

使用者の懲戒権の有効性について

社会保険労務士 神田 眞弓

1. はじめに

懲戒処分というのはよく耳にすることばですが、一般的には、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のことをいいます。しかしそもそも「懲戒処分」というのは、懲戒として科される行政処分のことをいい、公務員の服務上の義務違反に対して行われるもので、免職・停職・減給・戒告などがあります。当然これらの懲戒処分については国家公務員法をはじめとする法律で規定されています。このように本来は公務員に対して行われる懲戒処分を一民間企業が行うことができるのかといった疑問がわいてきます。

今回は一民間企業が懲戒権を発動し、労働者を処分することは可能なかどうか、また可能であるとすれば、懲戒処分を有効なものとするためにどんな点に注意すべきかなどを中心に検討してみたいと思います。

2. 懲戒処分の法的根拠

使用者は様々な理由で、労働者に懲戒処分を実行していますが、では何を根拠にそのような処分を行うのかについてはしばしば問題となることがあります。労働基準法第 89 条第 1 項は、常時 10 人以上の労働者を使用する使用者に、就業規則の作成と届出の義務を課していますが、その第 9 号で、「表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項」を定めること。つまり、使用者が懲戒処分を行うためには、就業規則上に懲戒処分の事由と手段を規定し、労働契約の内容として明確化しておくことが必要である、と述べています（契約説）。しかし、そうすると、10 人未満の労働者を使用する使用者には就業規則の作成及び届出の義務はありませんので、このような使用者には、全く懲戒処分を行うことができないのではないかということが問題となります。しかし、使用者は特に懲戒について明示の規定がない場合でも、「企業にとって必要やむを得ないときは、その行為に応じて適当な制裁を加えうることは企業並びに労働契約の性質上当然である」（昭和 26. 1.8 東京地裁決定「北辰精密工業仮処分申請事件」）とする裁判例もあり、就業規則に根拠がない場合でも、企業の秩序維持のために当然懲戒権を行使しうるとする説も有力です（経営権発動説）。また、「使用者は、広く企業秩序を維持し、もって企業の円滑な運営を図るために、その雇用する労働者の企業秩序違反行為を理由として、当該労働者に対し、一種の制裁罰である懲戒を科することができる」とする説もあり（事実上の権利説）、固有の懲戒権を認めるわけではないが、企業はその秩序を維持するために事実上の権利として懲戒権をもつとした考えも根拠としてあげられています。

以上のように、懲戒権の根拠には諸説がありますが、一民間企業が懲戒権を発動することはできると見るのが妥当なようです。しかし、経営権発動説や事実上の権利説は、就業規則に懲戒の規定を設けていなかったり、10 人未満の事業場で就業規則を作成していない場合に、社会通念上懲戒処分に相当するような非違行為があった場合の救済的なものとして考えるべきであり、基本は「懲戒処分を行うためには、その根拠として就業規則において、その要件及び効果が定められていることが必要」（平成 9.7.1 仙台高裁判決「東北福祉大学

事件J)と考えるのが妥当と思われます。

3. 懲戒の対象事由

それでは労働者はどのような行為を行ったときに懲戒処分の対象となるのか？一般的に就業規則に定められた懲戒事由には、まず労働契約に基づいた労働力を提供しない場合、つまり無断欠勤や遅刻、無断で職場を離脱する、職務怠慢などの①勤務成績不良、その他の事由として②職場内での非行、③業務命令違反、④経歴詐称、⑤機密漏えい、⑥私生活上の非行、⑦刑事事件、⑧二重就業、⑨監督義務違反などがありますが、労働者がこれらの事由に該当し、これに対し、相応の制裁を加えるのが適当と判断されたときに懲戒処分が行われます。

4. 懲戒処分の種類

①戒告・けん責

これらの懲戒処分は会社によっても異なりますが、戒告はいましめ、つまりお説教をし、将来を戒めるといった処分です。けん責となると、戒めに加え始末書を提出させることが多いようです。この始末書を提出させることで、労働者自身に反省を促し、再発をしないための方策を検討させます。

②減給

労働基準法第91条では、減給の制裁を行う場合に制限規定を設けています。つまりいくらでも減給できるとすると、減給される労働者の生活が立ち行かなくなるおそれがありますので、法律で制限をしているわけです。ここで注意しなければならないのは、次に説明する出勤停止の場合の賃金減額とは意味が異なる点です。出勤停止という懲戒処分を受けた場合、労働力は提供していないわけですから、賃金を減額されたとしてもそれはノーワークノーペイの原則により、賃金減額自体は減給にはあたりません。減給にあたるのは、制裁罰として、例えば10分しか遅刻していないにもかかわらず、30分の賃金を減額するような場合に、減給の制裁の規定に反しないかどうかを検討しなければなりません。

