

《実践研究講座》

# 従業員の懲戒処分をめぐる法律知識と実務対応のポイント

基本ルールから実際の裁判事例(金銭着服、私生活での刑事事件、各種ハラスメントなど)を用いてポイントを詳解

●日 時● 2017年 1月 27日(金) 13:30~16:30

●会 場● 厚生会館(東京 麹町)

◆講 師◆

石寄・山中総合法律事務所 代表パートナー 弁護士 山中 健児 氏

【ご略歴】

1994年 司法試験合格  
1996年 京都大学大学院法学研究科修士課程修了  
1998年 司法修習終了(50期)、弁護士登録(第一東京弁護士会)、石寄信憲法律事務所入所  
2007年8月 パートナー就任  
2013年1月 代表パートナー就任  
現在 専修大学法科大学院客員教授、大阪大学大学院高等司法研究科招へい教授、  
中央大学大学院戦略経営研究科(ビジネススクール)客員教授、日弁連労働法制委員会委員

※主に人事労務、会社法を中心とする企業法務を専門として顧問先企業のアドバイスや法廷活動などを行っているほか、企業や団体のコンプライアンス委員会の委員や各種公開セミナー、企業内研修の講師としても活躍中である。

【主な著書】

『労働関係ADRに必要な「民法」を学ぶ』(日本法令)  
『事例式 人事労務トラブル防止の手引き』(新日本法規出版・共著)  
『兼務役員ハンドブック』(産労研究所・共著)  
『人事労務・転籍援助施策マニュアル』(産労研究所・共著)  
『混成職場の人事管理と法律知識Q&A』(産労研究所・共著)  
『Q&A 労働法実務シリーズ8 派遣・パート・臨時雇用・契約社員(第3版)』(中央経済社・共著)  
『出張・外勤者管理ハンドブック』(産労総合研究所・共著)  
『現代労務管理要覧』(新日本法規・共著)  
『Q&A 人事労務管理規程変更マニュアル』(新日本法規、編集代表)  
『弁護士専門研修講座 労働環境の多様化と法的対応 労働法の知識と実務Ⅲ』(ぎょうせい、共著)

●受講料● 1名(税込み、資料・昼食代含む)

正会員	32,400円 本体価格 30,000円
一 般	35,640円 本体価格 33,000円

●申込書をFAXいただくか、当会ホームページよりお申込みください。後日(開催日1週間~10日前までに)受講票・請求書をお送り致します。

●申込書をFAXでご送信いただく際は、FAX番号をお間違えないようご注意ください。

●よくあるご質問(FAQ)については当会ホームページでご確認いただけます。(「TOP」→「公開セミナー」→「よくあるご質問」)

●お申込後のキャンセルは原則お受け致しかねますので、ご都合が悪くなった際は、代理出席をお願いいたします。

●最少催行人数に満たない場合は、中止とさせていただきます。

一般社団法人企業研究会

担当：田中 E-mail a-tanaka@bri.or.jp

〒102-0083

東京都千代田区麹町5-7-2 麹町M-SQUAREビル2F

TEL 03-5215-3516 FAX 03-5215-0951

一般社団法人企業研究会 セミナー事務局宛 FAX 03-5215-0951

\*当会ホームページ(<http://www.bri.or.jp>)からもお申込みいただけます。

161634-0503(※)		2017.1.27	
申込書 従業員の懲戒処分をめぐる法律知識と実務対応のポイント			
会社名	フリガナ		
住 所	〒		
TEL		FAX	
ご氏名	フリガナ	所 属 役 職	
E-mail			
ご氏名	フリガナ	所 属 役 職	
E-mail			

\*お客様の個人情報は、本研究会に関する確認・連絡、および当会主催のご案内をお送りする際に利用させていただきます。

# 従業員の懲戒処分をめぐる法律知識と実務対応のポイント

## ● プ ロ グ ラ ム ●

■講師 石寄・山中総合法律事務所 代表パートナー 弁護士 山中 健児 氏

- 解 説 -

13:30

### I. 懲戒処分の考え方と懲戒の種類

#### (1) 懲戒権の根拠と種類

- ・ 契約継続を前提とする懲戒～譴責・戒告、減給、出勤停止
- ・ 契約解消を前提とする懲戒等～懲戒解雇、諭旨解雇、諭旨退職

#### (2) 懲戒処分を行う際の基本的ルール

- ・ 不遡及の原則、二重処分の禁止、弁明の機会の付与等

#### (3) 基本となる最高裁判例と近時の裁判例の傾向

### II. ケーススタディで及び近時の裁判例でみる従業員の懲戒処分に関する法律問題

#### 《ケース①》 金銭着服

- ・ 金額、業種、職位などに応じた検討

#### 《ケース②》 会社情報の持ち出し、漏えい

- ・ 持ち出しと漏洩の違い
- ・ 内容、態様、目的などに応じた検討

#### 《ケース③》 副業

- ・ 兼業禁止規定の有効性
- ・ 職場秩序に影響するもの
- ・ 労務提供に格別の支障を生じさせるもの

#### 《ケース④》 私生活での刑事事件

- ・ 飲酒・酒気帯び事故（人身事故のケースとそうでないケース）
- ・ 薬物犯罪（覚せい剤、大麻など）
- ・ 性犯罪（電車での痴漢行為、児童買春など）

#### 《ケース⑤》 職場のハラスメント

- ・ セクハラ・パワハラ・マタハラとは
- ・ セクハラ・パワハラ・マタハラに対する懲戒の重要性
- ・ 就業規則のモデル例

#### 《ケース⑥》 社内クレーマー

- ・ クレーム内容に応じた対応の検討

#### 《ケース⑦》 SNSを利用した会社批判

- ・ 事前ルールの周知と実際の事例への対処

#### 《ケース⑧》 能力不足、職場秩序を乱す社員～解雇権濫用の有無を判断する具体的事情

- ・ 懲戒解雇と普通解雇の選択
- ・ 勤務成績、勤務態度等が不良で職務を行う能力や適格性を欠いている場合
- ・ 規律違反行為

16:30

### III. まとめと質疑応答

※講師とご同業・ご同種の方のご参加はお受けしかねます。予めお含みおき下さい。

#### 《開催にあたって》

金銭着服や情報漏えいなどの職場での不正行為や、ハラスメントや社内クレーマーなどの職場内のトラブルなどについては、企業は、職場秩序を維持するために適時かつ適切な懲戒処分を実施する必要があります。近時は、副業やSNSを利用した書き込みなどの私生活上の行動との関係が問題となるケースも生じています。本セミナーでは、従業員の懲戒処分について基本となる法律知識と実務対応のポイントを、ケーススタディーを交えながら、解説致します。