

第19回 紛争解決手続代理業務試験問題

(注 意)

1. 係員の指示があるまで、この問題用紙を開かないでください。
2. 別に配付した解答用紙（その1）及び解答用紙（その2）の該当欄に、試験地、8ケタの受験番号（※特別研修の受講番号ではありません。）及び氏名を必ず記入してください（受験番号や氏名の記入のないものは採点しません。）。
3. 試験時間は、2時間です。
4. 試験問題は、記述式です。
5. 問題の解答は、所定の解答用紙に記入してください。所定の解答用紙以外の用紙に記入した解答は、その部分を無効とします。また、解答用紙の試験地、受験番号及び氏名欄以外の箇所に、特定の氏名等を記入したのも、無効とします。
6. 解答用紙への解答の記入は、黒インクの万年筆又は黒インクのボールペン（ただし、インクが消せるものを除きます。）を使用してください。修正する場合は、二重線で消し、訂正してください（修正液は使用不可）。
7. 解答に当たっては、参考書、六法全書等の閲覧は一切認めません。
8. 鉛筆、消しゴム等の筆記具及び筆箱は鞆等にしまって足下においてください。また、携帯電話及びウェアラブル端末等の通信機器類についても、必ず電源を切って鞆等にしまって足下においてください。
9. 解答用紙は書損じ等による追加配付、取替はしません。
10. 試験時間中に不正行為があった場合、受験は直ちに中止され、その解答は無効なものとして取り扱われます。
11. 試験問題に関する質問には、一切お答えしません。
12. 試験問題は、試験時間終了後、持ち帰ることができます。途中で退室する場合には、持ち帰ることができません。

第1問 別紙1、2記載のX及びY社の「言い分」に基づき、以下の小問（1）から小問（5）までに答えなさい。

小問（1） 本件において、特定社会保険労務士として、Xを代理して、Xの立場に立って、本件退職願の取消しを主張し、Xを申請人、Y社を被申請人として「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき都道府県労働局長にあっせん申請（以下「本件手続」という。）をすゝるとして、当事者間の権利関係を踏まえて記載するとした場合の「求めるあっせんの内容」（訴状の場合に記載する請求の趣旨的なもの）は、どのようになりますか。解答用紙第1欄に記載しなさい。ただし、遅延損害金の請求は除くものとする。

小問（2） 特定社会保険労務士として、Xを代理して、Xの立場に立って、本件手続を申請し、XのY社に対する退職の意思表示がXの取消しにより無効となり、Xは依然としてY社の従業員であることを主張する場合、それを法的に根拠づける主張事実の項目を簡潔に箇条書きで5項目以内にまとめて（例えば、「①Y社の行ったXに対する懲戒処分は、就業規則の定めにより該当しない事由であり無効であること。」等の要領）、解答用紙第2欄に記載しなさい。

小問（3） 特定社会保険労務士として、Y社を代理して、Y社の立場に立って、本件手続において、適法に退職が成立していると主張する場合、それを法的に根拠づける主張事実の項目（Xの主張に対する反論の主張事実も含む。）を簡潔に箇条書きで5項目以内にまとめて（例えば、「①XのY社の退職は就業規則の定める休職期間の満了によるものであること。」等の要領）、解答用紙第3欄に記載しなさい。

小問（4） 本件事案について、双方の主張事実や本件事案の内容等を踏まえて、本件退職の意思表示の取消しの効力について考察し、その法的判断の見通し・内容を、解答用紙第4欄に250字以内で記載しなさい。

小問（5） 本件事案について、Xの代理人である、特定社会保険労務士として、前記の「法的判断の見通し」を踏まえ、かつY社側の主張事実も考慮し、本件紛争の妥当な現実的解決を図るとした場合、どのような内容を考えますか。解答用紙第5欄に250字以内で記載しなさい。

【参考条文】

<民法>

(錯誤)

