

企業における懲戒処分の実態に迫る

～横領の場合、8割近い企業が最も重い「懲戒解雇」を適用～

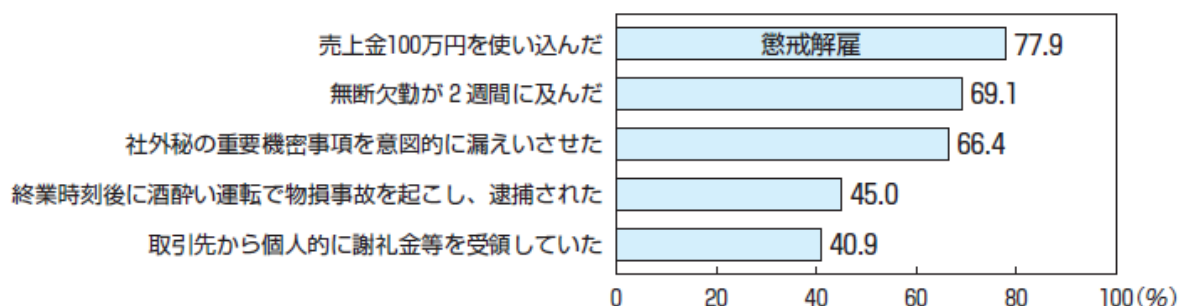
民間調査機関の（財）労務行政研究所（理事長：矢田敏雄、東京都港区東麻布1-4-2）では、「懲戒制度に関する実態調査」を2007年以降5年ぶりに実施した。

多数の人が働く企業組織では、日々さまざまな問題が起き、企業秩序維持のため懲戒を検討しなければならないこともある。しかし、社員が起こす非違行為は多様であり、それらに対してどのような処分をするか、懲戒規程に定められた基準だけでは判断に迷うことも多い。

本調査では、30のモデルケースを設定し、もしもそのようなケースが起こった場合にはどの程度の処分内容になるのかを回答いただいた。設定したモデルケースのうち、横領（「売上金100万円を使い込んだ」）や情報漏えい（「社外秘の重要機密事項を意図的に漏えいさせた」）といった事業運営に大きな影響を及ぼしかねない問題行動、業務との直接的関連はないものの近年社会問題化している酒酔い運転（「終業時刻後に酒酔い運転で物損事故を起こし、逮捕された」）については、懲戒処分の中でも最も重い「懲戒解雇」を適用する割合が高い。特に、横領した社員に対しては、8割近い企業が懲戒解雇としている（そのほか、24%の企業が諭旨解雇と回答）。さらに、懲戒解雇となった場合の退職金については、7割の企業が全額不支給である。

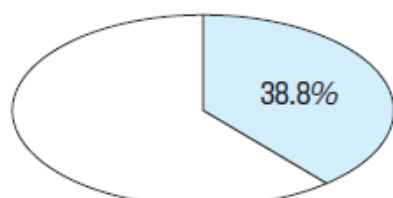
調査結果のポイント

◎30のモデルケース別に見た懲戒解雇とされる割合が高い問題行動

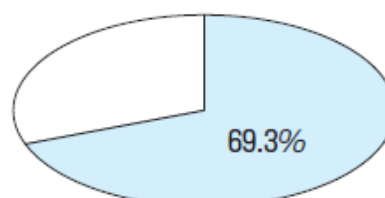


「懲戒解雇」の割合が最も高いのは、「売上金100万円を使い込んだ」で77.9%。次いで「無断欠勤が2週間に及んだ」の69.1%

◎解雇における退職金の支給



諭旨解雇では「全額支給」が38.8%



懲戒解雇では「全額不支給」が69.3%

諭旨解雇…懲戒解雇より一段軽い懲戒処分的一种で、形式的に退職願等を出して辞めることを認めるが、退職願等が提出されなければ懲戒処分としての解雇を行うもの（諭旨退職・依願退職ともいう）

懲戒解雇…懲戒処分の中で最も重いもので、①再就職の障害になる、②退職金の不支給や減額を受けるなど、労働者が被る不利益が非常に大きい処分

1. モデルケース別に見た懲戒措置 [図表 1]

