

掲載内容

はじめに ～懲戒処分通知書の位置付け～

- 1 懲戒処分の通知方法
- 2 実務上の留意点

第1章

ミス・欠勤早退・職務懈怠

〈概説〉

- [1] 無断欠勤を理由として懲戒処分する場合
- [2] 精神疾患を有する者について無断欠勤を理由として懲戒処分する場合
- [3] 行方不明を理由として懲戒処分する場合
- [4] 無断での早退、職場からの離脱を理由として懲戒処分する場合
- [5] 業務上の過失を理由として懲戒処分する場合
- [6] 業務上のミスを繰り返していること等を理由として懲戒処分する場合
- [7] 業務上の交通事故を理由として懲戒処分する場合
- [8] 接客態度の不良、協調性の欠如を理由として懲戒処分する場合
- [9] 勤務時間中の居眠りを理由として懲戒処分する場合
- [10] 非違行為者の上司を懲戒処分する場合

第2章

業務命令違反

〈概説〉

- [11] 業務指示に従わず、再三の注意や指導にもかかわらず改善されないことを理由として懲戒処分する場合
- [12] 身勝手かつ常軌を逸した言動を繰り返し、その都度注意・指導を繰り返してきたが、改善の余地がないことを理由として懲戒処分する場合
- [13] 定期健康診断の受診命令を拒否したことを理由として懲戒処分する場合
- [14] 転勤命令を拒否したことを理由として懲戒処分する場合
- [15] 出向命令を拒否したことを理由として懲戒処分する場合
- [16] 転籍命令を拒否したことを理由として懲戒処分する場合

第3章

職場規律違反

〈概説〉

- [21] 身だしなみに関するルールに従わないことを理由として懲戒処分する場合
- [22] 取引先から過剰な接待を受けたことを理由として懲戒処分する場合
- [23] 取引先からリベートを受領したことを理由として懲戒処分する場合
- [24] 不正経理を理由として懲戒処分する場合
- [25] 不正経理に関する管理監督者の責任を理由として懲戒処分する場合
- [26] パソコン、メールの私的利用を理由として懲戒処分する場合
- [27] 通勤手当の不正受給を理由として懲戒処分する場合
- [28] 始業・終業時刻の不正申告を理由として懲戒処分する場合
- [29] 企業秘密の漏えいを理由として懲戒処分する場合
- [30] 勤務先が管理するLANからデータを転送したことを理由として懲戒処分する場合
- [31] 執勤に内部通報を繰り返すなどして社内秩序を乱した者を懲戒処分する場合
- [32] 職場内の政治活動を理由として懲戒処分する場合
- [33] 休職中に兼業していたことを理由として懲戒処分する場合
- [34] 競業会社の業務に協力したことを理由として懲戒処分する場合

第4章

経歴詐称

〈概説〉

- [35] 業務に支障がある病歴や健康状態等を申告していなかったことを理由として懲戒処分する場合

第5章

ハラスメント

〈概説〉

- [40] 業務時間中にチャットを利用し、悪質な誹謗中傷等を繰り返したことを理由として懲戒処分する場合
- [41] 上司が部下に対し、飲酒の執拗・強引な誘い、飲食時に身体接触等のセクシュアルハラスメントを行ったことを理由として懲戒処分する場合
- [42] 上司が部下に対し、職場で性的な発言を繰り返したことを理由として懲戒処分する場合
- [43] 上司が部下に対し、営業成績がならないことを理由に退職を執拗に迫る等の言動を行ったことを理由として懲戒処分する場合
- [44] 上司が派遣社員に対し、椅子を蹴るなどしたことを理由として懲戒処分する場合

第6章

私生活上の非違行為

〈概説〉

- [45] 帰宅途中で酒気帯び運転で検挙されたことを理由として懲戒処分する場合
- [46] 社内不倫を理由として懲戒処分する場合
- [47] 会社への批判をホームページに投稿したことを理由として懲戒処分する場合
- [48] 痴漢行為を理由として懲戒処分する場合
- [49] 就業時間外に会社を誹謗中傷するピラを配布したことを理由として懲戒処分する場合

索引

○判例年次索引

●内容を一部変更することがありますので、ご了承ください。

ケース別 懲戒処分通知書作成の実務とモデル文例
—事前準備・記載のポイント—

「やり直しがきかない書類」を万全に作成するために!