第95条 意思表示は、次に掲げる錯誤に基づくものであって、その錯誤が法律行為の目的及び取引上の社会通念に照らして重要なものであるときは、取り消すことができる。

一 意思表示に対応する意思を欠く錯誤

二 表意者が法律行為の基礎とした事情についてのその認識が真実に反する錯誤

2 前項第二号の規定による意思表示の取消しは、その事情が法律行為の基礎とされていることが表示されていたときに限り、することができる。

3 錯誤が表意者の重大な過失によるものであった場合には、次に掲げる場合を除き、第一項の規定による意思表示の取消しをすることができない。

一 相手方が表意者に錯誤があることを知り、又は重大な過失によって知らなかったとき。

二 相手方が表意者と同一の錯誤に陥っていたとき。

4 第一項の規定による意思表示の取消しは、善意でかつ過失がない第三者に対抗することができない。

第2問 以下の小問（1）及び小問（2）に答えなさい。

小問（1） 開業の特定社会保険労務士甲は、地元の商工団体が主催する立食パーティーに参加した。パーティーには多数の商工事業者が出席しており、甲は、人脈を広げようと、知らない人にも次々と挨拶して名刺を交換していた。その中で、初対面のA社代表取締役Bとも名刺を交換し、ごく短時間、立ち話をした。Bとの会話の内容は、次のようなものであった。

B：「半年ほど前、当社は従業員を1人解雇したのですが、先日、その元従業員から、解雇は違法だから損害を賠償しろという文書が内容証明郵便で送られてきたのです。甲さんは、そのような事件を取り扱っていますか。」

甲：「法律上、裁判の代理人などにはできないのですが、元従業員の方が労働局にあっせんを申し立てた場合には、会社側の代理人として対応することができます。」

B：「そうですか。もしそのようなことになったら、ご連絡させていただきますので、ぜひよろしくをお願いします。」

甲：「わかりました。こちらこそよろしくをお願いします。」

その後しばらくして、甲は、知人の紹介で、Cから相談を受けた。Cの相談内容は、A社から不当に解雇されたので、労働局にあっせんを申し立てたいが、自分ひとりでは不安なので、代理人になってほしい、というものであった。

法律に照らし、甲は、Cの依頼に応じ、Cの代理人としてA社に対しあっせんを申し立てることができるか。(ア)「申し立てることができる」又は(イ)「申し立てることはできない」の結論を解答用紙第6欄の結論欄にカタカナの記号で記入し、その理由を250字以内で記載しなさい。

小問（2） 開業の特定社会保険労務士乙は、D社の従業員で現在は育児休業中のEから依頼を受け、代理人として、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第52条の5第1項に基づく調停を労働局に申し立てた。

Eは、D社との間で育児休業明けの復職先について相談していたところ、もともと課長職であったにもかかわらず、D社から、すでに別の者がEの後任として着任済みなので、Eが復職する場合には、別の部署に異動したうえで課長代理となると言われたことから、調停においては、従前どおりの部署で課長職に戻すことを求めている。

乙はEの代理人として調停の第1回期日に出頭し意見を述べたが、D社は主張を譲らず、合意に至らなかった。ただし、D社の求めによって調停手続は続行となり、約1カ月後に第2回期日が設定された。

第1回期日の直後、乙は、D社の代表者から電話で、「復職する場合の条件は変えられないが、もしEが自発的に退職してくれるのであれば、相当額の金銭を支払って解決する用意がある。ついては、報酬として30万円を支払うので、D社の代理人として、Eをその方向で説得してくれないか。」という申し出を受けた。

乙は、その場で即答せず、ただちに電話を切ったうえで、すぐにEと連絡をとり、D社代表者からの上記申し出をそのまま正確に伝えた。すると、Eは、「実は、第1回期日におけるD社の頑なな態度を見て、私も、お金を支払ってもらえるなら退職してもいいかなと思っていたところです。その前提でD社と金額の交渉をしてくれませんか。D社の代理人にもなっていていただいて結構です。乙さんも、両方から報酬がもらえて得ですよ。」と答えた。

