

2023.9.20

第4回セミナー

問題従業員対応

～懲戒処分の実務～

法律事務所ASCOPE
弁護士 小林 一樹

【本日のセミナーの目次】

- 1 本セミナーの目的
- 2 懲戒処分の留意点
- 3 誤解しやすいポイント1 ~私生活上の非違行為に対する懲戒処分~
- 4 誤解しやすいポイント2 ~懲戒処分としての減給のルール~
- 5 誤解しやすいポイント3 ~始末書と顛末書の違いについて~
- 6 質疑応答

1 本セミナーの目的

- ・懲戒処分は、会社からの相談が多い類型の一つ
- ・懲戒処分(特に懲戒解雇)は、厳格な要件充当性が要請されるが、企業秩序維持のために、実行が必要とされる場面もある。
- ・ただし、対応を誤ると、懲戒処分が無効と判断されるだけでなく、従業員から損害賠償を請求されてしまうこともある。
- ・さらに、懲戒解雇(諭旨解雇)の場合、法的紛争に発展して長期化することにより解決金やバックペイの支払のリスクもある。
 - ➡後々、従業員から、違法／無効な懲戒処分であると争われないようにポイントを押さえて行う必要がある。

1 本セミナーの目的

◆相談事例①

私生活における飲酒運転によって、人身事故を起こして逮捕された従業員がいる。会社としては、事故の態様が重大かつ悪質であることに鑑みて、懲戒解雇相当の事案であると考えるが、直ちに当該従業員を懲戒解雇して良いか。

1 本セミナーの目的

◆相談事例②

社用車の運転業務中に信号無視をして、自損事故を起こした従業員がいる。会社としては、社用車の修理に高額な費用が掛かっていること、この従業員が何度も交通事故を起こして社用車を破損させていたことから、修理代金相当額について減給処分(懲戒処分)を行いたいと考えるが、そのような懲戒処分を行うことに問題はあるか。

1 本セミナーの目的

◆相談事例③

勤務態度が悪く、周囲とも度々トラブルを起こしている問題従業員がいる。
会社としては懲戒解雇相当の事案だと考えているが、懲戒解雇しても問題がないか。もし、懲戒解雇が不相当であれば、別の適切な対処方法はないか。

※本事例は、稲元弁護士担当の第1回セミナー「退職勧奨の実務～失敗しないためのポイント～」で紹介した事例を本セミナー向けに修正したものです。上記の「別の適切な対処方法」の1つに同回で紹介した「退職勧奨」が考えられますので、第1回セミナーも併せてご参照ください。

2 懲戒処分における留意点

◆懲戒処分とは

使用者が、従業員の企業秩序違反行為(服務規律違反、業務命令違反、企業の信用棄損等)に対して加える制裁罰を指します。

懲戒処分の種類は、主に、

- ①けん責・戒告、②減給、③降格、④出勤停止、⑤諭旨解雇、⑥懲戒解雇
等があります。

2 懲戒処分における留意点

◆法的なルール(懲戒権の根拠)

「使用者が労働者を懲戒するには、あらかじめ**就業規則において懲戒の種別及び事由を定めておく**ことを要する。…そして、就業規則が法的規範としての性質を有する…ものとして、拘束力を生ずるためには、その内容を適用を受ける事業場の**労働者に周知**させる手続が採られていることを要するものというべきである。」(フジ興産事件:最高裁平成15年10月10日判決参照)

➡ 懲戒処分の定め、周知が必要(就業規則の場合)

※懲戒権の根拠は就業規則に限られない(労働協約や個別の労働契約も根拠となりうる(洋書センター事件:東京高裁昭和 61年5月29日判決参照)。

2 懲戒処分における留意点

◆法的なルール(権利濫用法理)

労働契約法 第15条

「第十五条 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、無効とする。」

2 懲戒処分における留意点

◆法的なルール(適正手続＝弁明の機会の付与)

