



こんな懲戒処分は有効か

- ・遅刻や無断欠勤が多いことを理由に、月給の半分を減給されてしまった。
- ・勤務中に自分の不注意で事故を起こし、それを理由に懲戒解雇処分を受けてしまった。
- ・入社にあたり経歴詐称があったとして、懲戒解雇処分を受けてしまった。

◆ 基本のきほん

◎懲戒処分とは

使用者が企業秩序を維持するために設けた服務規律や、使用者の指示・命令に違反した場合などに、使用者が労働者に制裁罰として科する処分です。懲戒制度を定める場合は、就業規則に懲戒事由、懲戒の種類・程度を定めなければなりません(労働基準法(以下「労基法」という。)第89条第9号)。

使用者は労働者を自由に懲戒処分できると思いがちで、特に就業規則などに懲戒条項が規定されている場合にその傾向が強いです。しかしながら、就業規則などで懲戒条項が規定されていれば、一定程度の範囲で懲戒処分の根拠となり得ますが、使用者が自由に懲戒処分をなし得るということではありません。

◎労働契約法第15条では

使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該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、当該懲戒は、無効となると規定されています。

◎使用者が懲戒処分を行うための要件

以下の(1)から(3)の要件を欠いた懲戒処分は、懲戒権の濫用として無効となります。

(1)懲戒の根拠があること

懲戒事由とこれに対する懲戒の種類・程度が就業規則に定められ、周知されていることが必要です。

(2)懲戒事由に該当すること

懲戒の対象となる行為が就業規則の懲戒事由に該当し、客観的に合理的な理由があると認められなければなりません。

(3)相当性があること

●処分の相当性

処分理由となった服務規律違反行為は、処分の程度に相当するものでなければなりません。懲戒処分は、懲戒事由とのバランスを慎重に判断しなければならず、不可抗力による遅刻や些細なミス程度でただちに懲戒を科すのは懲戒権の濫用にあたります。

また、就業規則に懲戒規定を設ける前の事案に対して、さかのぼって適用することや、懲戒事由に該当する行為1回に対し複数回の懲戒処分を行うことはできません。

●平等取扱い

特別な理由もないのに、人や会社内の地位によって処分の重さを変えたり、先例に反した取扱いをしてはいけません。

懲戒処分の対象者に対しては、規律違反の程度に応じ、過去の同種事例における処分内容等を考慮して公正な処分を行う必要があります。

●適正かつ公平な処分手続

「本人に弁明の機会を与える」「理由をはっきりさせ、その証拠を明らかにする」「処分に対する不服があればそれを公正に検討する」といった手続が就業規則等に定められているのに、それに違反した場合は権利の濫用として無効とされることがあります。

懲戒事由発生から相当期間経過した後に行われた懲戒処分は、権利の濫用として無効とされることがあります。

◎一般的な懲戒事由の例

懲戒の事由の内容について、労基法上の制限はありませんが、懲戒事由に合理性がない場合、当該事由に基づいた懲戒処分は懲戒権の濫用と判断される場合があります。一般的に次のような非違行為や業務命令違反が懲戒事由として就業規則等に定められることが多いようです。

- 職務懈怠、勤怠不良
- 業務命令違反
- 業務妨害
- 職場規律違反
- 私生活上の非行等
- 誠実義務違反、信用失墜行為等
- 重大な経歴詐称 など

◎一般的な懲戒処分の例

懲戒処分の種類については、下表の種類に限定されるものではありません。公序良俗に反しない範囲内で事業場ごとに定めることも可能です。

戒告・けん責	口頭での嚴重注意、または始末書
減給	給与を一定期間減額する
出勤停止	一定期間出勤を禁止し、その間の賃金の支払いはなし
降格	役職や職位、職能資格を引き下げる
諭旨解雇	一般的には退職届の提出を勧告し、応じない場合は懲戒解雇とする
懲戒解雇	解雇 (予告期間を設けない場合は事前に労基署長の予告除外認定が必要)

◎懲戒処分で減給できる限度

労基法第91条で、減給の制裁は制限されています。

- ① 1回の制裁事案に対する減給額が平均賃金の1日分の半額を超えてはならず、
- ② 一賃金支払期(月給制であれば1か月)において複数の制裁事案がある場合にも、減給の総額が当該賃金支払期における賃金総額の1/10を超えてはならないとされています。