法律に照らし、乙は、D社の申し出に応じて同社の代理人となることができるか。(ア)「代理人となることができる」又は(イ)「代理人となることはできない」の結論を解答用紙第7欄の結論欄にカタカナの記号で記入し、その理由を250字以内で記載しなさい。

別紙 1

〔Xの言い分〕

1. 私は、当県内の地方銀行であるY社のK支店において融資課長をしております。当支店の地域は大手自動車工業の関連の部品製造業や組立工場などいわゆる中小企業の協力会社が多く、Y社の中では業績も良い活気に満ちた支店です。

私もこれらの工場を一日中回って経営者の方々と話を交わし、経営の状況や新規融資の必要、最近の企業支援制度の状況などについて何でも屋のようなコンサルタント的な仕事も行いつつ飛び回っています。

2. そこに、今年の6月の異動でY社に中途採用された信用組合の勤務経験のあるAという26歳の若手が私の担当する融資課に配属されました。そこで彼を何とかものにして一人前の地域密着型の金融マンとして、Y社の次世代を担う行員に仕上げたいと熱心に指導しました。

3. ところが、Aは配属後の6月から8月までの彼に対する私の指導状況に関し、私がAに対してパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を行ったとしてY社本部のハラスメント通報窓口に通報したようです。そのため私は8月下旬からハラスメント委員会に呼び出され、事情聴取を受ける事態になりました。その結果委員会がまとめた私のパワハラの内容は別添（1）「ハラスメント委員会の認定した事実」（以下「パワハラ認定事実」という。）のとおりで間違いはありません。

4. 次に、前記「パワハラ認定事実」記載以降のことを申し上げます。

Aは、心療内科医院の診察を受け、「うつ病により2週間の休業加療を要する」との診断書を提出し、休業に入りましたが、さらにその後「1ヵ月の休業加療を要する」との診断書を提出して、休業期間を延長し長期休業を継続しています。

5. その後、ハラスメント委員会では、私のAに対する言動をパワハラ行為であると認定し、懲戒処分に相当するとして、Y社に答申しました。

6. このハラスメント委員会の答申を受けて、本年9月19日に懲戒委員会が開かれ、私も出席を求められ、一連の行動について弁明と調査が行われました。私は、本件言動はAがあまりにも銀行員として不適格であり、初歩的なことも理解しておらず、顧客に対しても不誠実な対応なので、自然ときつい

叱責や態度となったものですが、彼をいじめたり、嫌がらせをするつもりは全くなかった、早く一人前の行員に育てようと性急すぎたかもしれないと弁明しました。

7. 翌日の9月20日に、K支店長（取締役）から呼ばれ面談しました。支店長の話は以下のようなものでした。

私も貴君の上司として懲戒委員会の委員として出席していたが、貴君のAに対する行為は、指導教育の限度を超えて、支店行員の前で叱責したり、「やめて実家の農業でもしろ」といった暴言を吐いたり、机を叩いたり威嚇的な行動をしており、また頭を叩くなどの暴力的行為も行っていることから、悪質との声が出ている。

また、当行の人権重視の経営方針に反し部下をうつ病に罹患させる傷害を与えたことも重視されている。

そこで、処分案として厳しい懲戒解雇という意見も出ており、懲戒解雇との結論になる可能性が高いので、そのような事態となると貴君の経歴に傷がつき、当行を懲戒解雇になった者には再就職をあっせんすることはできなくなってしまう。そこで、懲戒解雇処分などを受ける前に貴君の方から退職願を出して、自己都合退職したかどうか。

貴君の業績は行内でよく知られているので、自己都合退職すると関連会社など再就職先には全く心配はない。

8. このような支店長の話信じて、懲戒解雇処分になるなら支店長の言うとおりに自己都合退職した方が良く考えて、懲戒解雇になるのであれば退職しますと述べ、Y社の定型退職願の用紙を用いて、自己都合退職願をその場で書いて支店長に提出しました。この時に支店長を通じてY社に提出した退職願は、別添（2）の「退職願（写し）」のとおりです。

