

21世紀型企业への転換を図る

21世紀型企业に求められる労務管理

人事・労務管理のリスクマネジメント

～ 懲戒解雇に関するトラブル ～

■ 懲戒解雇とは・・・

懲戒解雇とは、通常の解雇と違い、社員にとってはもっとも厳しい処分となるため、これまでの判例では、懲戒解雇できる場合を限定して判断する傾向にあるようです。すなわち、ある判例では、「単に就業規則に規定されている懲戒事由にあたる事実があるというだけでは不十分で、社員の行為の動機、結果、態様などからして、懲戒解雇とすることがやむを得ないと言えるほどに悪質かつ重大なものでなければならない」という表現で、懲戒解雇が可能な場合を限定的にとらえています。

よって、懲戒解雇を行う場合には、慎重な姿勢が必要となります。一時的な感情や安易な判断で処分を行うと、地位保全の訴えを起こされるなど、大きなトラブルとなりかねません。

《懲戒解雇の有効性が問われた例》

- ★電気部品メーカーへの就職に際し、履歴書に実際には有罪判決を受けて控訴中であるにもかかわらず、「賞罰なし」と記入した → 懲戒解雇有効
- ★妻子あるバスの運転手が、女性社員を妊娠、中絶させ、そしてその女性社員が退職に至ったことから、相手の運転手を懲戒解雇 → 懲戒解雇は無効、普通解雇としての処分が妥当
- ★所持品検査を拒否した社員を懲戒解雇 → 懲戒解雇有効
- ★始末書の提出を拒んだ社員を業務命令違反として懲戒解雇 → 懲戒解雇は無効（解雇自体も無効）



■ 懲戒処分に関するトラブル事例… トラブル事例 その25

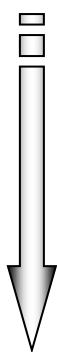
今年短大を卒業し、当社に就職した女子社員のなかに、常習的に遅刻をしたり、無断欠勤を繰り返す者がいます。また、勤務時間中の私語も多く、ひどいときには化粧直しをしていたりします。何度か注意をしましたが、いっこうに改まる様子がありません。このままでは、他の社員に悪影響を及ぼすことも考えられるため、近々懲戒解雇を通知しようと考えているところです…。



Advice

社員の勤怠管理は労務管理の基本です。本事例のような社員がひとりでもいると、他の社員のモラルが低下し、業務の効率化を阻害する要因となることも十分考えられます。

ただし、懲戒処分を行うにあたっては、(ましてや懲戒解雇を考えているのであれば、なおさら)、次の点に注意してください。

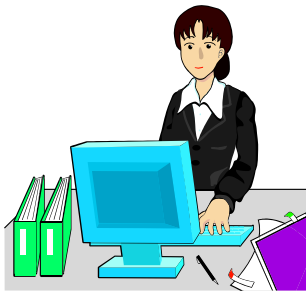


- ①勤怠不良、勤務態度不良などに対しては、教育、注意、指導を行い、改善を施したか？（特に社会経験のない学卒者を採用した場合は、まず、社会人としてどのような心掛けをもって仕事に取り組むべきかを教える必要があります）
- ②勤怠記録は残っているか、また、勤務態度不良や上司に対する反抗的態度をとった事実がある場合に、その記録を残してあるか
- ③その後も、勤務態度の改善がみられないようであれば、勤怠不良、勤務態度不良などに対する注意を文書で行ったか
- ④さらに、最終的な手段として、懲戒解雇を通知する場合は、まず退職の勧奨を行い、その社員の将来に配慮するくらいのことがあっても良いでしょう。

懲戒解雇をする場合には、いくつかの手順を踏まなければなりません。これらの手順を踏まずに、懲戒解雇処分を行うと、解雇権の乱用として訴えられるなど、大きなトラブルとなりがねません。

《参考》 類似判例

「部下への適切な指示、教育を怠ったなどの職務怠慢を理由に、会社が行った懲戒解雇は、その客観性と相当性を欠くものとして無効」とされた例 【H13.7.13 大阪地裁】



「会社が社員の出勤状態の不良、上司に対する指示、命令無視、反抗的態度を理由として出勤停止処分（5日間）を行い、その後も出勤状態等が不良であったため懲戒処分にしたことについての懲戒解雇は有効」とされた例 【S62.7.31 東京地裁】

■ 懲戒処分に関するトラブル事例… トラブル事例 その26

つい先日、勤務怠慢により取引先に迷惑をかけ、多大な損害を会社に与えた社員を懲戒解雇処分しました。会社としては、被った損害額もかなりのもので、とても退職金などを支払う気にはなれません。この社員の退職金を、損害の補填に当てたいと考えています…。

Advice

退職金に関する規定があり、その規定のなかに、「退職金の減額ないし全額不支給となることがある」ことが具体的に定められていれば、このような退職金の不支給といった措置が認められる場合があります。

ただし、これまでの判例からすると、退職金には、賃金の後払い的性格やそれまでの勤務に対する功労褒賞的な性格もあるとされており、全額を不支給とするには、「社員の永年勤続の功労のすべてを失わせるほどの重大な背任行為があった場合に限られる」などとされ、かなり限られたケースでのみで認められると解釈されています。



《参考》 類似判例

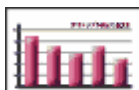
「他社に社員を引き連れて退職しようとした社員の退職金不支給に関する裁判では、退職金規定に不支給や減額に関する規定がなかったために、不支給は認められなかった例 【H10.5.29 大阪高裁】

「競合会社の設立に関与し、懲戒解雇となった社員の退職金の不支給について、競合会社の設立には関与したものの、永年勤続の功労を抹消してしまうほどの不信任行為はなかったとして退職金の支払いを命じた例 【H7.6.12 東京地裁】

判例からも分かるように、社員が自ら退職金の受取りを放棄したような場合は別として、会社が社員に、退職金の不支給などをもって、被った損害を賠償させるということは非常に難しいことです。損害保険付保や内部留保などで対処できるくらいの危機管理と日頃の管理監督を徹底し、トラブルを未然に防ぐことがやはり重要です。

「明日から来なくていい！」は、解雇の告知か？！

「明日から来なくていい！」、経営者も人間ですから、つい感情的になったときに出てしまいそうな言葉です。しかし、少し堪えてください。つい発してしまった言葉が、労使トラブルの原因となることがあります。社長は単に叱っただけであっても、本人は解雇の告知と捉えるかもしれません。ほんの些細な言動が、多くの時間とコストを要することになりかねません。それだけ社長の言葉は重いということです。



労使トラブル無料診断受付中！

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

