



2016年6月1日

事務所ニュース Vol.211

懲戒処分について

懲戒処分とは従業員として果たすべき義務や規律に違反した者に対して、企業秩序や服務規律を維持するために行う制裁行為をいい、懲戒解雇、停職、減給、戒告などがこれにあたります。今回は従業員に対して会社が行う、懲戒処分についてお伝え致します。

懲戒処分の仕組み

会社の目的は経済活動を行うことであり、会社が円滑な経済活動を行っていくためには、組織としてルールを定めて、秩序を保つ必要があります。この秩序を保つために、会社にはルールを制定する裁量を与えられます。「企業秩序定立権」会社は、人的、物的に不利益を被った場合に備えて、ルールを決め、ルールを守らない従業員などに対して妥当な罰則、「懲戒処分」を与えることができるとされています。

懲戒処分の有効性

前述のとおり、懲戒処分を行なう為には、ルールを予め定めておく必要があります。このルールにあたるものが就業規則の規定であり、規定が無い、規定されていない懲戒事由による懲戒処分は無効になります。また、規定があっても、就業規則が適正に周知されていない場合や、その懲戒処分の内容が客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当なものとして認められない場合は、無効となるとされています。

参考：最二小判平 15.10.10 労判 861 - 5、労働契約法第 15 条

懲戒処分を有効にする為には

会社が懲戒処分を行なうことは、従業員に対して一方的に不利益を課すものであり、労働者と使用者との間の力関係から、罪刑法定主義に類した考えが取られています。（懲戒処分の有効性はあくまで民事上のものなので、刑事法関連の原則、理屈が全て妥当するわけではありません）この原則に則っていない懲戒処分の手続きを行なうと、有効性が否定される可能性が高くなります。有効に懲戒処分を行なう為に注意すべきことは次のとおりです。

- ①就業規則等に懲戒事由と懲戒処分の内容を明記する。【明確性の原則】
- ②過去の処分内容等と比較して処分内容を平等にする。【比例性の原則】
- ③過去の懲戒処分をした懲戒事由に対して追加して懲戒処分はできない。【一事不再理の原則】
- ④規定が制定（変更）される以前の非違行為は処分できない。【不遡及の原則】
- ⑤非違行為に関与してない別の労働者に対して連座しての処分はできない。【個人責任の原則】

- ⑥処分の対象となる事由と処分の内容に妥当性をもたせたる。【相当性の原則】
- ⑦懲戒処分を行なう者に、弁明の機会を与える。【適正手続きの原則】
- ⑧規定された懲戒処分の手続きを公正に行う。【適正手続きの原則】
- ⑨懲戒事由の発覚から懲戒処分までの時間的制限を考慮する。
- ⑩退職の効力が発生する前までに懲戒処分を行なう。

⑨については、懲戒事由の発覚した日から、懲戒処分までに相当の期間が空いてしまうと、「処分時点において企業秩序維持の観点からそのような重い懲戒処分を必要とする客観的に合理的な理由を欠くものといわざるを得ず、社会通念上相当なものとして是認することはできない」として無効とする判決がでています。

⑩については、懲戒処分は雇用関係が成立していることが前提ですので、退職後に懲戒処分を行なうことは無効とされます。よって、懲戒事由が発覚後に、退職を申し出てきた場合は、民法第 627 条 1 項に基づき 14 日以内の懲戒処分を行なう必要があります。

懲戒処分の公表について

従業員に対し懲戒処分を行なった場合、社内の人間や社外に対して公表を行なうか判断に迷うところだと思います。公表する場合は、違反をしたら処罰されるという認識が広がりますので、企業秩序の強化に効果が見込まれます。リスクとしては、公表後に、懲戒処分が無効となった場合、名誉棄損となり、損害賠償の責任を負う可能性もあります。公表するか否かは、事例に応じ、効果とリスクを見極めて判断する必要があるといえます。

終わりに

繰り返しになりますが、懲戒処分を行なう為には規定しておくことが必要です。懲戒処分を行なう可能性がある場合には、就業規則の作成義務がない 10 人未満の会社でも、就業規則を作成して懲戒に関する規定を定めておく必要があります。仮に規定が無い状態で懲戒処分を行なった場合、裁判で無効となってしまうリスクが残ることになります。

就業規則を作成していない事業所様は作成を、既に規定がある事業所様は現状に合っているか見直しをお勧め致します。

○当事務所からのお知らせ

・【労働保険料等納入通知書】について

口座振替の事業所様は、納入通知書に記載の金額を 6 月 13 日（金）に指定の口座よりお引き落としさせていただきます。お振込の事業所様は納入通知書に記載の金額を 6 月 20 日（月）までに当事務所までお振込頂きますようお願い致します。

・「健康保険・厚生年金保険被保険者報酬月額算定基礎届」について

当事務所より、4 月・5 月・6 月支給の給与額を記入していただく用紙を発送いたしますので、ご記入後当事務所までご返送お願いします。尚、年金事務所より「被保険者報酬月額算定基礎届」が届きました事業主様は、代表者印を押印頂き賃金データと共に当事務所までご郵送ください。

後記 年度初めのこの時期は事業主様には提出をお願いしている書類がたくさんあるかと思います。お忙しいとは思いますが、お手配の程宜しくお願い致します。昨年は 6 月 3 日が梅雨入りでしたので、近畿地方ももうすぐ梅雨入りしそうですね。雨で憂鬱な日が増えるかもしれませんが、前向きに頑張りたいと思います。(T)