9. ところがその翌日、同期入行で元人事部調査役であった同僚から心配して電話があり、専門家によく相談して支店長の話が本当か聞いた方が良く。新聞などではパワハラで懲戒解雇というのは余程ひどい暴力沙汰のケースのようだとアドバイスを受け、紹介された社会保険労務士の方に相談しました。そして、前記「パワハラ認定事実」の内容を話しましたところ、最近の判例の事案なども教えてくれて、パワハラでの懲戒解雇処分というのは、余程のひどいケースでないと認められていないので、私のケースなどでは到底懲戒解雇処分にはならないのではないかとのお話がありました。

10. そこで、私は支店長から懲戒解雇処分になる可能性が高いといった言葉を聞き、それを信じて懲戒解雇になるなら支店長の言うとおりに自己都合退職した方が良く思ったのですが、それは間違った情報に基づくもので、支店

長のこのままでは懲戒解雇処分になりそうだとの発言は根拠のない誤りであることが分かりました。そして、その誤った事実を信じて退職願を出してしまったことに気づきました。そこで翌9月22日に出勤後直ちに支店長に対して口頭で、私の真意ではなかったので、取り消しますと伝えるとともに、本店の人事部へ提出した退職願を取り消すとの内容証明郵便を出し、同郵便は9月25日に到達しました。

11. Y社からの退職願の受理による退職承認の辞令は、9月22日に私の方に届いています。

しかしながら、私は退職願を取り消したことから、この退職承認の辞令は、私に対して効力はなく無効ですので、私は依然としてY社の行員の身分を保有しています。

12. そこで私は、人事部長に連絡してこのことを申し上げました。しかし人事部長は、退職承認の辞令は受理権限のある本部長の決裁を経たものであり、今さら、Xの退職願の提出は、K支店長の勧めを信じたもので、それは間違いであったなどはY社としては認められない、貴君もパワハラ行為を甘くみてはいけないよ、と退職願の取消しは認めないと言われました。

13. 私は、このようなY社の取扱いには承服できませんので、直ちに当県労働局長に対し、Y社を被申請人として紛争解決手続の申請をお願いします。私の賃金は、基本給、職務手当、能力手当、住宅手当等を含め毎月の金額は、合計655,000円です。

また、Y社の賃金規則では、「賃金の支払いは、当月1日から末日までの分を翌月20日（その日が金融機関の休業日のときは翌日の営業日）に支払う」とされています。

14. とにかく、早く私の退職願の取消しの有効性と地位の確保のあっせん申請をしていただき、行員としての立場が確保されるよう、よろしく願います。

以 上

別添（１）

ハラスメント委員会の認定した事実

時期	パワーハラスメントの内容となる事実
令和５年 6月中旬	<p>1 XはAに対し、次のとおりパワーハラスメントを行った。 Xは、同行訪問中Aに対して当支店管内は、工場が多く銀行員であっても顧客先の人には会う人毎に「こんにちは」「元気でやってますか」など元気よく笑顔であいさつせよと指示した。</p> <p>それにも関わらず、Aは声を満足にかけられないので、Xは「若いんだから元気な声を出せ」「銀行は堅いと思われるので、にこやかにせよ」と注意し、「ネクタイなんか外へ出たら外せ」「本当は背広なんかでなくジャンパーで訪問せよ」と言い、「銀行員は身なりはきちんとすべきだ」というAに対し、Xは、無理矢理ネクタイを外させ、大声でのあいさつを必要以上に繰り返させた。</p>
6月下旬	<p>2 Aが支店内で顧客と貸付融資業務について相談対応中、要領を得ず、時間がかかっているため、Xも同席して業務を処理した。そして、顧客が帰った後で「簡単な融資相談もできないのか」「おまえは前の信組で何をやってきたのだ。融資業務には向いていないので業務サポートセンターの業務係にでも配転してもらえ」と大声で叱責した。</p>
7月上旬	<p>3 工場経営者が融資と弁済計画の相談に来店し、Aが対応したが、漠然と対応しており、返済計画についても明白に作成して示せないため、Xがかわって対応、処理した。</p> <p>後でAを応接室に呼び、「なぜきちんと融資関係のパンフレットや書類を十分に用意してテキパキと相談しないのか」と注意し、XはAの答えが要領を得なかったため、「経験者なら10分で済む話なのに何をもたもたしていたのだ」と大声で叱責、「仕事を何と心得ているのか」と感情的になり、机を叩いて怒鳴った。声が大きく、音がしたので、同僚の課長が応接室に心配して飛んで来た。</p>
7月中旬	<p>4 消費者ローンの回収、代位弁済の業務で顧客と対応中に、代位弁済書類が古い書式の方で説明しようとしていたので、来客者の前で「書類が違う！」「気をつけろ！」と大声で叱責した。</p>