労働者が、遅刻や早退をした場合、その時間については賃金債権が生じないため、その分の減給は労基法第91条の制限は受けません。しかし、遅刻や早退の時間に対する賃金額を超える減給は制裁とみなされ、労基法第91条に定める減給の制裁に関する規定の適用を受けます。

◎私生活での非違行為と懲戒処分

私生活上の行為は、原則労働者の自由ですが、労働契約上、労働者が会社に対して負う誠実義務に違反するような場合には、懲戒処分を科される場合があります。

例えば、会社の名誉や信用を損なう場合、企業機密の漏洩や流用のおそれがある場合、労務提供への影響が生ずるおそれがある場合などです。

◎懲戒解雇と解雇予告

平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支給せずに即時に懲戒解雇する場合、使用者はあらかじめ所轄の労働基準監督署長に解雇予告除外認定の申請を行い、その認定を受けることが必要です(労基法第20条)。労働基準監督署長の認定を受けずに即時に解雇する場合には、解雇予告手当を支給しなければなりません。

◎懲戒解雇と退職金

退職金は、就業規則等により支給条件が明確に定められている場合、労基法第11条の「労働の対償」としての賃金に該当します。その法的性格は、賃金後払い的性格、功労報償的性格、生活保障的性格を併せ持ち、個々の退職金の実態に即して判断することになります。

退職金の支給基準において、一定の事由がある場合に退職金の減額や不支給を定めることは認められますが、賃金の後払い的性格及び功労報償的性格を考慮すれば、労働者のそれまでの功績を失わせるほどの重大な背信行為がある場合などに限られます。

◆ 確かめましょう

- 就業規則などに懲戒規定が設けられているとともに、懲戒事由が具体的に列挙されていますか。
- 懲戒処分の理由ははっきりしていますか。
- 懲戒処分に同意してしまいましたか。
- 懲戒処分を受ける以前に、使用者から注意や指導を受けていますか。
- あなたはこの懲戒処分をどう思っていますか。
 - ① 懲戒処分を受けても仕方がないと思っている。

- ② ある程度の処分はやむを得ないが、今回の処分は重すぎと思う。
- ③ 懲戒事由に納得がいけないので、懲戒処分を撤回させたい。

◆ こんな対処法があります！

1 懲戒処分を受けたら

- ① なぜ懲戒処分を受けなければならないのかを確認し、納得できない場合は、内容証明郵便などにより、使用者に納得できない旨を伝え、処分の撤回を求めましょう。
- ② 社内に労働組合がある場合は、労働組合に相談にのってもらうのも、一つの方法です。
- ③ 裁判などで争う場合、これまでの使用者の行動や発言が大切な資料となりますので、メモなどで整理しておきましょう。
また、労働審判制度を利用することが適当な場合も考えられます。この制度は裁判ではありませんが、労働審判官(裁判官)1名と専門的な知識経験を有する労働審判員2名の合議によって、原則3回以内の期日で迅速に審理を終えることとされています。手続き等については、各地方裁判所にご相談ください。

2 懲戒解雇処分を受けたら

- ① 処分を通告されても、その処分に納得がいけない場合は、職場放棄と見なされないために、これまで通り会社に出勤し、懲戒解雇処分の撤回を求めましょう。
- ② 懲戒解雇処分を受けると、退職金の支給や今後の就職活動などで不利益を受ける可能性があるため、使用者と話し合い、普通解雇処分などの扱いにするよう申し入れる方法もあります。
- ③ 使用者は処分にあたり、労働基準監督署の認定を受ければ、解雇予告もなく、予告手当も支払わずに労働者を即時解雇することができることとされていますが、もし使用者が労働基準監督署の除外認定を受けていない場合は、解雇予告や、予告手当の支払いが必要となりますので、そのような時には、使用者に解雇予告手当の支払いなどを求めましょう。
- ④ 懲戒解雇処分を受けた場合、企業は就業規則や労働協約などで退職金不支給や減額の定めをしていることが多く、その場合に退職金は、全額又は一部が支払われないこととなりますが、退職金の性格などから支給を求めることができる場合もありますので、県の労働センター等や弁護士などに相談してみましょう。
- ⑤ 最初に懲戒解雇としながら、その効力を裁判で争う中で、普通解雇としての意思表示も含んでいたと解雇理由の転換を主張するケースもありますが、判例はそれを否定するものが増えてきています(普通解雇と懲戒解雇では根拠・要件・効果が異なります)。