8%、「諭旨解雇」で81.4%、「懲戒解雇」で79.3%となっている（図表4-6、付属統計表第123表）。

「本人への弁明機会の付与」が「ある」としているのは、「戒告など軽微な処分」で74.3%、「減給、降格など」で73.3%、「諭旨解雇」で75.2%、「懲戒解雇」で71.6%となっている（図表4-7、付属統計表第124表）。

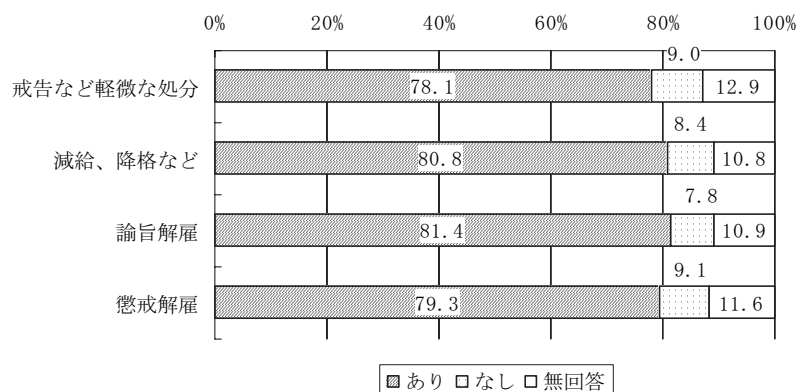
「従業員代表への説明・協議」が「ある」としているのは、「戒告など軽微な処分」で34.0%、「減給、降格など」で36.5%、「諭旨解雇」で43.4%、「懲戒解雇」で37.9%となっている（図表4-8、付属統計表第125表）

「労使協議機関への説明・協議」が「ある」としているのは、「戒告など軽微な処分」で5.8%、「減給、降格など」で7.0%、「諭旨解雇」で6.9%、「懲戒解雇」で7.2%となっている（図表4-9、付属統計表第126表）。これを労使協議機関を設置している企業についてのみみると、「戒告など軽微な処分」で18.4%、「減給、降格など」で21.2%、「諭旨解雇」で21.8%、「懲戒解雇」で24.6%となっている（図表4-10、付属統計表第126表）。

「労働組合への説明・協議」が「ある」としているのは、「戒告など軽微な処分」で6.8%、「減給、降格など」で8.0%、「諭旨解雇」で9.8%、「懲戒解雇」で8.3%となっている（図表4-11、付属統計表第127表）。これを労働組合がある企業についてのみでみると、「戒告など軽微な処分」で54.7%、「減給、降格など」で59.7%、「諭旨解雇」で74.8%、「懲戒解雇」で67.6%となっている（図表4-12、付属統計表第127表）。

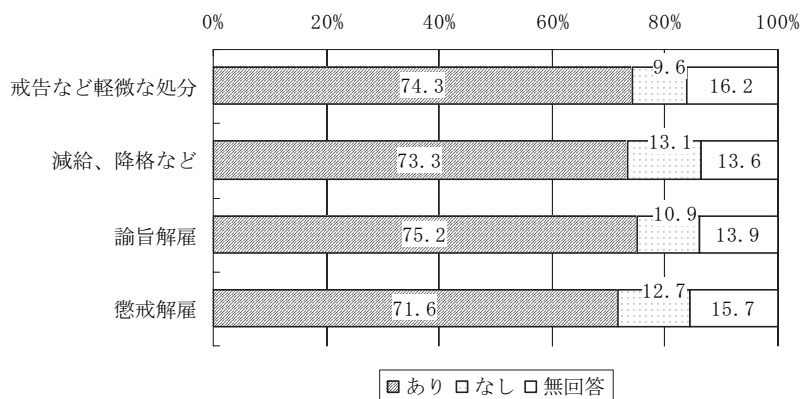
なお、懲戒処分を行う際に労働者側と何らかの説明・協議をしている企業割合（懲戒処分ごとに「従業員代表への説明・協議」「労使協議機関への説明・協議」「労働組合への説明・協議」のいずれかを選択した企業）についてみると、「戒告など軽微な処分」が37.2%、「減給、降格など」で40.3%、「諭旨解雇」で47.0%、「懲戒解雇」で41.7%となっている（図表4-13、付属統計表第128表）。

