

当事務所では、お付き合いいただいている皆様に向けて、法律関連のニュースや当事務所の近況などを、定期的にニュースレターとしてお送りさせていただいております。当事務所の近況やご挨拶のほか、少しでもお役に立てる情報をお届けできればと思っております。



従業員が逮捕された場合の懲戒処分について

従業員が逮捕された場合、企業としては、その従業員に対する懲戒処分を検討するのが通常であると思います。今回は、従業員が逮捕された場合の懲戒処分に関するポイントをお伝えします。

1 まずは情報収集

従業員が逮捕された場合、企業としては、まずは情報収集をすべきです。懲戒処分を検討する前提として、正確な事実関係を把握することが大切なのです。

事件の内容、いつ・どこで逮捕されたのか、留置されている警察署はどこか、本人は自由しているのか・否認しているのか、などの情報の把握に努めてください。

2 本人が事実関係を認めている場合

その従業員に「事実関係に間違いありません」という内容の始末書等の一筆を書かせたうえで、懲戒処分の検討に入ります。懲戒処分の事由および種類・内容は、あらかじめ就業規則等に定めておくことが必要です。懲戒処分は、企業秩序を害したことに對する制裁ですから、職場外で企業秩序との関連性がまったくない場合には、懲戒処分ができないのが原則です。企業秩序に影響を及ぼす場合には、事件の内容、その従業員の地位、企業の業務や信用に対する影響の有無・程度など、諸事情を考慮のうえ、適切な懲戒処分を選択することになります。

3 本人が事実関係を否認している場合

慎重な対応が必要となります。刑事処分や判決が確定するのを待つべきであり、これが未確定の段階で、慌てて懲戒処分を行うことは避けましょう。無罪判決が確定した場合や、嫌疑不十分で不起訴処分となった場合には、犯罪の事実がなかったものとして扱うべきであり、懲戒処分をすることはできません。有罪判決が確定した場合には、懲戒処分の検討に入ります。

4 逮捕・勾留中の従業員の処遇について

その従業員から有給休暇を取得したいという申出があった場合には、有給休暇を与えるべきです。その従業員から有給休暇の取得の申出がなければ、企業の側で一方的に有給休暇を与えることはできず、欠勤として扱うこととなりますが、無断欠勤を理由とする懲戒処分などは避けるべきです。

従業員が逮捕された場合の対応に困ったときは、お気軽に当事務所にご相談いただければと存じます。

お問合せ **八戸シティ法律事務所** 代表弁護士 木村哲也

電話番号 **0120-146-111** FAX**0178-38-9230** <http://hachiben.jp/>

〒031-0031 青森県八戸市番町3 NCBビル6階

受付時間:午前9時～午後5時 ※土曜・日曜・祝日 応相談