「懲戒処分(とりわけ懲戒解雇)は、刑罰に類似する制裁罰としての性格を有するものである以上、使用者は、**実質的な弁明が行われるよう、その機会を付与すべきもの**と解され、その手続に看過し難い瑕疵が認められる場合には、当該懲戒処分は手続的に相当性に欠け、それだけでも無効原因を構成し得るものと解される」(日本通信事件:東京地裁平成24年11月30日判決等参照)

2 懲戒処分における留意点

◆ 法的なルール(二重処罰禁止の原則)

「ある事実に基づいて甲という懲戒処分がとられた後に、その事実について再び乙という別の懲戒処分(処分の形式は同一でもよい)をとることは**一事不再理の原則に照らし許されない**」(近鉄タクシー事件:大阪地裁昭和38年2月22日判決等参照)

※憲法39条の定める一事不再理の原則に由来する原則であり、懲戒処分が刑事処分に類似する不利益処分であるため、刑事訴訟手続に準じた手続的要請がある。

2 懲戒処分における留意点

◆法的なルール(まとめ)

懲戒処分が有効とされるためには、以下の点に留意する必要がある。

- ①合理的な内容の懲戒処分の根拠規定の存在
- ②懲戒処分事由該当性(「客観的に合理的な理由」(労契法15条))
- ③処分の相当性(「社会通念上相当」(労契法15条))
- ④手続の相当性(本人への弁明の機会の付与等)
- ⑤二重処罰禁止の原則

※以上の他にも、比例原則違反、平等原則違反などの場合は違法、無効となる可能性がある。要件を満たす必要がある。

2 懲戒処分における留意点

◆懲戒処分が違法／無効となる場合

(例) そもそも懲戒権の根拠を欠く場合

→就業規則の届出義務のない事業場は要注意(労基法89条本文「常時十人以上の労働者を使用する使用者は・・・就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。」)

(例) 私生活上の非違行為に対して懲戒処分をする場合(※例外あり)

→懲戒権の趣旨。ただし、労働者は信義則上、使用者に対して誠実義務を負っており、懲戒処分の対象となる行為が「企業の円滑な運営に支障を来たすおそれがあるなど企業秩序に関係を有する」場合は懲戒処分が有効とされる場合がある。

2 懲戒処分における留意点

◆懲戒処分が違法／無効となる場合

(例) 就業規則上の懲戒事由と対応していない懲戒処分を行う場合

<就業規則例>

第69条 従業員が次の各号のいずれかに該当する場合は・・・その情状に応じ、けん責、減給、出勤停止、停職、及び降職に処する。

(中略)

(9) 過失により会社または取引先等の物品を損壊し、会社に損害を与えたとき

➡ 従業員の行為が上記就業規則第69条1項9号に該当するとして「懲戒解雇」する場合＝対応する懲戒処分に「懲戒解雇」が定められていないため無効。

2 懲戒処分における留意点

◆懲戒処分の流れ

- (1) 懲戒権に関する根拠の確認
- (2) 懲戒処分事由該当性(事実認定)、懲戒処分の内容の検討
 - ➡従業員からヒアリングや顛末書(事実関係に関する報告文書)の提出を受ける等して、事実関係を確認する。
- (3) 弁明の機会の付与((4)懲戒処分通知書の交付と一緒に行う場合もある)
 - ①会社が認定した事実を基に、懲戒処分予定であり、弁明の機会を付与することを説明。
 - ↓従業員の検討期間
 - ②従業員の弁明内容の確認
- (4) 懲戒処分通知書の交付
- (5) 懲戒処分の実施

3 誤解しやすいポイント1

~私生活上の非違行為に対する懲戒処分~

◆相談事例①

私生活における飲酒運転によって人身事故を起こして逮捕された従業員がいる。会社としては、事故の態様が重大かつ悪質であることに鑑みて、懲戒解雇相当の事案であると考えますが、直ちに当該従業員を懲戒解雇して良いか。

