

専門解説

「懲戒処分」実施上の留意点

～処分ルール of 適正化と公正で現実的な運用のために～

ドリームサポート社会保険労務士法人 代表社員 安中 繁

■ 正解のない相談に答えたい

社労士事務所には日々、顧問先企業から労務管理上の相談が寄せられます。その中でも件数が多いのが、問題を起こした従業員に対する「懲戒処分」をどのように実施することができるか、という事案です。

「〇〇という不祥事を起こした社員がいるのですが、懲戒解雇できますか?」「〇〇に対して、処分量定はどこまで可能ですか?」といった性急な回答を求める相談が多いのですが、それに対して社労士は、「懲戒解雇にしちゃいましょう」「そうですね、その事案なら、減給の制裁が限度でしょうね」などと端的に答えられるものではありません。懲戒は、処分のルールを一律に適用すれば済む問題ではないからです。

本稿では、日々の労務管理のなかで実施を検討せざるをえない場面がある「懲戒処分」について、その性質からみる現場の運用上の留意点を中心に解説してまいります。

目次

1. 画一的な処分ができないワケ

- 1-1 情状酌量と懲戒処分
- 1-2 懲戒処分は何のために行うものか?

2. 柔軟な処分決定ができないワケ

- 2-1 罪刑法定主義とは?
 - 2-2 「社長命令即実行」!?
- 【コラム：アイスコーヒー事件】

3. 懲戒処分の限界

- 3-1 減給の制裁の限界
- 【コラム：減給の制裁と人事上の降給措置】
- 3-2 懲戒解雇の限界と実務上の取り扱い
 - 1) 公示送達により解雇とせざるをえないケース
 - 2) 退職金の減額が著しく妥当でないケース
 - 3) 解雇にすると助成金に響く!? ケース
 - 3-3 ハラスメントの使用責任
 - 3-4 自宅待機命令と賃金
 - 1) 賃金不支給が妥当と判断されるケース
 - 2) 休業手当の支給で足りるケース
 - 3) 通常賃金を支給するのが相当であるケース
 - 3-5 上司への連帯責任

4. 民主的運営のために

- 4-1 委員会組織による量定決定
- 4-2 弁明の機会の付与
- 4-3 処分の社内外公表



● 安中 繁 (あんなか しげる)

ドリームサポート社会保険労務士法人 代表社員 特定社会保険労務士

立教大学社会学部卒。税理士事務所に入社、企業経営者の支援に携わり、2007年安中社会保険労務士事務所開設。2015年法人化し代表社員に就任。約300社の顧問先企業のために労使紛争の未然防止、紛争鎮静後の労務管理整備、社内活性化のための人事制度構築支援、裁判外紛争解決手続代理業務にあたる。新しいワークスタイルの選択肢である「週4正社員制度」の導入コンサルティングも得意とする。大学、新聞社、地方自治体、各種経営者団体での講演実績多数。近著に『週4正社員のススメ』(経営書院)、『労基署対策マニュアル』『困った社員対策マニュアル』(宝島社)、『中小企業は「懲戒処分」を使いこなさない』共著(労働新聞社)。

<https://www.dream-support.or.jp/>