

40 懲戒処分

1 懲戒処分とは

懲戒処分とは、従業員の企業秩序違反に対する制裁罰であることが明確な、労働関係上の不利益措置をさす。

これは、企業秩序違反者に対し使用者が労働契約上行いいうる通常的手段（普通解雇、配置転換、損害賠償請求、一時金・昇給・昇格の低査定など）とは別個の、特別の制裁罰である。

2 懲戒処分の根拠

懲戒処分は、使用者からすれば企業の秩序や利益を維持するための制度であるが、労働者にとっては重大な不利益措置であるため、使用者が懲戒処分を定める場合、就業規則にその種類及び程度に関する事項を記載しなければならない【労働基準法第89条第9号】。

また、就業規則上の懲戒事由や手段の列挙は限定列挙と解すべきと考えられており、その範囲内で懲戒権を有するとされる。

判例では、使用者は就業規則に定めるところに従い、職場環境を適正良好に保持し規律ある業務の運営体制を確保するため、企業秩序を遵守すべき義務を負う労働者がこれに違反した場合、制裁として懲戒処分を行うことができる【国鉄札幌運転区(国労札幌支部)事件 最三小判 昭54.10.30】【関西電力事件 最一小判 昭58.9.8】としたものがある。

ただし、就業規則に記載すればいかなる懲戒処分も自由になし得るというものではなく、一定の合理性を必要とする。労働契約法では、懲戒の原因となる労働者の行為の性質や態様などの事情を総合的に考慮し、合理的な理由を欠き社会通念上相当でない場合の懲戒は、懲戒権の濫用に当たり無効としている【労働契約法第15条】。なお、同趣旨の判例として【旭東広告社事件 東京地判 平21.6.16】がある。

また、処分無効の場合、使用者の故意・過失、労働者の不利益の程度が重大であると認められれば、場合によっては懲戒解雇が不法行為と認められ、更にその公表について名誉棄損として慰謝料が認められる場合もあり得る【アサヒコーポレーション事件 大阪地判 平11.3.31】。

懲戒処分に当たっては、真実性、社会的妥当性、企業の社会的評価に与える影響の大小、悪質性、動機、会社側の落ち度などの諸要素を総合的に考慮すべきである。

※一方で労働者にも企業秩序遵守義務があり、使用者の一般的な懲戒権は肯定されているが、懲戒処分の性質からすれば、また、裁判所が処分が就業規則に則っていることを要求している以上、例えば就業規則の作成義務のない事業所においても、何らかの規定を定めておくことが望ましい。

3 懲戒処分の種類

懲戒処分の種類は法定されていないが、一般的に以下のものがみられる。

(1) 戒告、けん責

将来を戒める処分として行われるものであるが、戒告は口頭による注意、けん責は一般に口頭による注意に加えて始末書などの書類の提出が求められることがある。

いずれも通例、それ自体では実質的不利益を課さない処分ではあるが、昇給、昇格、賞与などの考課査定上不利に考慮されることがあり得る。

(2) 減給

賃金から一定額を減じる処分。

ただし、1回の事案に対しては、減給の総額が平均賃金の1日分の半額以内、また、一賃金支払期に発生した複数事案に対する減額の総額は、当該賃金支払期間における賃金の総額の10分の1以内でなければならない【労働基準法第91条】【昭23.9.20基収1789号】。

仮に、一賃金支払期における複数事案に対する減額の総額として賃金の総額の10分の1を超えて減給の制裁を行う必要があるときは、その部分の減給は次期の賃金支払期に延ばさなければならない。

(3) 出勤停止

一定期間、労働者の出勤を禁止する処分。通常、出勤停止期間中は賃金を支給しないことが多い。なお、懲戒処分の理由に比して給与の不支給を伴う休職期間が長すぎると判断された部分について、懲戒権の濫用とされた判例がある【岩手県交通事件 盛岡地一関支判 平8.4.17】。

(4) 降格

役職・職位・職能資格などを引き下げる処分。降格は、企業の人事権の行使により行われる場合もあるが、懲戒権の行使として行われる場合は、懲戒処分的一种としてどのような降格を行うことができ得るのか就業規則に定めておく必要がある。

(5) 諭旨解雇

法律上の定めはないが、懲戒解雇相当の事由があるものの、酌量により企業と労働者が話し合い、労働者に反省とともに退職を勧告する処分であり、労働者は納得した上で解雇を受け入れることとなる。懲戒解雇より若干軽い処分といえ、退職金の一部支給といった余地が残される場合もある。