3 誤解しやすいポイント1

~私生活上の非違行為に対する懲戒処分~

◆ 私生活上の非違行為を理由に懲戒処分を行うことができるか。

➡原則として懲戒処分できない可能性が高い。

∵懲戒処分とは、「使用者が、従業員[○]の企業秩序違反行為(服務規律違反、業命令違反、企業の信用棄損等)に対して加える制裁罰を指す」

➡ただし、当該非違行為が「企業の円滑な運営に支障を来たすおそれがあるなど企業秩序に関係を有する」場合は懲戒処分が有効とされる場合がある。

3 誤解しやすいポイント1

~私生活上の非違行為に対する懲戒処分~

- ◆ 非違行為が「企業の円滑な運営に支障を来たすおそれがあるなど企業秩序に関係を有する」とされる場合

飲酒運転の例：当該従業員がタクシー運転手の場合

「職場外でなされた職務遂行に関係のないものではあるが、職種（運転手）および被告の企業（タクシー営業）の特殊性に鑑み、被告の企業秩序に影響を及ぼし、被告の社会的評価の低下毀損につながるおそれがあると客観的に認められる。」（懲戒解雇有効）
（Cf: 笹谷タクシー事件：最高裁昭和53年11月30日判決参照）

- ➡ 抽象的には、非違行為の内容及びその結果が、企業秩序に影響を及ぼすかどうかで判断される。一見して業務と非違行為の関連性が認められない場合は具体的かつ慎重な検討を要する場合が多い。

3 誤解しやすいポイント1

~私生活上の非違行為に対する懲戒処分~

- ◆ 非違行為が「企業の円滑な運営に支障を来たすおそれがあるなど企業秩序に係るを有する」とされる場合

その他の例:

- ・度重なる私鉄従業員による電車内での痴漢(懲戒解雇有効)

(Cf:小田急電鉄事件:東京高裁平成15年12月11日判決参照)

⇔私鉄従業員による電車内の痴漢でも行為の悪質性が低いこと等から諭旨解雇が無効とされた例あり(Cf:東京メトロ事件:東京地裁平成27年12月25日判決参照)

- ・傷病休職期間中に休職給を受けながら無許可で自営業を営んだ場合(懲戒解雇有効)

(Cf:ジャムコ立川工場事件:東京地裁八王子支部平成17年3月16日判決参照)

3 誤解しやすいポイント1

~私生活上の非違行為に対する懲戒処分~

- ◆ 非違行為が「企業の円滑な運営に支障を来たすおそれがあるなど企業秩序に関係を有する」とされる場合

<具体的な考慮要素>

- ・行為の原因
- ・動機
- ・態様
- ・結果
- ・懲戒処分等の処分歴
- ・選択した懲戒処分が他の従業員に与える影響
- ・報道の有無等の具体的な影響
- ・行為者の会社内における地位
- ・勤続年数
- ・事前の会社における取り組み

4 誤解しやすいポイント2 ~懲戒処分としての減給のルール~

◆相談事例②

社用車の運転業務中に信号無視をして自損事故を起こした従業員がいる。会社としては、社用車の修理に高額な費用が掛かっていること、この従業員が何度も交通事故を起こして社用車を破損させていたことから、修理代金相当額について減給処分(懲戒処分)を行いたいと考えるが、そのような懲戒処分を行うことに問題はあるか。

4 誤解しやすいポイント2 ~懲戒処分としての減給のルール~

◆減給処分に関するよくある誤解

Q 減給処分として、基本給5万円の減給を6か月したいが問題が無いか。

A 公務員に対する懲戒処分のニュースなどでこのような減給処分の内容が報道されていることから生じる誤解かと考えられる。

公務員は、人事院規則12-0により、1年以下の期間、基本給の月額5分の1以下に相当する額の減給が可能とされている。

これに対し、労働基準法が適用される私企業は、1回の懲戒事由該当行為に対する減給内容の上限が決められているため、このような減給処分を行うことはできない。

4 誤解しやすいポイント2 ~懲戒処分としての減給のルール~

◆減給処分に関する法規制

労働基準法 第91条

「第九十一条 就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合において
は、その減給は、①一回の額が平均賃金の一日分の半額を超え、②総額が一賃金支
払期における賃金の総額の十分の一を超えてはならない。」(下線及びナンバリングは
当職)

