

# JBAC労務セミナー



2020年3月2日

カンボジア日本人商工会 (JBAC)

労務委員会主催

A&L LAW OFFICE  
嶋貫 賢男

# 事例

仕入担当スタッフAが、仕入先から便宜を受けているとの情報が、スタッフBから会社に通報された。

会社としては、多少のことなら注意して済ませれば良いとも思ったが、結構な内容のようであるから、スタッフBの話が本当であれば、解雇も検討せざるを得ないと考えている。

しかし、確実な証拠がない。

# 解雇事由

- 就業規則の記載？
- 軽微な謝礼？
- 水増し請求？

労働法27条 処分の重さと不正行為の重さをバランスさせること。

労働法83条 労働者による窃盗・背任・横領は重大な不正行為とみなす。

# 証拠

- スタッフB（通報者）からのヒアリング、物的証拠の収集
- 他のスタッフからのヒアリング、スタッフA（本人）からのヒアリング
- 仕入先からのヒアリング？
- 弁護士を雇うか？
  - 調査報告書、民事・刑事裁判の準備、コンプライアンス研修
- 調査期間の処遇
  - 配置転換？自宅待機？

労働法28条 一つの不正行為に対して二度処罰することは禁止。

# 判断

- 懲戒解雇か退職説得か

- 個別事案の解決か、会社全体への影響か
- 調査報告書、法的手続（民事・刑事）、退職金、推薦状、今後のキャリアへの影響、等々

- 本人が認めていない場合に、懲戒解雇をするという判断

- リスクの低減（絶対に訴えられないということはない）
- 隙を作らない

- \* **普通解雇**

- 有期雇用契約の場合は原則としてできない。無期雇用契約の場合、事前通知・年功補償過去分の一括払・最後の年功補償7日分。

労働法26条 懲戒解雇事由を認識してから、懲戒解雇は7日以内、その他の懲戒処分は15日以内

- 就業規則（行為と処分を広めに記載）
- 自宅待機と出勤停止の違い（二重処罰の禁止）
- 隙を作らない（払うべきもの、期間制限、本人聴聞、冷静に）
- 穏便に退職説得か、断固として懲戒解雇か（会社全体への影響）
- リスクの低減（リスクゼロにはならない、調査報告書、裁判の準備）



**SHIMANUKI Masao**  
**嶋 貫 賢 男**

**略歴:**

- 法律事務所(東京、ハワイ州、ニューヨーク州): 2005-2012
- JICAカンボジア法整備支援プロジェクト専門家(カンボジア司法省内): 2013-2016
- DFDL(プノンペン): 2016-2017
- A&L Law Office(プノンペン): 2017-現在

**学位・資格、所属:**

- 慶応義塾大学(法学士、2004)、ハワイ大学ロースクール(法学修士、2011)
- 日本国弁護士(2005)、ニューヨーク州弁護士(2012)、ハワイ州弁護士会(2014)
- 全米法律家協会、日本弁護士連合会カンボジアプロジェクトチーム

**Phone:** +855-11-44-55-08 / **Web:** <https://al-laws.com>

**E-mail:** [ms@al-kh.com](mailto:ms@al-kh.com) / **FB:** [fb.me/al.law.kh](https://fb.me/al.law.kh)

**Address:** Rise Commercial Bldg. No. 5 (2<sup>nd</sup> floor), St. 282, バンケンコン1、プノンペン、カンボジア