7月下旬	5 Xはひとりで外回りをするとAも立ち直るのではないかと考えてコロナウイルスまん延による経営不振で貸付金の返済が滞っている飲食店に貸金回収と追加融資の相談に行かせた。しかし、コロナ関連の融資金のことが適切にわかっていないのでうまく説明できず、追加融資の指導も成果を上げず帰ってきた。そこで、Aから説明を聞いている途中でXは声を荒げて「お前は銀行員として失格だ!」「銀行をやめて実家の農業でもしろ!」と、机をドンと叩いてAに注意した。
8月3日	6 Xが外出から帰ったときAは昼休みが終わって30分程度経っているのに居眠りをしていたので「仕事も満足に出来ないのに居眠りをするとは何事だ!」とAを目覚めさせる意味で軽く頭を叩いた。そして、Aが前日の消費者ローンの受付管理及び回収、代位弁済の処理という簡単な債権管理業務なのに時間がかかり、残業して処理していたことに触れ、「簡単な仕事なのに時間外労働をしてまで処理するから勤務中に眠ったりするのだ」ときつく注意して、「不要な残業代を銀行に返せ!」と強い口調で叱り、「君は仕事が遅い。もっとスピード感をもって仕事せよ!」と他の行員に聞こえるように大声で怒った。
8月上旬	7 Aは翌日の8月4日から休日をはさんで3日間の年休を申請して休み、その間心療内科医院の診断を受け、8月7日付の「うつ病により2週間の休業加療を要する」との診断書を提出して、休業に入った。

以 上

別添（２）

退職願（写し）

私儀、今般以下のとおり貴行を退職致したく願ひ出ます。

所属・氏名	K支店融資課長 X
退職の種類	自己都合退職
退職事由	自己都合の事情による
退職年月日	令和5年9月30日

令和5年9月20日

K支店融資課長 X

Y銀行頭取殿

別紙 2

〔Y社の言い分〕

1. 私は、Y社の人事部長です。今回のK支店の融資課長Xのパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）に伴う懲戒処分問題に関して、Xから提出された自己都合の退職願の受理及びその退職の意思表示の取消しに関する申請に伴う紛争問題について申し上げます。
2. Xは、当行K支店の融資課長をしていました。本年4月1日付で中途採用したAを6月1日付でK支店の融資課員としてXの部下として配属しました。Aは前職として某信用組合での勤務経験のあるところからK支店の融資課へ配属したものです。
- 3.ところが、8月上旬にAから本店のハラスメント通報窓口に、上司のXよりパワハラを受けたとして調査及び対応措置の申出がありました。
- 4.そこで、当行としては、Aの通報を受けて、その内容からみてハラスメント委員会（委員長は私）を開き、早速事実調査をいたしました。
- 5.ハラスメント委員会では、3回の委員会を開催し、本年9月12日に調査結果がまとまりました。委員会が調査し、認定した事実関係については、「ハラスメント委員会の認定した事実」（以下「パワハラ認定事実」という。）（別紙1「Xの言い分」の別添（1））のとおりです。