4 誤解しやすいポイント2 ~懲戒処分としての減給のルール~

◆減給処分に関する法規制

<月給が30万円の場合の具体例>

①「一回の額が平均賃金の一日分の半額」を超えないこと

・「1回の額」

➡1回の懲戒事由該当行為に対して行う減給の額という意味

・「平均賃金」

➡平均賃金とは、「これを算定すべき事由の発生した日以前三箇月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいう。(以下略)」

(労基法12条1項)

4 誤解しやすいポイント2 ~懲戒処分としての減給のルール~

◆減給処分に関する法規制

<月給が30万円の場合の具体例>

①「一回の額が平均賃金の一〇日分の半額」を超えないこと

・「平均賃金の一〇日分の半額」

➡(総日数が90日の場合)

→(30万円×3か月)÷(30日×3か月=90日)=1万円 (=平均賃金)

→ 1万円 × 1/2(半額) =5000円 (=平均賃金の一〇日分の半額)

➡月給30万円の従業員に対する1回の減給処分の上限額は5000円

4 誤解しやすいポイント2 ~懲戒処分としての減給のルール~

◆減給処分に関する法規制

<月給が30万円の場合の具体例>

②「総額が一賃金支払期における賃金の総額の十分の一」を超えないこと

・「総額」

※複数の懲戒事由該当行為について複数回の減給をするときの総額という意味

・「一賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えてはならない」

※月給30万円の場合は3万円を超えてはならない(30万円の10分の1)

4 誤解しやすいポイント2 ~懲戒処分としての減給のルール~

◆減給処分に関する法規制

<月給が30万円の場合の具体例>

例えば、10回の懲戒事由該当行為に対して、それぞれ減給処分を10回行う場合、
ルール①では、 $5000\text{円} \times 10\text{回} = \underline{5\text{万円}}$ が上限となるが、
ルール②では、 $30\text{万} \times 1 / 10 = \underline{3\text{万円}}$ が上限となるため、

➡ 一賃金計算期間における減給は、3万円までとなる。

ただし、ルール②の上限を超えた部分(2万円)は、次賃金計算期間に減給することが可能

4 誤解しやすいポイント3

～始末書と顛末書の違いについて～

◆けん責とは

<就業規則の規定例>

「第●条 始末書を提出させて将来を戒める。」

- ➡ 「始末書」は、事実報告を求める文書の「顛末書」と間違いやすいため要注意。
懲戒処分該当性を判断する前提として「顛末書」の提出を求めようとした際に、間違えて「始末書」の提出を求めてしまうと、従業員において、弁明の機会の付与なく、直ちに懲戒処分(けん責)を出したと評価されてしまう可能性もある。

相談事例③の対応例

◆相談事例③の対応例

勤務態度が悪く、周囲とも度々トラブルを起こしている問題従業員がいる。会社としては懲戒解雇相当の事案だと考えているが、懲戒解雇しても問題がないか。もし、懲戒解雇が不相当であれば、別の適切な対処方法はないか。

