

組合本部へのメール

[Redacted]

[Redacted]グループ [Redacted]と申します。

突然のメールにて失礼とは存じますが万象繰り合わせの上お許をお願いいたします。

下記事項につきましてご回答をお願いいたします。

記

懲戒処分につきまして、正式な手順で行われ懲戒が有効であるか？お教え願いたいと思います。

経緯につきましては、

2022年の6月にセクハラがあったとして、2023年4月18日から5日間の出勤停止の懲戒処分を受けています。

セクハラ事案につきましては、会社が被害者と示談交渉を行い2022年10月末に示談が成立したといわれました。

会社が支払った示談金については、2022年11月28日に2023年3月末期限で請求があり、

3月28日に指定口座へ振り込みを済ませています。

支払いに際し、請求内容とセクハラが原因で被害者が休業したという因果関係の説明を再三求めました。

しかし、個人情報だとして診断書や示談書の提示もありません。

説明を求める理由は、聞取り当初

* 会社関係者への相談はしてはならないが、家族や弁護士社外のものであれば相談は構わない

とする一方、

* 相談材料となるような情報は全くありませんでした。

・私の主張は、セクハラ行為があったことは認めているが、全て私に非があるものだとは思えない。

というものです。

その後、社労士さんと相談する機会がありました。

社労士さんのアドバイスとしては...

「もっと早くに3者で話をする機会を設けるべきでしたね。再度担当個所と話をするのが一番イイでしょう」とのことでした。

しかし、会社は...

*『触ったことがダメだ、担当個所と話をしても同だ!』というばかりで全く対応してもらえません。

・私の主張によって判断が変わる変わらないに関わらず、

・会社におけるセクハラだと判断したのであれば、

・説明を受ける権利はあるものだと思います。

また、懲戒については示談金の支払いが済ませてからだと云われました。

雇用関係にあるので仕方ないことなのか？ 正当な理由のないまま支払いを強要された感は否めません。

就業規則や、人事労務規定を確認しましたが、上記のような記載は確認できません。

規定に定めがない、従業員が確認できない、または正式な手順で行われていない懲戒は無効だと認識しますが

いかがでしょうか？

以上

よろしくお願いいたします。