

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、企業では就業規則などで懲戒規定を設けているところが多く見られます。

◎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ようです。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、だからといって使用者は、自由に懲戒処分をなし得るというものではありません。

◎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であるとして、当該懲戒は、無効となります(労働契約法第15条)。

◎使用者が懲戒処分を行うには、次の条件を満たすことが必要です。これら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。懲戒処分には、軽い方から、戒告、譴責(けんせき)、減給、降格、出勤停止、諭旨(ゆし)解雇、懲戒解雇といったものがあります。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るのは懲戒権の濫用にあたります。

・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。

・処分手続は、適正かつ公平なものでなければなりません。「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。

- ①職務懈怠、勤怠不良
- ②業務命令違反
- ③業務妨害
- ④職場規律違反
- ⑤私生活上の非行等
- ⑥誠実義務違反、信用失墜行為等
- ⑦重大な経歴詐称

◆ 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。

懲戒処分の理由を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ると思う。

③懲戒事由に納得がいかないのに、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、横浜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

懲戒処分として解雇される場合（懲戒解雇）は、解雇予告も予告手当の支払いもなく、即時になされます。また、退職金も支給されないのが一般的です。（ただし、懲戒解雇に合理性があっても、自動的に解雇予告や予告手当の支払いが不要になるわけではありません。解雇予告手当を支給とするには、使用者は、労働基準監督署の除外認定を受ける必要があります。退職金不支給も、就業規則等にその旨の規定が存在する必要があります。）

- ①処分を通告されても、その処分に納得がいかない場合は、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、労働基準法（以下、「労基法」という）第20条の但し書きによる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のですが、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多くなっています。（普通解雇と懲戒解雇では根拠・要件・効果が異なります。）

3 減給処分を受けたら

減給処分を受けた場合、その減給は労基法第91条で「1回の額が平均賃金の1日分の半額まで」、「総額が一賃金支払期における賃金総額の1割まで」と制限されていますので、それを超える場合は、減給処分が労基法に違反することを会社側に伝え、処分の撤回を求めましょう。