

- ・業務上のミスが多いことを理由に、懲戒処分を受けてしまった。
- ・遅刻や無断欠勤が多いことを理由に減給されてしまった。

1 まずは確認を

懲戒処分をするには、就業規則の懲戒規定が必要です。また相当の理由がなければなりません。

懲戒処分を受けた場合、なぜ懲戒処分を受けなければいけないのかを確認しましょう。

使用者から処分の理由を言われたら、その理由を書面にしてもらいましょう。

また、処分に対し不服があるときは、速やかに処分の撤回を求めましょう。

なお、懲戒解雇処分を通告されてもその処分に納得がいけない場合は、職場放棄とみなされないために、これまでどおり出勤し、就労の意思を示して懲戒解雇処分の撤回を求めましょう。

会社の一方的な説明だけでなく、就業規則など客観的な情報を手に入れるように努め、疑問点があればしっかり確認することも大切です。

2 懲戒処分が無効となる場合とは

懲戒処分が、その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、当該懲戒処分は無効となります。

使用者は懲戒処分を行うためには次の5つの要件を満たすことが必要です。

① 懲戒の根拠があること

懲戒規定（懲戒事由と懲戒手段）が就業規則等に定められていることが最低限必要です。

② 懲戒事由・懲戒手段が合理的であること

懲戒の対象となる行為、制裁の与え方が常識的、合理的であることが必要です。更に、実際の処分に当たっては、次の3原則を満たす必要があります。

③ 相当性の原則

処分理由となった服務規程違反行為は、そうした程度の処分をするのに値するものでなければなりません。懲戒処分には、軽いものから、戒告、譴責、減給、降格、出勤停止、停職、諭旨解雇、懲戒解雇といったものがあり、それほど重大でない違反行為に厳しい処分で当たることは許されません。日本では、欠勤や遅刻、早退、職務規律違反に厳しく対処する傾向があります。就業規則や契約をきちんと守りましょう。

④ 平等取扱いの原則

特別な理由もないのに、人によりあるいは会社内の地位によって処分の重さを変えたり、先例に反した仕方をしてはいけません。

⑤ 適正手続きの原則

処分手続きは、適正かつ公平なものでなければなりません。

処分しようとする時は、本人に弁明の機会を与えたり、理由をはっきりさせその証拠を明らかにするとか、処分に対する不服があればそれを公正に検討するといった手続きが必要です。

3 会社に撤回要求をしたが応じてくれない

疑問な点はそのまませず、神奈川県外国人労働相談窓口へ電話か来所してご相談ください。

窓口では、通訳者を介して対処方法の助言をしたり、場合によっては、会社に連絡して事実を確認するなど、当事者間の自主的な解決に向けたお手伝いもしています。

確かめましょう

- 懲戒処分の理由は、はっきりしていますか。
- 懲戒処分を受ける以前に使用者から注意や指導を受けましたか。
- 減給が、欠勤分のカットか減給処分なのか確かめましょう。
- 契約内容や就業規則、上司の指示を守っていれば懲戒処分はされません。