ケース別

懲戒処分通知書作成の実務とモデル文例

—事前準備・記載のポイント—

編著 黒田 清行 (弁護士)
猿木 秀和 (弁護士)

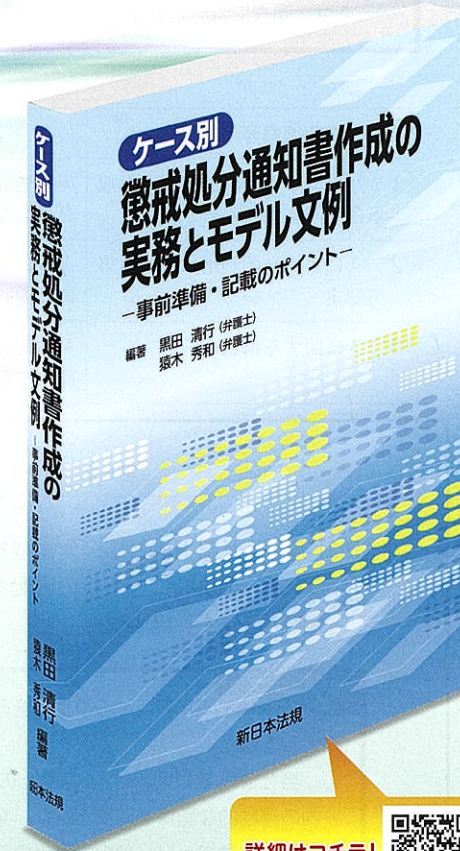
- 非違行為の類型ごとに懲戒事例を取り上げ、事前準備等の留意点や記載上のポイントを示した上で、モデル文例を掲げています。
- ケースごとの事実関係調査のポイント、懲戒処分の手続、懲戒処分の量定等について、法規定や裁判例等を踏まえて解説しています。
- 労働事件に精通した弁護士が編集・執筆した信頼できる確かな内容です。

A5判・総頁344頁
定価 4,950円 (本体 4,500円) 送料 460円
ISBN978-4-7882-9289-5

電子書籍も新日本法規WEBサイトで発売!!

〈電子版〉定価 4,510円 (本体 4,100円)

※閲覧は、ストリーミング形式になりますので、インターネットへの接続環境が必要です。



詳細はコチラ!



0120-089-339 (通話料無料)
受付時間 9:00~16:30 (土・日・祝日を除く)

WEBサイト <https://www.sn-hoki.co.jp/>

[26] パソコン、メールの私的利用を理由として懲戒処分する場合

ケース

Aの以下の事情に鑑みて、Aを懲戒解雇にすることを決定しました。

- ① 就業規則では、「学園、学校等の名誉信用を傷つけたとき」「その他前各号に準ずる違反又は不都合な行為があったとき」を懲戒事由としている。
- ② Aは、専門学校に教員として雇用され、進路指導課長も兼務していたところ、同校の業務用のパソコン及びメールアドレスを利用して出会い系サイトに登録し、知り合った女性と大量のメールのやり取りを継続的に行った。
- ③ 当該メールでは、日常の出来事に関する雑談のような内容が多かったものの、一部には極めて性的な内容を含むものもあった上、それが第三者も閲覧可能な状態に置かれていた。
- ④ Aは、過去に減給処分を受けたことがある。

事前準備等の留意点	記載事項
1 パソコン等の私的利用が懲戒事由に該当するか否か検討	懲戒処分の根拠となる規程及び具体的な条項
2 Aによる私的利用に関する事実認定	調査により認定したパソコン等の私的利用の具体的な内容
3 Aに関する情状の検討	具体的な懲戒処分を選択するに際して考慮した事由

[43] 上司が部下に対し、営業成績があがらないことを理由に退職を執拗に迫る等の言動を行ったことを理由として懲戒処分する場合

ケース

Aの以下の事情に鑑みて、降格処分に付すことを決定しました。

- ① 当社の就業規則では、「職務上の地位や人間関係などの職場内の優越的な関係を背景とした、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、他の労働者の就業環境を害したとき」などが降格処分を含めた懲戒事由として定められている。また、当社は、パワハラについての指導啓発を継続して行い、ハラスメントのない職場作りが会社の経営上の指針であることを明確にしていた。
- ② ところが、当社の担当役員補佐兼流通営業部長であるAは、1年以上にわたり、Bを含む複数の部下に対して、以下のような言動を繰り返していた。
「12月末までに2,000万やらなければ会社を辞めると一筆書け」と言った。

