

人事・労務管理のリスクマネジメント

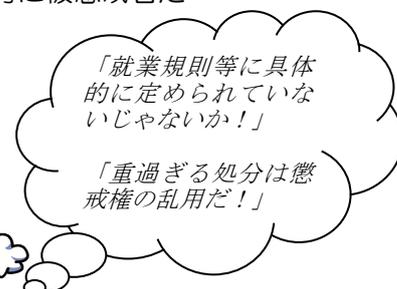
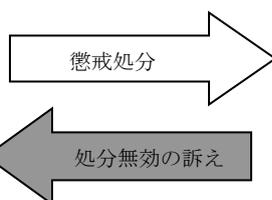
～ 懲戒処分に関するトラブル ～

■ 懲戒処分の有効性・・・(4つのポイント)

懲戒処分を行った場合に、その有効性が問われることがあります。懲戒処分が有効であるためには、次の4つの要件を備えていなければなりません。

- ①懲戒処分の対象となる行為を、あらかじめ就業規則等において明記しておくとともに、懲戒処分の種類（譴責・減給・懲戒解雇など）を定めておくこと。また、どのような懲戒事由に、どの種類の処分が適用されるかの相対関係を明らかにしておくこと。
- ②同じ懲戒事由に該当し、違反の程度が同程度である場合は、同じ処分とするなど、社員を平等に扱うこと。
- ③懲戒事由とそれに対応する処分の程度が相当なものであること。軽い違反に重い処分は禁物です。
- ④処分を行うにあたっては、適正な手続きをとること。特に被懲戒者たる社員に弁明の機会を与えること。

これらの4要件を守らず、無理な処分を行うと…、
裁判にまで発展するケースが少なくありません。



■ 懲戒処分に関するトラブル事例・・・ トラブル事例 その22

先月採用した B 氏ですが、面接の際に提出した履歴書の学歴を詐称していたようです。これを知った社長は「嘘をつくような人間は、この会社にはいらぬ」と・・・、早速 B 氏を呼び出し、経歴詐称を理由に、懲戒解雇を言い渡しました・・・。

Advice

ほとんどの企業では、就業規則等において、経歴詐称を懲戒事由のひとつとして明記していると思います（無ければ問題です）。しかし、経歴詐称イコール懲戒処分の対象となるかどうかの判断は、詐称した内容が、会社にとって「重要なもの」といえるかどうかという観点から、判断しなければなりません。

判例から見ると、学歴詐称については、「採用にあたって、学歴が、その企業にとって重要な評価ポイントとなっていた場合に限り、懲戒事由となり得る」とされています【S60. 10. 7 東京地裁判・H6. 11. 10 浦和地裁判】。

ですから、その場の感情で、安易な判断をしてしまうと、解雇無効の訴えを起こされるなど、大きなトラブルに発展しかねません。採用を決定するにあたって、大学を出ていたから採用したのか、また、高卒だったら採用しなかったのか、それとも本人の人柄や職歴を重視したのか、処分に踏み切る前に、もう一度考えてみてください。

■ 懲戒処分に関するトラブル事例・・・ トラブル事例 その23

最近の流行なのでしょうか、ヒゲをはやし、頭は茶髪・・・。何度か注意しても、「仕事はきちんとしているし、服装や髪型のことまで会社に言われたくない」の一点張り。しかし、他の社員への影響を考えると、なんらかの処分をしなければ、他の社員に示しがつきません。

Advice

就労にあたり、どのような服装を身につけるか、あるいはどのような髪型にするか、髭をはやすか否かなどは本来、個人の自由です。ですから、会社が一定の服装や身だしなみを社員に求めることができるのは、職種や業務内容に照らして、業務上必要であり、かつ、その制限の範囲が合理的である場合に限られてきます。

そして、一定の服装を求め、守らない場合に懲戒処分を行うことがあるようでしたら、労働契約のひとつとなるよう、就業規則などで明確に定めるべきです。「服装や身だしなみは社会の常識であって、いちいち言わなくてもわきまえるべきだ」と考えるのはトラブルの元です。育った時代背景も教育環境も異なる社員を扱うのですから、採用時からきちんと言い渡しましょう。



■ 懲戒処分に関するトラブル事例・・・ トラブル事例 その24

最近報告を怠る社員が多く、事によっては、報告が遅れたために取引先に迷惑をかけてしまったことがあります。そこで、今後は、報告義務を怠った社員には、なんらかのペナルティ(懲戒処分)を与えようと考えています・・・。

Advice

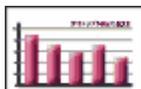
社員が、自分に都合の悪いことを報告しないということはよくあることです。しかし、会社組織として最良の選択をするためには、良い事も悪いことも含めて、すべての情報が迅速に上司に伝わり、責任者が適時適切な意思決定をすることが必要です。しかし、このように報告義務違反者を直ちに懲戒しようとする会社の姿勢は、他の社員への萎縮的影響を考えれば、必ずしも適当ではないと思われます。報告義務を怠ったために会社に損害が発生した場合、または損害が発生するおそれが高い場合に、はじめて懲戒処分の対象とするくらいで考えておかれた方がよろしいでしょう。



これまでの判例では、「不良品発生を報告しなかった課長を懲戒解雇した裁判で、そのような社員を課長職に就けた会社にも責任があるとして、解雇が無効とされた例【H9. 2. 12 大坂地裁】。「技術担当者2名が相次いで同業他社に転職したという事情において、これをあらかじめ知っていた社員の会社への報告義務違反にもとづく懲戒解雇は、直ちに服務義務違反には該当しないと、解雇は無効」【H10. 6. 2 横浜地裁】とされたケースがあります。

… 懲戒処分と就業規則の関係 …

就業規則に規定がないにもかかわらず、懲戒処分を行ったために、その有効性が問われることが多くあります。労基法第89条では、常時10人以上の労働者を使用する使用者に対して就業規則を作成し、これを所轄労働基準監督署に届け出ることを義務付け、同条9号で「懲戒(制裁)の定めをする場合においては、その種類および程度に関する事項」を定めなければならないとしています。今後の危機管理を考えると、常時使用する労働者数が、たとえ10人未満であっても、就業規則等を整備し、トラブルの未然防止に努める必要があると思います。社員を懲戒処分するような問題が起こらなければよいのですが・・・、いざトラブルとなってしまうと、就業規則を作成する以上の多くの時間とコストが発生してしまいます。



労使トラブル無料診断受付中!

<http://www.iwaki-pmo.co.jp>

