



社会保険労務士事務所
あおぞらコンサルティング

あおぞらLetter

〒101-0035

東京都千代田区神田紺屋町5 矢野ビル4F

電話: 03-3526-4277 FAX: 03-3526-4276

担当: 池田・齊藤



懲戒処分の留意点 ～ 労働契約法も施行～



今年3月より労働契約法が施行され、会社と労働者に関係のある法律がまた一つ増えました。労働契約法の施行が直ちに労使関係へ大きな影響を与えることはないと言われてはいますが、「懲戒処分」のような繊細な取扱いには影響が出始めております。今回は、改めて懲戒事由発生時の取扱いについて確認しておきましょう。

前提 & 根拠

懲戒処分に関する主な「法令やルール」

- ・労働基準法・・・第18条の2 解雇、解雇権濫用の禁止
第91条 制裁規定の制限
- ・労働契約法・・・**第15条 懲戒**
- ・就業規則、雇用契約書、労働条件通知書など

第15条 懲戒とは・・・

「行為の性質および態様、その他の事情」
合理的な理由か？ 社会通念上相当か？
処分

懲戒処分の留意点 4つのポイント

1. 懲戒のルールの存在

2. 懲戒の行為と懲戒処分の妥当性

3. 懲戒手続き

4.2 重処分の禁止



1. 懲戒のルールの存在とは・・・



就業規則、労働契約書、労働条件通知書等
懲戒の事由があるか？
どんな行為が懲戒となるのか？
懲戒の場合の処分があるか？
懲戒事由を行った時、どんな処分となるか？

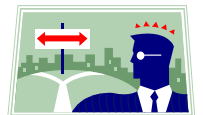
2. 懲戒の行為と懲戒処分の妥当性とは・・・

やったこと ←→ 罰

「妥当性」はある？

妥当性の判断ポイント

- ・常識 ・慣習 ・世間の過去の事例 で判断。



3. 懲戒手続きとは・・・



事実確認 本人へ事情徴収 懲罰の検討 懲罰の決定、通知

事実確認とは・・・ いつ？ 誰が？ どう確認したか？ 客観的資料は？

4. 2重処分の禁止とは・・・

例1	懲戒事由発生	→	自宅待機を命じる	+	解雇やその他処分	2重処分に該当？
			休業補償する場合	処分ではない+	処分	2重処分に不該当
			休業補償しない場合	処分となる+	処分	2重処分に該当
例2	懲戒事由発生	→	課長を解職する	→	降格により役職手当が支給されず賃金は低下するが『減給』にはならないので、2重処分にはならない。	
			降格 処分となる			

懲戒事由が発生した場合は、上記4つのポイントに留意し、取扱いを確認して正しい対応をしましょう！！

その他の詳細やご不明な点は弊社担当までお問い合わせください。