(6) 懲戒解雇

懲戒処分の最も重いもので、当該労働者を勧告なしで解雇する処分。退職金の不支給を伴う場合は就業規則に規定があることが必要である。また、懲戒解雇においても解雇予告の手続きは適用されるため、即時解雇において解雇予告手当を支給しない場合は、労働者の責に帰すべき事由であることを疎明する資料を添えて、所轄の労働基準監督署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ある【労働基準法第20条第1項ただし書】、【昭63.3.14 基発150号】。

ただし、「労働者の責に帰すべき事由」として解雇予告（除外認定）なしに即時解雇されてもやむを得ないと考えられる程度に重大・悪質な職務違反または背信行為があった場合、解雇予告除外認定は「労働者の責に帰すべき事由」の有無を確認する処分であって、除外認定申請をなさず、また除外認定がなされなくても即時解雇の効力が生じるとした判例がある【麴町学園事件 東京地判 昭30.6.21】。

〔懲戒解雇については、「No.48」参照〕

なお、けん責、減給、出勤停止では始末書の提出を伴うことがあるが、労働契約は労働者の人格まで支配するものではなく、始末書の提出は労働者の任意に委ねられるという考え方から、書面の名称に関わらず、個人の良心の自由に関わるものの提出を強制することは問題となることもある。

判例では、「万一この誓約に違背する行為をしました時には、如何なる処分を受けましても異議は申し立てません」等の表現のある誓約書の不提出を理由とする解雇について、懲戒権の濫用であり無効と判断したものがある【福知山信用金庫事件 大阪高判 昭53.10.27】。

<「始末書」と「顛末書」の違い>

一般に、「始末書」はミスや不始末を起こした本人が作成し、当該ミス等に対する反省や謝罪の色合いが含まれる文書であるが、「顛末書」は、発生した問題やトラブルの再発防止と改善を目的として、当該問題やトラブルに関する客観的な事実や経緯の一部始終について当事者を含む関係者が報告するための文書とされており、ビジネス文書の体裁で作成されることが多い。

懲戒処分を行うに当たっては、従業員の言動が就業規則に定められた懲戒事由に該当することが必要であるため、事業主は関係者への聴き取り等の事実調査を行い、その判断を行うこととなる。

従業員が事実調査に協力する義務を負うか否かについて、判例は、「労働者が他の労働者に対する指導、監督ないし企業秩序の維持などを職責とする者であって、調査に協力することがその職務の内容となっている場合には、調査への協力は労働契約上の基本的義務である労務提供義務の履行そのものであるから、調査に協力すべき義務を負うものといわなければならないが、それ以外の場合には、調査対象である違反行為の性質、内容等諸般の事情を総合的に判断して、調査に協力することが労務提供義務を履行する上で必要かつ合理的であると認められない限り調査協力義務を負うことはない」とされたものがある【富士重工業事件 最三小判 昭52.12.13】。

また、事業主は、調査に支障が生じ得ると判断した場合、処分予定者である従業員に対し、事実調査の間、業務命令として自宅待機を命じることができる。この自宅待機命令は懲戒処分とは異なり、業務として自宅待機を命じるものであるため、原則としてその間の賃金を支払う必要がある【民法第536条第2項】。

さらに、適正手続の保障の見地から、懲戒処分に際しては弁明の機会を与えることが望ましく、近年の判例では、就業規則に弁明の機会の付与に関する規定が設けられていない場合に事業主が行ったけん責処分について、懲戒処分に当たっては就業規則等に手続的な規定がなくとも格別の支障がない限り弁明の機会を付与すべきであり、付与しなかったことは些細な手続的瑕疵にとどまるものとも言い難いから、当該けん責処分を手続的相当性を欠くものであり無効としたものがある【テトラ・コミュニケーションズ事件 東京地判 令3.9.7】。

5 処分となる事由の例

(1) 経歴詐称

経歴詐称は、労働者の使用者に対する信義則違反として多くの企業が懲戒事由としているが、「重要な経歴の詐称」に限定しているものが多い。主なものは、最終学歴や職歴等の詐称であるが、詐称の内容や職種などによって判断される。「使用者が、雇用契約の締結に先立ち、労働者の経歴等、その労働力の評価と関係のある事項ばかりでなく、当該企業への適応性、貢献意欲、企業の信用の保持等企業秩序維持に関係する事項について必要かつ合理的な範囲内で申告を求めた場合には、労働者は真実を告知すべき義務を負っているというべきである」とされた判例がある【炭研精工事件 最一小判平3.9.19】。