このパワハラ認定事実にあるとおり、Xのハラスメント行為は指導教育に名を借りた悪質な行為であり、Aに対し肉体的精神的な被害を与え、その人権と名誉を侵害する行為であって、当行の就業規則第55条（懲戒処分該当行為）及びハラスメント防止規程（別添（1）及び（2））に定めるパワハラ行為に該当する言動を行った場合に該当し、しかも6月から8月に及ぶものであることが判明しました。そして、これは就業規則第54条（懲戒処分の種類及び程度）に定める懲戒処分該当行為への該当性は明らかであると判断しました。

そこで、ハラスメント委員会では、Xの行為は就業規則に定める禁止規定に違反し、懲戒処分が相当であるとの意見となりました。このため、本件を懲戒委員会に付議することとしました。
6. これを受けて、懲戒委員会（委員長は人事担当取締役本部長）を開催することになり、本年9月19日に第1回委員会を開催し、Xの出席を求めXよ

り事実関係の調査を行いました。その結果X自身もまた前述のXの「パワハラ認定事実」の記載にある行為のとおりで間違いないとこれを認めました。

7. 懲戒委員会では、Xの部下である融資課員として配属されたAに対して、Xは優越的な関係を背景としてパワハラ行為を行い、それによりAをうつ病に罹患させ、休業療養が必要な被害を与えるに至ったこと、及びXの行為が当行の企業秩序を乱し、ハラスメント防止規程に違反することを認定しました。

また、当行では毎年のように、本店より講師を派遣し、各支店においてハラスメント研修を行い、各種ハラスメントは人権侵害であり、あってはならない行為であると教育に努めております。また特に当行の事情としては、コンプライアンスポリシーとして「企業活動におけるSDGsと人権尊重」を掲げ、地域におけるリーダー的企業の立場上、人権尊重の企業としてもK市商工会議所（会頭は当行の頭取）の「企業活動におけるSDGsと人権問題委員会」というまさにパワハラ等への対応を含む担当委員会の委員長を当行の人事担当役員の本部長がつとめております。それにも関わらずXは当行の人権尊重のポリシーに反するようなことを行い、また部下のAをうつ病で休業させるに至るといふ被害を与えたということで、当行の立場上、人権侵害行為には厳しく対応すべきで、懲戒委員会ではXを懲戒解雇処分に処すべきではないかとの厳しい意見も出ました。懲戒処分の内容については、過去の事例や社会的な相場、判例などを慎重に検討して次回に協議することとなりました。

8. 懲戒委員会のメンバーの中に、Xの直属の上司であるK支店長（取締役）も加わっておりました。

K支店長は、直接の上司という立場もあつてか委員会の席上では特に発言はしませんでした。

9. 私は、パワハラ事案についての懲戒処分の状況について事務方として調べておく必要がありましたので、当行顧問の弁護士に相談したところ、Xについての「パワハラ認定事実」に記載されている行為では、最近の判例などからみてパワハラでの懲戒解雇処分には慎重・厳格な判断を要するとされており、解雇までの処分は無理ではないだろうか、と言われました。なお、当行のコンプライアンスポリシー等地域リーダー企業としての従来からの人権尊重の企業ポリシーやハラスメント教育に熱心に取り組んでいる立場も懲戒処分の判断にあたっては考慮すべき事由にはなりうるだろう、とも言われました。