相談事例③の対応例

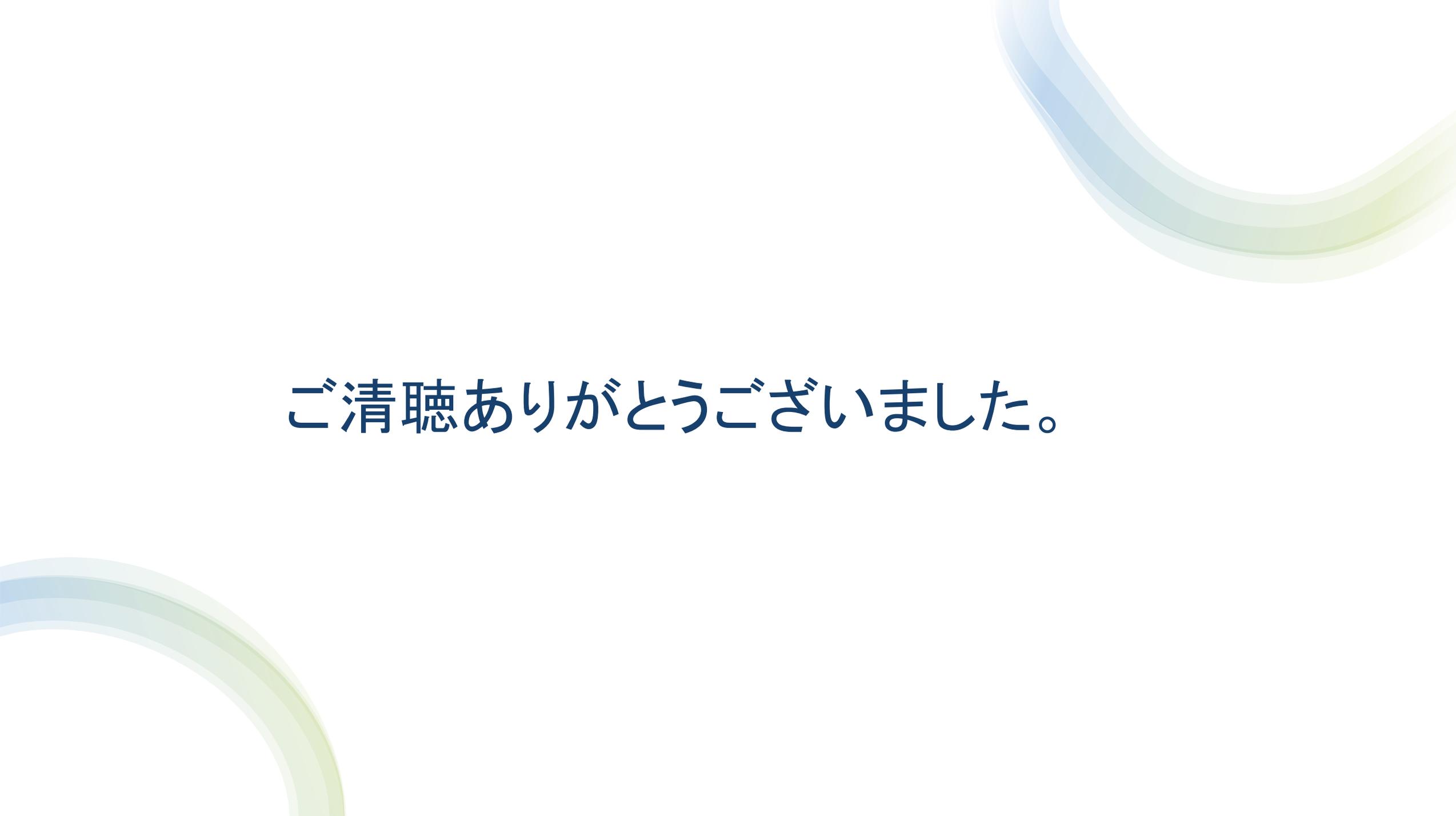
◆相談事例③の対応例

- ①従業員の問題行動の事実関係を会社の対応として証拠化しておく
 - ・問題行動に対する注意指導を繰り返し改善を求める
 - ・問題行動に対して懲戒処分(けん責等)を繰り返し反省を求める
- ②配置転換等の解雇回避努力義務履行の検討
- ③退職勧奨の検討
- ④普通解雇の検討

➡懲戒解雇は最終手段！

まとめ

- ・懲戒処分(特に懲戒解雇)は、厳格な要件充当性が要請されるため、検討は慎重に！
- ・ただし、余りに謙抑的に過ぎると、却って企業秩序維持を損なうこともあるため、事実を正確に把握した上で、適切な処分を実行することも必要。



ご清聴ありがとうございました。

質疑応答