図表4-6：懲戒処分を行う際の「理由の開示」の実施の有無
(単一回答、%) <問9-③-①>



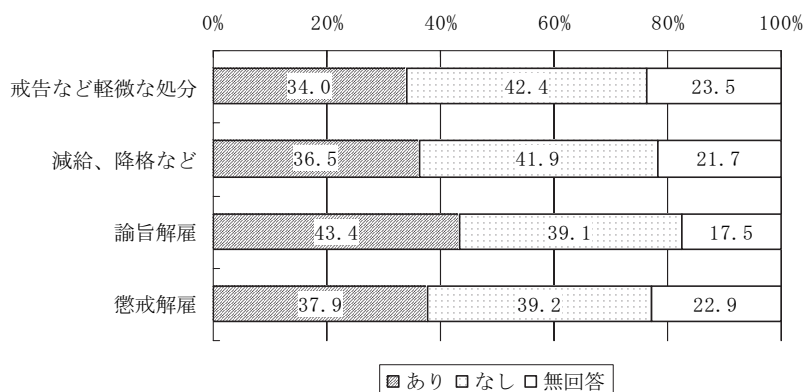
各処分制度ごとに、制度が「ある」と回答した企業を対象に集計。「戒告など軽微な処分」(「①注意・戒告・譴責」「②始末書の提出」「③出勤停止」)は n=2414、「減給、降格など」(「④一時的減給」「⑤降格・降職」)は n=2220、「諭旨解雇」は n=1654、「懲戒解雇」は n=2283

図表4-7：懲戒処分を行う際の「本人への弁明機会の付与」の実施の有無 (単一回答、%) <問9-③-②>



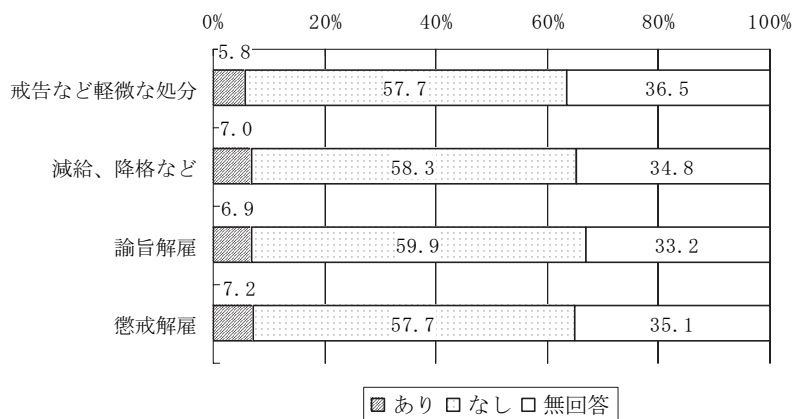
各処分制度ごとに、制度が「ある」と回答した企業を対象に集計。「戒告など軽微な処分」(「①注意・戒告・譴責」「②始末書の提出」「③出勤停止」)は n=2414、「減給、降格など」(「④一時的減給」「⑤降格・降職」)は n=2220、「諭旨解雇」は n=1654、「懲戒解雇」は n=2283