[図表 1] に挙げた 30 のモデルケースが起こった場合、どのような懲戒処分をとるのか、過去の事案等から判断して回答いただいた（複数回答）。

最も重い懲戒処分である「懲戒解雇」を適用するという回答が多かったケースは、順に「①売上金 100 万円を使い込んだ」（77.9%）、「⑨無断欠勤が 2 週間に及んだ」（69.1%）、「⑰社外秘の重要機密事項を意図的に漏えいさせた」（66.4%）であった。そのほか、「②取引先から個人的に謝礼金等を受領していた」といった金銭が絡む非違行為については、懲戒解雇をはじめとする重い処分を適用する傾向が見られる。

集計（回答）企業は異なるが、前回 2007 年の調査結果と比較すると、「⑤事故は起こさなかったが、酒酔い運転のため検挙された」「⑥終業時刻後に酒酔い運転で物損事故を起こし、逮捕された」という飲酒運転の事案について、処分内容が重くなる傾向が見られる。社会問題化している飲酒運転に対し、企業としても看過できず、より重い処分を課す傾向にあるといえよう。

図表 1 モデルケース別に見た被懲戒者に対する懲戒措置（複数回答、集計社数149社）

[注] 1. 懲戒の種類として規定されていなくても、「諭旨解雇」など実態として相当する措置を行っている場合も集計に含めている。
2. 下段の青字は、前回2007年調査のもの。

- % -

モデルケース	処分の対象としない	戒告・譴責・注意処分	減給	出勤停止	降格	諭旨解雇	懲戒解雇	その他の処分	判断できない	
横領・背任等	①売上金100万円を使い込んだ	2.7 3.7	6.7 3.7	8.7 2.8	9.4 2.8	23.5 18.3	77.9 70.6	0.7	1.3 5.5	
	②取引先から個人的に謝礼金等を受領していた	1.3 0.9	14.1 16.5	23.5 16.5	18.1 11.0	23.5 17.4	24.2 10.1	40.9 34.9	0.9	10.7 11.0
	③同僚の売上金の流用を知らながら、報告しなかった	7.4 2.8	47.7 53.2	25.5 18.3	14.1 8.3	11.4 11.9	3.4 3.7	2.7 2.8		16.1 15.6
就業規則違反等	④社有車を無断でしばしば私用に使っていることが判明した	3.4 2.8	59.1 66.1	30.2 17.4	17.5 8.3	8.1 2.8	4.0 2.8	4.0 1.8		8.1 8.3
	⑤事故は起こさなかったが、酒酔い運転のため検挙された	2.7 5.5	20.8 13.8	22.8 15.6	35.6 25.7	18.1 9.2	18.1 9.2	22.8 21.1		6.0 11.0
	⑥終業時刻後に酒酔い運転で物損事故を起こし、逮捕された	1.3 2.8	10.1 6.4	14.1 5.5	20.8 19.3	13.4 7.3	26.2 16.5	45.0 40.4		7.4 10.1
	⑦営業外勤者が業務中に自動車で歩行者をはねて死亡させ、本人の過失100%であった	2.0 0.9	7.4 4.6	12.8 9.2	23.5 18.3	16.1 9.2	24.2 25.7	38.3 29.4		16.8 20.2
	⑧車を運転して営業中に得意先から携帯電話が入り、話に熱中して事故を起こした	6.0 1.8	35.6 32.1	36.9 24.8	30.9 16.5	12.1 13.8	6.7 2.8	7.4 2.8		11.4 19.3
	⑨無断欠勤が2週間に及んだ	0.7	7.4 5.5	8.7 3.7	9.4 6.4	10.1 0.9	28.2 20.2	69.1 68.8	0.7 0.9	6.7 5.5
	⑩兼業禁止規定があるにもかかわらず、休日にアルバイトをしていた	4.7 3.7	42.3 29.4	19.5 12.8	18.8 16.5	15.4 8.3	16.8 10.1	19.5 19.3	0.9	9.4 17.4
	⑪病気で偽って私傷病休暇・休職制度を悪用し、海外旅行に行っていた	0.7 1.8	30.2 25.7	26.2 22.9	29.5 26.6	16.1 14.7	14.1 8.3	14.8 7.3		14.8 12.8
	⑫会社が認めていない自転車通勤により、定期代を不正に受給していたことが発覚した	10.7	43.6	32.9	18.1	12.1	8.1	8.7		10.7
	⑬出張に掛かった経費を不正に上積みして請求していたことが判明した	0.7	36.2 20.2	47.7 27.5	22.8 15.6	18.8 11.0	10.1 8.3	18.8 20.2	0.7 0.9	6.0 11.0
	⑭会社の金庫のかぎを掛け忘れてしまい、公金の盗難に遭った	4.0 0.9	42.3 34.9	47.0 37.6	14.8 11.0	16.8 12.8	3.4 0.9	4.0 2.8	0.7	11.4 13.8
	⑮社外持ち出し禁止のデータを独断で自宅に持ち帰っていた	5.4 1.8	53.0 50.5	26.2 23.9	20.1 11.9	13.4 4.6	5.4 4.6	9.4 9.2	0.7 0.9	10.7 11.9