③出勤停止

出勤停止処分は、一定期間会社に出勤することを停止し、その結果として労働しなかった期間について、賃金を支払わないという処分です。よく自宅待機命令と比較されますが、この自宅待機命令は、処分が決定するまでの間は会社に来なくてもよいということで一見出勤停止とどう違うのかと思われると思いますが、この自宅待機命令のときに賃金を減額しますと、これは出勤停止と同じ処分をしたことになりますが、通常自宅待機の段階では賃金を払っているケースが多いようです（この場合は会社都合による休業扱いとなり平均賃金の6割の支給で可）。何故このようなことをするかといいますと、いったん出勤停止という懲戒処分をしてしまうと、その後他の一切の処分ができなくなってしまうからです（二重処分の禁止）。したがって自宅待機段階では賃金を支払い、懲戒処分としない取扱いをするわけです。

④降格

降格については、懲戒の手段として取り入れている企業と取り入れていない企業があります。なぜなら、降格は人事権の行使としての降格なのか、懲戒としての降格なのか区別が付きにくいことが考えられます。例えば部長を部長としての能力がないために課長に降格させるといった場合に、それはある意味会社として当然の処遇といえます。なぜなら会社としては適正な人事配置をする必要があるからです。実際の裁判でも懲戒処分としての降格ではなく、人事権を行使しての降格が有効とされた例があります（星電社事件神戸地裁判決平成 7.12.4）。

⑤諭旨解雇・懲戒解雇

諭旨解雇というのは、本来懲戒解雇の処分に該当する件を、情状酌量の余地がある場合や本人が深く反省をしているような場合、本人から退職届を提出させて退職させるものをいいます。これに対し、懲戒解雇は解雇予告も予告手当の支払いもなく即時に解雇され、退職金の支払もないのが一般的です。（ただし予告手当を支払わなくてもいいのは、所轄労働基準監督署長の解雇予告除外認定を受けた場合です。）このように懲戒解雇は、重大な企業秩序違反があった場合や、刑事事件の被告となり、刑が確定したような場合、当該処分が該当するものと思われます。懲戒解雇は、刑法でいうとまさに死刑に該当するほど最も重い処分であり、処分を科す場合も慎重に検討し、社会通念上やむを得ないと判断される場合にのみ、適用するといった慎重な姿勢が必要です。

5. 懲戒処分の有効性

様々な労使トラブルの中でも多いのが、懲戒処分の有効無効を争うものが見受けられます。そこで懲戒処分の有効性については何点かのチェックポイントがありますのでご紹介したいと思います。

①罪刑法定主義類似の諸原則

罪刑法定主義というのは、刑法でよく議論されますが、この根拠には憲法第 31 条があります。この条文には「何人も、法律の定める手続きによらなければ、その生命若しくは自由を奪はれ、又はその他の刑罰を科せられない」と規定されています。この条文の法律を就業規則に読み替えるわけですが、つまり就業規則に懲戒処分事由、懲戒の種類について明記されていなければ処分することはできないとするものです。

②不遡及の原則

不遡及の原則とは、これも憲法第 39 条にありますように、「何人も、実行の時に適法であった行為又は既に無罪とされた行為については、刑事上の責任を問はれない」。これは実行のときに適法であったのに、これを懲戒事由になるとする規定をあとから設けて処分することはできないというものです。

③一事不再理

これは二重処分の禁止というものです。これも憲法第 39 条後段に、「同一の犯罪について、重ねて刑事上の責任を問はれない」という規定があります。先ほどの出勤停止と自宅待機のところで記載しましたように、一度（賃金を支払わない）自宅待機＝出勤停止を行

ったあとに、さらに懲戒処分としての降格、懲戒解雇といった処分を科すことはできないので、慎重な対応が必要です。

④相当性の原則

ところで、懲戒に該当する行為の内容と処分のレベルは妥当なのかということに関しては、バランスを慎重に判断しなければなりません。すなわち、2，3度の遅刻や些細なミスに対し、懲戒解雇といった処分が行われた場合、懲戒事由とのバランスがあまりにも不均衡であり、懲戒権の濫用に当たると考えられています。