図表4-8：懲戒処分を行う際の「従業員代表への説明・協議」
の実施の有無（単一回答、%）＜問9-③-③＞



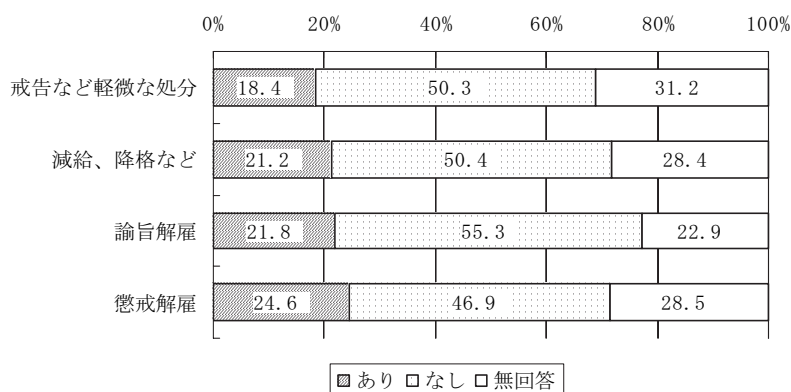
各処分制度ごとに、制度が「ある」と回答した企業を対象に集計。「戒告など軽微な処分」
（「①注意・戒告・譴責」「②始末書の提出」「③出勤停止」）は n=2414、「減給、降格な
ど」（「④一時的減給」「⑤降格・降職」）は n=2220、「諭旨解雇」は n=1654、「懲戒解雇」
は n=2283

図表4-9：懲戒処分を行う際の「労使協議機関への説明・協議」
の実施の有無（単一回答、%）＜問9-③-④＞



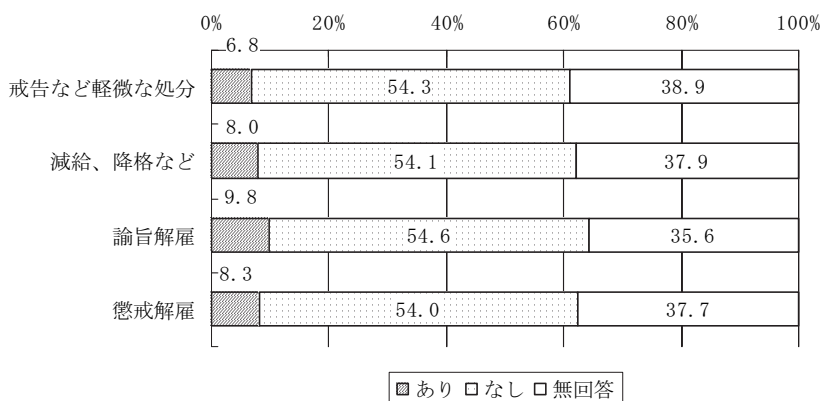
各処分制度ごとに、制度が「ある」と回答した企業を対象に集計。「戒告など軽微な処分」
（「①注意・戒告・譴責」「②始末書の提出」「③出勤停止」）は n=2414、「減給、降格な
ど」（「④一時的減給」「⑤降格・降職」）は n=2220、「諭旨解雇」は n=1654、「懲戒解雇」
は n=2283

図表4-10：懲戒処分を行う際の「労使協議機関への説明・協議」の実施の有無（労使協議機関を設定している企業、単一回答、%）＜問9-③-④＞



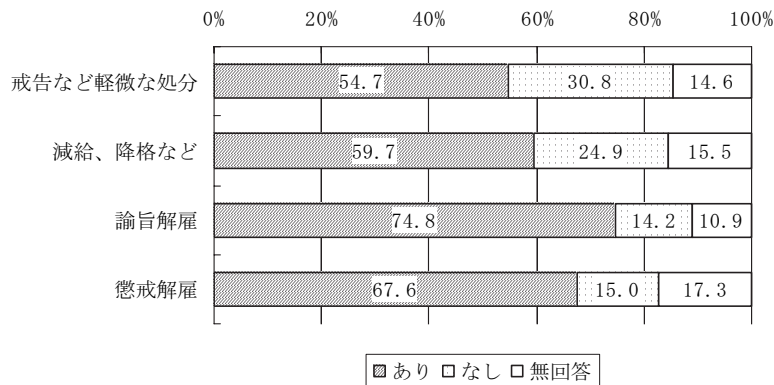
各処分制度ごとに、制度が「ある」と回答した企業のなかで、労使協議制を設置している企業のみを対象に集計。「戒告など軽微な処分」（「①注意・戒告・譴責」「②始末書の提出」「③出勤停止」）はn=1109、「減給、降格など」（「④一時的減給」「⑤降格・降職」）はn=1042、「諭旨解雇」はn=788、「懲戒解雇」はn=1047