(次ページに続く)

モデルケース	処分の対象と はしない	戒告・ 譴責・ 注意処分	減給	出勤 停止	降格	諭旨 解雇	懲戒 解雇	その他 の処分	判断で きかない	
就業規則違反等	⑯ コンピュータに保存されている重要なデータやプログラムを改ざんした	1.3	20.1 14.7	21.5 11.9	27.5 18.3	20.1 10.1	25.5 14.7	26.8 30.3	0.7	14.8 16.5
	⑰ 社外秘の重要機密事項を意図的に漏えいさせた		6.0	12.8	14.1	13.4	24.8	66.4	1.3	8.1
職場の風紀を乱す行為	⑱ インターネットのアダルトサイト等、業務に関係しないサイトを閲覧し、業務に支障を来した	6.0 1.8	59.7 59.6	30.2 20.2	22.1 16.5	10.7 12.8	6.0 5.5	2.0 3.7	0.7	7.4 10.1
	⑲ 就業時間中にインターネットで株取り引きをした	5.4 3.7	58.4 56.9	30.9 18.3	20.1 12.8	12.8 11.9	3.4 2.8	1.3 3.7	0.7	10.1 11.9
	⑳ 就業時間中、Facebookやmixi、Twitter、個人のブログ等に日常的に書き込みをしていた	9.4	61.7	24.8	14.8	8.1	4.0	2.7		12.1
	㉑ インターネット上で会社や上司・同僚を中傷していた	3.4 2.8	47.7 35.8	25.5 14.7	24.2 22.0	12.1 11.0	9.4 7.3	9.4 13.8	1.3	14.8 20.2
	㉒ 就業時間中、頻繁に個人所有の携帯電話を私的利用し、業務に支障を来した	7.4	72.5	25.5	11.4	7.4	2.0	2.0	0.7	10.1
	㉓ 社内で私的な理由から同僚に暴力をふるい、全治10日の傷を負わせた	1.3	22.8 6.4	20.1 11.9	41.6 30.3	20.8 11.0	21.5 22.0	26.2 38.5	1.3 0.9	5.4 7.3
	㉔ 就業時間外に政治的・宗教的な勧誘活動を行い、再三の注意にも改めない	6.0	28.2	15.4	26.2	10.1	23.5	16.8	0.7	12.1
	㉕ 部下に対してたびたび暴言を吐くなど、パワーハラスメント行為を続けていたことが発覚した	1.3	35.6	29.5	34.2	25.5	9.4	11.4	0.7	10.7
	㉖ 電子メールでわいせつな内容の文書を社内の複数女性に送るなど、セクハラ行為が発覚した		30.2 21.1	24.8 20.2	36.2 28.4	22.1 16.5	18.1 11.9	16.1 22.9	0.9	8.7 6.4
	㉗ 同僚にストーカー行為を繰り返して、被害を訴えられた	1.8	14.8 9.2	15.4 6.4	35.6 22.9	16.1 11.0	32.2 20.2	31.5 32.1	0.9	10.7 14.7
私生活上の非行等	㉘ 満員電車で痴漢行為を行ったことが被害者からの訴えで判明した	0.7 0.9	10.1 3.7	11.4 2.8	22.1 16.5	13.4 5.5	33.6 22.9	36.9 36.7	0.9	18.8 22.9
	㉙ 終業後、社外で酒に酔って見ず知らずの他人とケンカになり、警察沙汰になった	6.7	32.2	24.2	28.2	14.8	12.8	13.4		16.8
	㉚ クレジットカードによる買い物のしすぎで自己破産の宣告を受けた	43.6 47.7	15.4 7.3	3.4 0.9	2.0 1.8	3.4 1.8	6.0 12.8	3.4 2.8		30.9 24.8