内容見本
(A5判縮小)

文例

令和〇年〇月〇日

〇〇専門学校
〇〇〇〇殿

学校法人〇〇
理事長 〇〇〇〇

懲戒処分通知書

この度、貴殿を懲戒に処することを決定いたしましたので、下記のとおり通知いたします。

(根拠規則) 就業規則第〇条第〇号	(処分の種類及び程度) 懲戒解雇
(処分の理由) 貴殿は、令和〇年〇月から令和〇年〇月にかけて、業務用のメールアドレスを使用して出会い系サイトに登録し、同サイトで知り合った女性と大量のメールのやり取りを行った(上記期間において受信メールが約1,600件、送信メールが約1,300件)。このメールの中には、極めて性的な内容を含むものもあり、また同サイトにおいてメールアドレスとともにそれが第三者に閲覧可能な状態となっていた。 貴殿の以上の行為は、学校の名誉信用を著しく傷つけるものであり、また、貴殿が過去に減給の懲戒処分を受けたことがあることを踏まえると、当法人として厳罰をもって対処せざるを得ない。 よって、上記根拠規則に基づき、懲戒解雇処分に相当すると判断したものである。	
(交付日付) 令和〇年〇月〇日	
(効力発生日) 令和〇年〇月〇日	

事前準備等の留意点	記載事項
1 行為の態様、反復・継続の程度等の確認	懲戒の対象となるAの具体的な言動の内容(態様、反復・継続の程度等)
2 事案に応じた相当な処分を検討したか	言動の内容のほか、Aの職場での立場及び使用者の方針や取組等、処分の相当性を基礎付ける事実

文例

令和〇年〇月〇日

〇〇部
〇〇〇〇殿

株式会社〇〇
代表取締役 〇〇〇〇

懲戒処分通知書

解説

1 懲戒処分の根拠となる規定

本ケースと類似の事件にK工業技術専門学校事件(福岡高判平17・9・14判タ1223・188)があります。同事件では、専門学校の教員が長期間にわたって、出会い系サイトで知り合った女性などと大量の私用メールのやり取りをしていたことについて、「学園、学校等の名誉信用を傷つけたとき」等の懲戒事由に該当するとして懲戒解雇となり、第1審(福岡地久留米支判平16・12・17判タ1223・192)はこれを無効としましたが、控訴審において有効とされました。

従業員に対して懲戒処分を行うに当たっては、就業規則や懲戒規程などであらかじめ懲戒事由が定められており、問題となる行為がそれに該当することが必要とされています(フジ興産事件=最判平15・10・10裁判集民211・1)。

この点、「電子機器利用規程」、「インターネット利用規程」のような規程を設ける、就業規則の中の従業員が遵守すべき事項の中に規定を置く又は業務指示として従業員に周知するなどの方法で会社におけるパソコンやメールの私的利用を禁止している場合、多くの企業では「業務上の指示又は就業規則その他会社の諸規程に違反した場合」といった懲戒事由が定められていると思われまので、これに該当するとして懲戒処分を検討することが可能になります。

一方、諸規程や業務指示で私的利用の禁止が明確となっていない場合、慎重な検討が必要になります。

本
サイ
第三
学校

る言動を取り続けたものであるから、降格処分を受けることはいわば当然のことであり、降格処分は相当であると判示しています。

他方で、降格処分は、降格に伴い職位によって支給される手当などが失われるなど不利益が大きく、一般に懲戒処分の中でも解雇に次ぐ重い処分に位置付けられており、その有効性も厳格に判断される可能性があることを踏まえると、過去の懲戒処分や注意指導等の有無といったその余の事情も踏まえた上で、無効と判断されるリスクを考慮し、より軽度な処分を選択することも考えられます。

5 懲戒処分通知書の記載

懲戒処分通知書には、懲戒事由に該当するAの言動の内容(態様、反復・継続の程度等)を具体的に記載することが重要です。その上で、本ケースでは、Aの言動の内容のほかに、結果の重大性、Aの職場での立場、使用者の方針や取組、企業秩序や職場規律に及ぼした影響等の処分の相当性を基礎付ける事実がありますので、これらを挙げつつ、当該処分を選択した理由を明らかにしています。なお、文例では、Aの問題となる言動を通知書本文に列挙する方法をとっていますが、言動が多数にわたるような場合には、別紙に列挙する方法も考えられます。