

労務法制委員会 Q & A

弁護士法人リバーシティ法律事務所

弁護士 和田 はる子 氏



第4回労務法制委員会では、懲戒処分についてお話ししました。要点を以下に報告します。

Q 懲戒処分と就業規則について

A 懲戒処分は、従業員の企業秩序違反行為に対する制裁として課す労働関係上の不利益措置であり、多くの企業で、戒告、譴責、出勤停止、降格、諭旨解雇（諭旨退職）、懲戒解雇などが制度化されています。

使用者が労働者を懲戒するには、あらかじめ就業規則に懲戒の種別及び事由を定めておくことが必要であり、就業規則の内容を労働者に周知させる手続（備付等）が採られていることも必要です。

行為時に懲戒事由として規定されていなかった行為を処分することはできません。就業規則の懲戒規定にパワーハラスメント行為などを新たに懲戒事由として追加した場合、パワーハラスメント防止の啓発活動を行うと共に、パワーハラスメント行為が懲戒事由となったことを事前に十分周知させる必要があります。

Q 懲戒処分の有効性について

A 懲戒処分が有効であるためには、処分に「客観的に合理的な理由」がなければなりません。形式的に懲戒事由に該当する場合でも、労働者の行為の性質、態様等に照らして、処分に「合理的な理由」があるかどうかが問われますので、軽微な逸脱行為は、懲戒事由該当性が認められないこともあります。労働者が非違行為をしたこと自体を否認している場合は、むやみに本人を追及したりせず、他の証拠から客観的に非違行為を認定できるか、外部の専門家とよく相談してください。

また、懲戒処分は、社会通念上相当なものである必要があります。行為態様や情状を適切に斟酌しないで重すぎる処分をしたり、同種事案における過去の処分と均衡を失する処分をしたりすると懲戒権の濫用となり、処分が無効とされます。懲戒解雇など重い処分を行う際は、処分の相当性に

注意を払い、できれば専門家にも事前に相談した方がよいと思われます。

なお、懲戒解雇の場合、就業規則上は退職金を不支給とする旨規定されていることが多いですが、実際に退職金を不支給とするには、永年の勤続の功を抹消してしまうほどの不信があったことが必要であるとされています。事案によっては、不支給規程に関わらず部分的に退職金を支給すべき場合もあります。

Q 懲戒手続きについて

A 懲戒処分は、企業が労働者に一方的に不利益を課すものなので、処分に至る手続きも適正であることが要請されます。

就業規則や労働協約で、懲戒委員会の開催、労働組合との協議等の手続を定めている企業では、定められた手続を履践する必要がありますし、手続が定められていない企業でも、処分に先立ち、懲戒対象事実を具体的に示して労働者に弁明の機会を与えることが必要とされています。

Q 懲戒事由の調査に関する注意事項

A 懲戒事由の調査をする際に、企業が貸与している業務用パソコンや企業のサーバーを経由して労働者が送受信したメールを点検・確認することがありますが、労働者のプライバシー侵害との関係が問題となります。

企業としては、業務用パソコンの使用規定を定めて私用の通信を禁止し、私的使用の有無や程度について監視したり問題が生じた場合にメールの内容を確認したりすることを規定し、これを労働者に周知させて、労働者には、プライバシーのない通信手段として業務用パソコンを使用してもらうべきです。調査・点検の過程では、個人情報の取得もあり得ますので、使用規定には企業が取得する個人情報の利用目的を明示し、労働者にもこれを通知するか公表するようにしてください。