図表2 最近1年間における懲戒処分の種類別発生件数

2. 最近1年間における懲戒処分の発生件数

【図表2】

最近1年間に実際に発生した懲戒処分の件数は、最も軽い段階の処分である「戒告・譴責」が61社の合計で221件。一方、最も重い処分である「懲戒解雇」は19社の合計で40件である。

懲戒処分の種類	発生総件数
戒告・譴責	(61社) 221件
減給	(36社) 97社
出勤停止	(18社) 63社
降格・降職	(22社) 38社
諭旨解雇	(24社) 48社
懲戒解雇	(19社) 40社

【注】「戒告・譴責」には注意処分・訓告・始末書等を含む。

3. 解雇における退職金の支給状況 [図表 3]

諭旨解雇では「全額支給する」が 38.8%と最も多く、「一部支給する」の 18.1%と合わせると、何らかの支給を行う企業が過半数に上る。「全額支給しない」は 3.4%にとどまった。

一方、懲戒解雇では「全額支給しない」が 69.3%と約 7 割を占め、「全額支給する」は皆無、「一部支給する」もわずか 0.6%にとどまっている。諭旨解雇とは一転、厳しい内容であるが、諭旨解雇が退職届の提出を勧告するものであるのに対し、懲戒解雇は使用者が労働契約を一方的に解消する処分であることからすれば、当然の結果ともいえよう。

当研究所の「モデル退職金・年金実態調査」（調査時期：2008 年 11～12 月）によると、大学卒の自己都合退職金は勤続 20 年で 600 万円超、同 30 年で 1400 万円台、定年退職では 2050 万円に上る。自らの非違行為により懲戒解雇となり、この退職金がもらえなくなることは、社員にとって大きなダメージといえる。

図表 3 解雇における退職金の支給状況

- (社)、% -

区 分	諭 旨 解 雇				懲 戒 解 雇			
	規 模 計	1,000人 以 上	300 ～ 999 人	300 人 未 満	規 模 計	1,000人 以 上	300 ～ 999 人	300 人 未 満
合 計	(116) 100.0	(39) 100.0	(37) 100.0	(40) 100.0	(166) 100.0	(58) 100.0	(51) 100.0	(57) 100.0
全額支給する	38.8	41.0	54.1	22.5				
一部支給する	18.1	25.6	13.5	15.0	0.6			1.8
全額支給しない	3.4		5.4	5.0	69.3	79.3	72.5	56.1
退職金制度はない	19.0	2.6	16.2	37.5	16.3	5.2	13.7	29.8
そ の 他	20.7	30.8	10.8	20.0	13.9	15.5	13.7	12.3

[注] 1. 「退職金制度はない」には、前払い退職金や確定拠出年金を採っている場合を含む。
2. 「その他」は、「ケースにより異なる」「一部または全部を支給しない」「減額することがある」「懲戒委員会にて決定する」など。

調 査 要 領

1. 調査時期・方法

2012 年 4 月 9 日～6 月 1 日。調査票の郵送により調査

2. 調査・集計対象

全国証券市場の上場企業(新興市場の上場企業も含む)3454 社と、上場企業に匹敵する非上場企業(資本金 5 億円以上かつ従業員 500 人以上)311 社の合計 3765 社に送付。そのうち、回答のあった 170 社を集計

本プレスリリースに関する問い合わせ先

(財)労務行政研究所 編集部 担当：田中 TEL:03-3586-2100(調査室直通)

◆本プレスリリースは厚生労働省記者クラブのほか、クラブ加盟社以外の媒体にもご案内しています。

※ 本調査の詳細は、弊所編集の『労政時報』第3829号(12. 9.14)で紹介します。

財団法人 労務行政研究所の概要

◆設 立 :1930年7月

◆理事長 :矢田敏雄

◆事業内容:①人事労務の専門情報誌『労政時報』をはじめとした定期刊行物の編集
②労働関係実務図書の編集
③人事・労務管理に関する調査

◆所在地 :〒106-0044 東京都港区東麻布1-4-2

◆URL :http://www.rosei.or.jp/