図表4-11：懲戒処分を行う際の「労働組合への説明・協議」の実施の有無（単一回答、%）＜問9-③-⑤＞



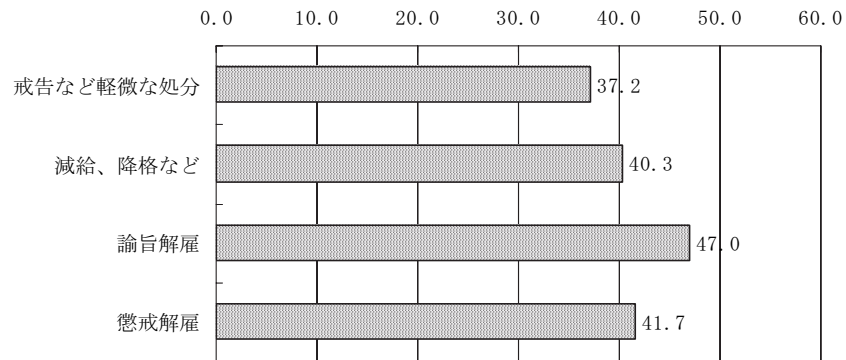
各処分制度ごとに、制度が「ある」と回答した企業を対象に集計。「戒告など軽微な処分」（「①注意・戒告・譴責」「②始末書の提出」「③出勤停止」）はn=2414、「減給、降格など」（「④一時的減給」「⑤降格・降職」）はn=2220、「諭旨解雇」はn=1654、「懲戒解雇」はn=2283

図表4-12：懲戒処分を行う際の「労働組合への説明・協議」の実施の有無（労働組合のある企業、単一回答、%）＜問9-③-⑤＞



各処分制度ごとに、制度が「ある」と回答した企業のなかで、労働組合のある企業のみを対象に集計。「戒告など軽微な処分」（「①注意・戒告・譴責」「②始末書の提出」「③出勤停止」）は n=924、「減給、降格など」（「④一時的減給」「⑤降格・降職」）は n=877、「諭旨解雇」は n=672、「懲戒解雇」は n=890

図表4-13：懲戒処分を行う際に労働者側と何らかの説明・協議をしている企業割合（単一回答、%）＜問9-③＞

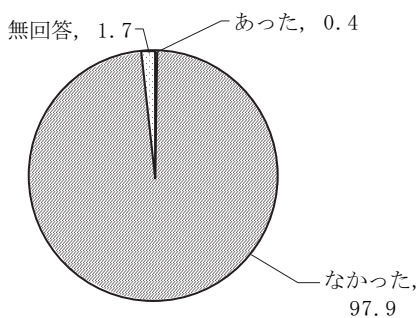


各処分制度ごとに、制度が「ある」と回答した企業を対象に集計。「戒告など軽微な処分」（「①注意・戒告・譴責」「②始末書の提出」「③出勤停止」）は n=2414、「減給、降格など」（「④一時的減給」「⑤降格・降職」）は n=2220、「諭旨解雇」は n=1654、「懲戒解雇」は n=2283

4. 懲戒処分をめぐり発生した労働組合との紛争の状況

ここ5年間に於いて懲戒処分をめぐって労働組合との間で意見が異なり、紛争になったことがあるかを尋ねたところ、労働組合のある企業では、0.4%が懲戒処分をめぐり紛争が「あった」としており、「なかった」としているのが97.9%となっている（図表4-14、付属統計表第129表）。