なお、病歴を含む個人情報保護法において「要配慮個人情報」とされており、労働者が自ら告知する義務はないともいえるが、同意をもって情報を提供する場合に虚偽を述べることまでが許容されるわけではない。また、使用者が無制約に調査できることが許されるわけでもなく、労働能力や業務への適性等を判断するために必要かつ合理的な範囲内であれば認められ得るとするのが判例の立場であり、職務遂行への支障の有無及びその程度が重要な判断要素となると考えられる。

なお、学歴の場合、高い学歴を低く詐称することも含む【大和製作所事件 大阪地決 昭53.2.10】、【日本鋼管鶴見造船所事件 東京高判 昭56.11.25】。

(2) 職務懈怠

無断欠勤、出勤不良、勤務成績不良、遅刻過多、職場離脱などである。事前の届出のない欠勤・遅刻が繰り返されたことが、労働協約及び就業規則所定の懲戒解雇事由に該当すると判断された判例がある【東京プレス工業事件 横浜地判 昭57.2.25】。

(3) 業務命令拒否・不遵守

上司の指示・命令（時間外・休日労働命令、出張・配転・出向命令等を含む）に従わない違反。

正当性を判断する際に問題となるのが、「当該業務命令が労働契約の範囲内の有効なものか否か」、「業務命令が有効であるとしても、労働者がその命令に従わないことにつきやむを得ない事由がなかったか」である。

なお、従業員に対する所持品検査について、就業規則その他明示の根拠に基づいて行われ、合理的

理由に基づき妥当な方法で行われる限り、従業員は原則としてこれを受忍しなければならないとした判例がある【西日本鉄道事件 最二小判 昭43.8.2】。

(4) 業務妨害

労働者からの業務に対する妨害。会社の自宅待機命令に従わず、改めて出された出勤停止処分を不当として、執拗かつ過激な実力行使やビラ配布などの手段により強行就労を試みた従業員に対する懲戒解雇を有効とした判例がある【ダイハツ工業事件 最二小判 昭58.9.16】。

(5) 職場規律違反

職務遂行、職場内におけるその他の行動を規律している諸規定に関する違反。横領、背任、会社物品の窃盗・損壊、同僚・上司への暴力などの非違行為がこれに当たる。不正経理を行って学校法人に損害を与えた事務局次長の懲戒解雇が懲戒権の濫用には当たらないとされた判例がある【学校法人崇徳学園事件 最三小判 平14.1.22】。

(6) 私生活上の非行

懲戒処分は服務規律や企業秩序の維持のために認められるものであり、業務とは無関係に就業時間外・企業施設外で行われた私生活上の非行行為については、原則として処分の対象とならない。

しかし、鉄道会社従業員の電車内での痴漢行為について、会社の社会的評価に重大な影響を与えるような行為については、それが職務遂行と直接関係のない私生活上で行われたものであっても、これに対して会社の規制を及ぼし得ることは当然認められなければならないとし、当該犯罪行為の性質、情状のほか、会社の事業の種類・態様・規模・経営方針及びその従業員の会社における地位・職種など諸般の事情から総合的に判断して、当該犯罪行為のために会社の社会的評価に及ぼされる悪影響が客観的に評価される場合、懲戒解雇を相当とした判例がある【小田急電鉄事件 東京高判 平15.12.11】。

また、【日本鋼管事件 最二小判 昭49.3.15】では、「不名誉な行為をして会社の価値を著しく汚したとき」という懲戒解雇事由について、「必ずしも具体的な業務阻害の結果や取引上の不利益の発生を必要とするものではないが、当該行為の性質、状況のほか、会社の事業の種類・態様・規模等諸般の事情を総合的に判断して、当該行為により会社の社会的評価に及ぼす悪影響が相当重大であると客観的に評価される場合でなければならない」とされている。

なお、近年では、インターネット・SNSの普及により、個人の投稿内容が拡散され、企業が批判の対象となるケースが増えている。企業が社員のSNS使用自体を規制することはできないが、そもそも労働者は労働契約に付随して使用者に不当に損害を与えない誠実義務を負っており、勤務時間外であっても、使用者の名誉を棄損したり、不当に損害を与える行為は許されない。判例でも、「職場外でされた行為であっても、企業の円滑な運営に支障を来すおそれがあるなど企業秩序に関係を有するものであるから、使用者は企業秩序の維持確保のためにそのような行為を規制の対象とし、これを理由として労働者に懲戒を課することも許される」としている【関西電力事件 最一小判 昭58.9.8】。

