ハラスメント事件（札幌高判平成 24 年３月 16 日）	て、教員の懲戒事由を定める人事規則に該当する事実はあるとした上で、当該教員らが非違行為を犯すに当たっては、動機の点で汲むべき点や酌量の余地があり、その態様が悪質きわまるというものではなく、結果についても、被害学生との関係では重大なものであるが、多数の学生に対して一定の成果をもたらしている面もあること、被控訴人らには、過去に非違行為を起こした前歴はないこと等を考慮すると、減給又は停職というより軽い懲戒処分を検討することなく、論旨解雇処分を選択したことは相当ではなく、本件懲戒処分は、当該教員らにとりいささか酷であり、同様のことが繰り返されるというようなことがあれば別として、現状において、本件懲戒処分を科すことは社会通念上相当性を欠くとして、本件懲戒処分を懲戒権ないし解雇権を濫用するものとして無効とした事例。
裁判例⑲：指導や命令に従わず、繰り返し同様の不適切な行為を行うなどの悪質な業務命令違反があることを理由として行われた懲戒処分の有効性を認められるとした事例	
大通事件（大阪地判平成 10 年７月 17 日）	取引先の労働者に暴言を吐いて脅迫し、器物を損壊し、取引先の管理職にも誹謗する発言をし、また、休職処分に従わなかった労働者を企業が解雇したことについて、休職処分に従う意思のないことを明確にし、翌日は出勤しないという行動に出たことは企業秩序に重大な影響を与える行為ないし被告との信頼関係に重大な影響を与える行為であり、雇用されていた期間が１年６か月余りに過ぎないこと、まだ 30 歳代前半であり、大型免許及びフォークリフトの免許を有し、再就職も困難ではないことをも考慮され裁判所が解雇を有効とした事例。

（５）事業者があらかじめ行うべきと考えられる事項

○　（４）に示した対応を踏まえ、事業者が法の施行前からあらかじめ行うべきと考えられる事項を改めて整理すると、次のとおりである。なお、就業規則等については、資料編別紙３から５までにおいて参考例を示しているため必要に応じて参考とすること。

①　事業者があらかじめ定めておくべき事項

○　各施設・事業における対象業務従事者の範囲

○　内定取消事由や試用期間に係る解約事由として、「重要な経歴の詐称」を定めること

○　就業規則において、懲戒事由として次の内容を定めること

・　重要な経歴の詐称

・「刑罰法規の各規定に違反する行為が認められた場合」、「企業秩序を乱した場合」等の一般的な刑罰法規違反・企業秩序義務違反

・「正当な理由なく、業務上の指示・命令に従わなかったとき」等の一般的な業務命令違反

・「こども性暴力防止法上の「児童対象性暴力等」に該当する行為を行ったとき」、「児童対象性暴力等につながる不適切な行為を行ったとき」

○　就業規則及びその他服務規律等を定めた文書において、次の内容を定めること

・「児童対象性暴力等」及び「児童対象性暴力等につながる不適切な行為」の範囲

・教育や保育を提供する場においてこれらの行為を行ってはならないこと

・ これらの行為を行ったり、それを理由として刑罰を科されたりした場合は、速やかに報告すること

○　採用募集要項の採用条件や内定前（履歴書提出時）の誓約書の誓約事項として、特定性犯罪前科がないことを明示すること

②　事業者が、求職者・現職者（※１）等に対し、あらかじめ確認・伝達を行っておくべき事項

【確認事項】

・　求職者の特定性犯罪前科の有無（※２・３）

【事前伝達等事項】

・　制度の趣旨・目的、各施設・事業における対象業務従事者の範囲、個人情報の管理は徹底されること

・　施行時・認定時又は採用内定後等に、犯罪事実確認の対象となること及び申請従事者から国に対して戸籍等の提出を行う必要があること（※２）

・　犯罪事実確認の結果、特定性犯罪事実該当者であることが確認された場合又は戸籍等の提出が行われず、法定の期限までに犯罪事実確認書の交付が行われない場合には、対象業務に従事させることができないこと（※２）

・　内定取消し事由や試用期間に係る解約事由として、「重要な経歴の詐称」を定めていること

・　就業規則に定める重要な経歴の詐称・刑罰法規違反・企業秩序義務違反・業務命令違反等の懲戒事由に該当する場合は、懲戒処分の対象になり得ること。特に、「児童対象性暴力等」及び「児童対象性暴力等につながる不適切な行為」はこども性暴力防止法の趣旨や規定に反する行為であり、厳格な懲戒処分の対象になり得ること

・　その他、採用募集要項の採用条件や内定前（履歴書提出時）の誓約書、関連する服務規律等を定めた文書等の内容（※２）

※１　現職者は、施行時・認定時に法の対象となる業務に従事している（又は配置転換によって従事し得る）者を指す。

※２　書面等で確認・伝達等すること（求職者に対しては採用面接等を通して確認・伝達等することが望ましい。）

※３　求職者に対してのみ実施すべき事項