⑤平等扱いの原則

これは同じような懲戒に該当する行為を行った者に対し、会社内の地位によって処分の重さを変えたりしてはいけないということです。

⑥適正手続き

処分手続きは適正かつ公正なものでなければなりません。処分をしようとする時は、いきなり処分するのではなく、本人に弁明の機会を与えたり、懲罰委員会や労働組合との協議を行ったりして、誰かの独断で決定されるようなことがないようにしなければなりません。また、次のような場合には、懲戒権の濫用として、処分が無効になることもあります。

- (ア) 懲戒事由と懲戒手段が就業規則に規定されていない場合
- (イ) 懲戒規定の内容が合理的でない場合
- (ウ) 懲戒処分にあたり平等性が保たれていない場合
- (エ) 懲戒処分が規律違反の種類・程度に照らして相当でない場合
- (オ) 懲戒処分にあたり適正な手続きが取られていない場合

6. 懲戒処分の実際

以上一民間企業が懲戒処分を行いうるのか、また行いうる場合、懲戒処分を有効なものとするためにどんな点に注意すべきかなどを中心に検討をしてきました。

当事務所にも「従業員を懲戒処分としたい」といった相談が実に多く寄せられます。その場合、まず具体的な懲戒に該当する行為はどういった内容なのかを詳細に伺います。例えば同じような内容でも社長の考えで大きく処分内容が変わることがあります。「会社が貸与したパソコンで私的なメールをたびたび行っている」といった内容でも、ある社長はこれは「職務専念義務違反であり、また会社の所有物を私的に流用しているのでけしからん」といった考えの社長もいれば、「私的なメールも、情報収集の一環であり、そういった部外との情報交換によって、新たなアイデアやヒントが生まれることもある」といって寛大に許容している社長もいます。このように会社特にトップの考えによっては、前者は何らかの懲戒処分の対象になりますし、後者は何らお咎めなしといった結果になります。重要なことは、どんな行為を行えばどんな処分を受けるか?といったことを事前に従業員に知らしめておくことです。ただ、上記のような私的メールによって懲戒処分を行う場合であっても、いきなり出勤停止や減給などといった重い処分をするのではなく、まずは戒告・けん責といった軽い処分で見、たびたびのけん責等の処分にもかかわらず、そ

の後改善の状態が見られない場合に、次に重い処分へと進んでいかなければなりません。後にこの懲戒処分の有効性をめぐり、争いとなったときに、争点となるのは、そういった懲戒行為に対し、企業側がどの程度改善されるよう、当該労働者に反省を促し、また教育を施したかということがポイントとなるからです。どんな労働者であっても、程度の大小こそあれ、懲戒に該当する行為を全くおこなったことがないという労働者はまずいないのではないのでしょうか？そうであれば、常日頃から労働者に対して、会社に所属しているという責任と義務を自覚させ、しっかりと倫理教育を実行していく必要があります。

7. 終わりに

今回は「使用者の懲戒権の有効性について」検討をしてみましたがいかがでしたでしょうか？使用者は労働者を自由に懲戒処分できると思いがちで、特に就業規則に懲戒事項が規定されているとその傾向が強いように思われます。しかし、就業規則に懲戒事項が規定されていれば一定程度の範囲で懲戒処分を行う際の根拠にはなりますが、その懲戒行為と処分のバランスに問題がないか？問題があった場合は懲戒権の濫用と取られ、懲戒処分そのものが無効とされることもありますので慎重な取扱いが必要です。まずは会社として懲戒行為があった場合、どのような姿勢で臨むのかその意思統一も必要だと思います。以前ある鉄道会社で、従業員が規則違反である「運転席内に乗客を入れてはいけない」という規定に違反し、自身の子供を運転席に入室させ、懲戒解雇となった事例がありました。この処分も世論は賛否両論で、処分が重過ぎるといった意見やこの行為は懲戒解雇となる行為に該当しているのだから懲戒解雇処分は当然であるとの意見が大多数でした。結果は、就業規則に忠実に処分を行ったわけですが、私個人としてはこの判断は妥当であったと思います。なぜならば、一度ルールとして規定した以上、原則その規則に従った運用をするべきで、特別な事情（緊急避難など）でもない限り、例外を作ってはならないと考えるからです。万一懲戒解雇としなかった場合、後に同じような事案が発生した場合でも、平等性の原則により、もう懲戒解雇に処することができなくなってしまうます。ですから、将来も見据えた上で、できる限り規則に忠実に運用をしていく必要があります。

今一度会社の就業規則を見直し、懲戒行為の内容や処分レベルが合理的であるか？などについて点検されることをお勧めいたします。