(7) 二重就職・兼業

近年は労働者のスキルアップやキャリア形成、多様な働き方を推進する観点から副業・兼業を認める企業が増えているが、終業後の自由な時間帯の労働者の行動が原因で、労働契約の本旨に従った十分な労務の提供を受けることができなくなることを防止するため、就業規則等で副業や兼業を原則的に禁止することは適法と解されている。

企業秩序を乱すか、乱す危険性のある競業企業との兼業、企業の信用失墜となる兼業、労働者としての品位を損なう業務との兼業等が懲戒処分の事由になるとされている。具体的には、競業会社の取締役への就任【橋元運輸事件 名古屋地判 昭47.4.28】や、労務提供に支障をきたす程度の長時間の二重就職【小川建設事件（ただし、本件は普通解雇） 東京地決 昭57.11.19】などの判例がある。

6 懲戒処分の法的な有効要件

(1) 罪刑法定主義（不遡及の原則、一事不再理の原則を含む）

懲戒処分を行う場合には、就業規則への明記【労働基準法 89 条第 1 項第 9 号】、周知手続【フジ興産事件 最二小判 平 15. 10. 10】及び規定内容の合理性を必要とし、さらに、当該行為がどの規定に該当するとしての処分なのかを明らかにして行わなければならない。特段の事情のない限り、使用者が懲戒処分時に認識していなかった当該労働者の非違行為をもって当該懲戒事由に追加してその有効性を根拠づけることはできないと解した判例がある【山口観光事件 最一小判 平 8. 9. 26】。

また、新たな懲戒規定はそれ以前の行為に及ばない不遡及の原則や、同一の事案に対し二度の懲戒処分を行うことは許されないという一時不再理の原則が適用される。

(2) 平等取扱いの原則

同じ規定につき同じ程度に違反した場合、これに対する懲戒はどの労働者に対しても同一種類、同一程度とすべきである。

また、これまで黙認してきた行為の処分については、事前の十分な警告が必要と考えられる。

(3) 相当性の原則

懲戒処分の重さは、規律違反の種類・程度その他の事情に照らして客観的な合理性・相当性を必要とし、特に懲戒解雇・諭旨解雇の場合は、当該規律違反が制裁として労働契約関係からその者を排除することを正当化できる程度のものでなければならない【りそな銀行事件 東京地判 平 18. 1. 31】。

(4) 手続き遵守の原則

処分に当たっては適正な手続きが要求される（例：労働組合との協議、懲戒委員会の設置・審議、処分対象者への弁明の機会の付与など）。賞罰委員会の不開催及び弁明の機会の不付与について、懲戒解雇には就業規則及び賞罰委員会規則を無視した重大な手続違反があるため無効とされた判例がある【千代田学園事件 東京高判 平 16. 6. 16】。

(5) その他の原則等（連座制の禁止など）

上記の原則のほか、懲戒処分はあくまでも個人の故意または過失が前提となるため、対象はその行為を行った本人に限られるという個人責任の原則（連座制の禁止）、また、懲戒事由発生から相当期間経過した後になされた懲戒処分は、企業秩序維持の観点からそのような重い処分を必要とする客観的に合理的な理由を欠くとして濫用となり得るとした判例がある【ネスレ日本事件 最二小判 平 18. 10. 6】。

7 退職と懲戒処分

(1) 就業規則等に根拠を要する懲戒処分は雇用契約解除後の退職者には適用できないため、退職後に不正等が発覚した場合には処分は不可能である。ただし、あらかじめ就業規則等に、退職までに懲戒事由が存在していた場合には退職金の返還や損害賠償を請求できる旨を規定しておくことは可能である。

(2) 懲戒処分を行う前に当該労働者から退職届が提出されても、使用者が承諾の意思表示を行う前であれば合意解約は成立せず、懲戒解雇は可能である。ただし、民法第 627 条第 1 項の規定による一方的な辞職の意思表示については承諾は不要であるため、2 週間以内に懲戒処分を行う必要がある。この場合であっても、弁明の機会の付与等の手続きは保障されなければならない。

8 謝罪について

ハラスメント等に関し、加害者が行う謝罪は本人の内心の問題であって使用者がこれを強要することはできない。「謝罪をしてはどうか」と提案することは問題ないが、あくまでも決定は本人が行う。

また、謝罪する場合には、何に対する謝罪かを明確にすることが重要である。

ア パワハラ等の事実を認めての謝罪

イ 望ましくない行為や出来事について、その行為に配慮が欠けていたことについての謝罪

- ウ 適切とまではいえないが、結果として不快な思いをさせたことについての謝罪
- エ 紛争に至ったこと（気の毒な現状そのもの）についての謝罪（遺憾の意）