

グロース法律事務所主催 セミナー

～問題社員対応の実務～

第1部 類型別問題社員対応
～懲戒処分を中心として

弁護士 徳田 聖也

第2部 退職勧奨の実務、労働裁判・労働審判の実務
～実務で重視される内容を中心として

弁護士 谷川 安德

Sample

類型別問題社員対応方法(懲戒処分)について

弁護士 徳田 聖也

Sample

懲戒処分の基本知識

懲戒処分とは

従業員の企業秩序違反行為に対する制裁罰であることが明確な労働関係上の不利益措置

⇒労働者にとって不利益な罰であることから、あらかじめ

「どのような行為」を行えば「どのような処分」が科されるのか明確にする必要
また、行った行為と罰のバランスが取れている必要がある。

有効要件

- ① 根拠規定の存在
- ② 懲戒事由該当性
- ③ 処分の相当性

Sample

懲戒処分の基礎知識

参考

労働契約法第15条

使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は、無効とする。

Sample

懲戒処分の基礎知識

① 根拠規定の存在

- ・あらかじめ就業規則において懲戒の種類及び事由を定めておくこと
- ・その内容を適用をうける労働者に周知させる手続きが採られていること

② 懲戒事由該当性

- ・①にて定められ、周知されている行為に該当しなければ処分は認められない
- ・懲戒処分を行うことに客観的に合理的な理由があるか

③ 相当性

- ・処分の相当性
- ・手続きの相当性

Sample