図表4-14：ここ5年間で懲戒処分をめぐり発生した労働組合との紛争の有無（労働組合のある企業、単一回答、%）＜問9-④＞



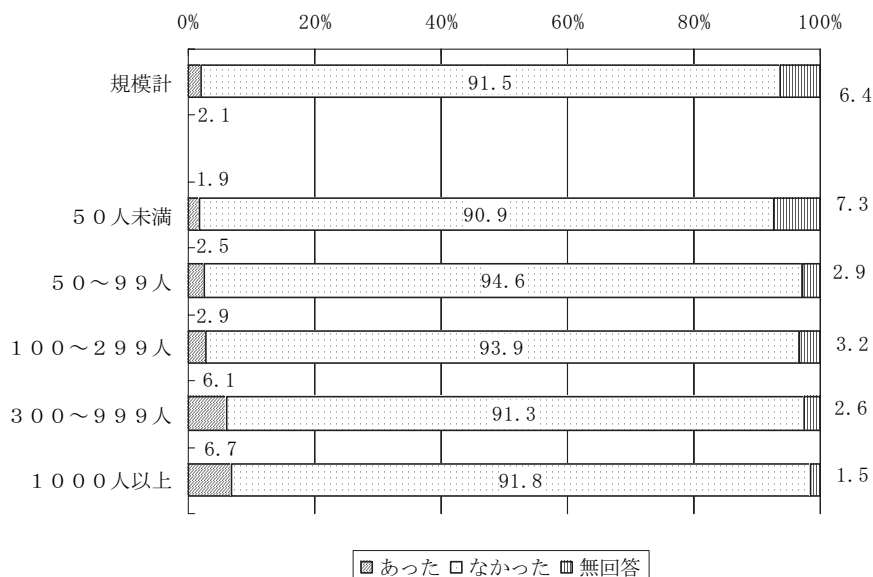
労働組合がある企業を対象に集計（n=960）

5. 懲戒処分をめぐり発生した個別の従業員との間の紛争の状況

ここ5年間に於いて懲戒処分をめぐって対象となった個別の従業員との間で紛争が「あった」とする企業は2.1%、紛争が「なかった」とする企業は91.5%となっている。規模別にみると、紛争があったとしている割合は規模が大きくなるほどわずかではあるが高くなっている（図表4-15、付属統計表第130表）。

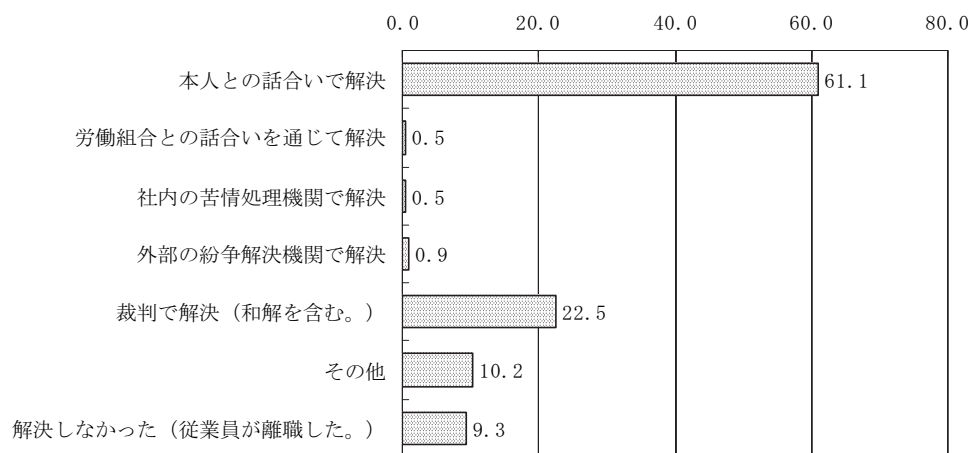
紛争が「あった」とする企業について、その解決方法をみると、「本人との話し合いで解決」が61.1%と最も多く、次いで、「裁判で解決（和解を含む）」が22.5%、「解決しなかった（従業員が離職した。）」が9.3%、「外部の紛争解決機関で解決」が0.9%、「労働組合との話し合いを通じて解決」、「社内の苦情処理機関で解決」がそれぞれ0.5%などとなっている（図表4-16、付属統計表第131表）。「その他」は10.2%あり、裁判中との記述が多かった。

図表4-15：ここ5年間で懲戒処分をめぐり発生した個別労働関係紛争の有無（単一回答、%）＜問9-⑤＞



n=2765

図表4-16：ここ5年間で懲戒処分をめぐり発生した個別労働関係紛争の解決方法
 (複数回答、%) <問9-⑤付問>



ここ5年間に於いて懲戒処分をめぐって対象となった従業員との間で紛争が「あった」と回答した企業を対象に集計 (n=108)