10. ところが、第2回目の懲戒委員会が開催される前の9月20日に本人から9月末日をもって自己都合退職する旨の退職願が出されてきました。
- また、Xの上司であるK支店長からも電話があり、万一懲戒解雇などの処分になると本人の経歴に傷がつき、Xの将来にも関わるものであり、取り返しがつかない。そこで、Xの銀行マンとしての力を関連会社で活かしたいので本人を説得して自主退職を勧め、本人も、懲戒解雇になるのであれば退職しますと述べて退職願を提出したというものでした。
11. そこで、私は直ちに退職願の受理権限者であり、かつ懲戒委員会の委員長である人事本部長と協議し、K支店長のこのXに対する対応を了承し、ここはXの自己都合退職扱いで一件落着とすることとしました。
12. 当行としては、Xからの自己都合退職願を受理し、本年9月末日付で退職とする旨決定し、退職承認の辞令を本人に送付し、退職金の支払い手続や社会保険等の退職手続を進めることにしました。退職承認の辞令は内容証明郵便により9月22日にXに到達しています。
13. ところが、9月22日XよりK支店長に対し、「あの退職願の提出は間違いだった。支店長の話などから懲戒解雇されるものと信じて自己都合退職願を提出したものであるが、専門家の意見などを聞いたところでは、あの程度のパワハラでは懲戒解雇処分にはならないはずだ。私は、K支店長の言葉を信じて退職願を出しましたが、それは、間違いだったので取り消す。」という申出があったというものです。Xからは、退職願を取り消す旨の内容証明郵便による通知が9月25日に到達しています。
- しかし、Xのパワハラ行為は前述のとおり軽いものではありません。そこでK支店長は、Aに対するハラスメントの内容や本人の将来のことも考えた上で、これがY社とX本人の双方の立場からみて円満な解決であると考えて自己都合退職を勧めたものと思います。またそれは当行としても同意見ですので、退職願についてはその取消しを認める意思はありません。
14. Xの主張する月例賃金等の金額については、「Xの言い分」のとおりです。

以 上

別添（１）

Ｙ社就業規則（抜粋）

（懲戒処分の種類及び程度）

第５４条 従業員が、第５５条の各号に該当する行為を行った場合には、当該事案の内容・情状等を勘案して次の各号の一に該当する懲戒処分に処する。

なお、処分は併科することがある。

- ① 譴責 始末書を提出させて、将来を戒める。
- ② 減給 始末書を提出させて、将来を戒めるとともに賃金を減ずる（労基法第９１条の範囲）。
- ③ 出勤停止 始末書を提出させて、将来を戒めるとともに、７労働日以内の期間を定めて出勤を停止し、その期間の賃金は支払わない。
- ④ 降格 始末書を提出させて、将来を戒めるとともに、職位を解任もしくは引き下げ、又は職能資格制度上の資格・等級を引き下げる。
- ⑤ 諭旨解雇 懲戒解雇相当の事由がある場合で本人が始末書を提出し、反省が認められるときは、本人を説諭し、諭旨解雇に止めることがある。この場合は、状況を勘案して退職金の一部を支給することがある。
- ⑥ 懲戒解雇 予告期間を設けることなく即時解雇する。ただし、労基法第２０条１項ただし書の定める解雇予告除外事由が認定されたときには、解雇予告手当を支給しない。
懲戒解雇となった者には、原則として、退職金は支給しない。

（懲戒処分該当行為）

第５５条 前条の懲戒処分事由に該当する行為は、次のとおりとする。

（略）

第１２号 ハラスメント防止規程に定めるハラスメント行為に該当する言動を行った場合

（略）

第１８号 その他前各号に準ずる行為

別添（２）

ハラスメント防止規程（抜粋）

＜第 6 条＞職場におけるパワーハラスメントとは、次の言動をいう。

職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすものをいい、具体的には次の（１）～（７）の行為をいう。

- （１）身体的な攻撃（暴行・傷害・殴打、足蹴り、物の投げつけ等）
- （２）精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・暴言、嫌がらせ、いじめ、威嚇等）
- （３）人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視・孤立させること等）
- （４）過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害・未達成業務への厳しい叱責等）
- （５）過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じること・嫌がらせによる仕事や仕事を与えないこと等）
- （６）個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること・職場外を含む継続的監視・本人の性的指向・性自認等や病歴、不妊治療等の機微な個人情報につき他の労働者に暴露すること等）
- （７）その他前各号に準ずる行為