

21 世紀型企业への転換を図る

■ トラブル発生時の労務管理！！ ～ その懲戒処分に問題はありませんか？ ～

賞罰委員会の必要性について…！！

ほとんどの企業が“表彰”“懲戒”を就業規則に規定していると思いますが、事案発生時の運用はどのようにしておられるのでしょうか。“表彰”の場合は、“良いこと”ですので、社長や総務部長が独断で決定しても問題ないかもしれませんが、“懲戒”となると「事実の確認」「程度の判断」「情状」などさまざまな問題が輻輳します。これを一方的に決定し、処分を科すことは、使用者の処分権濫用と判断される場合があります、後々大きな問題となる可能性があります。

重要なことは、懲戒処分を適正に行うために、“第三者の意見を聞く機会を設ける”、“懲戒対象者に弁明の機会を与える”ことですので、何らかの手続が必要です。

この手続として、賞罰委員会等による諮問を行うことが法律上求められているわけではありません。しかし、賞罰委員会が設置・運営されることで「処分が適正な手続きを経て行われたものである」という処分決定の合理性を高めることができます。

賞罰委員会の組織や運営・役割については、就業規則等により各企業が自由に定めることができます。単に意見を聞くだけの機関として、処分決定は社長が行うという運用も可能です。



「賞罰委員会規程」を作成し、運用することもできます

誤りやすい場面① 自宅待機？ 休職？ 出勤停止？



「処分が決定するまで自宅待機だ！」もしかすると、このようなことを言われた方もいらっしゃるのではないのでしょうか。そして、その間は当然無給だと…。

一般的に、懲戒処分の対象となる就業規則違反が発生した場合、賞罰委員会の開催など企業がその処分を決定するためには、ある程度の時間が必要です。

この場合、懲戒の対象となっている社員を通常通り勤務させるのはいかなるものか、という事態が発生することがあります。たとえば、他の社員への影響や証拠隠滅の恐れなど業務に支障が生じるケースです。

賃金を全額保障した自宅待機であれば問題ありませんが、賃金を減額する（休業手当として6割など）、あるいは賃金を支払わない場合はどうでしょうか。

判例によると、賃金を減額することについては、不正行為の再発や証拠隠滅の恐れがある場合など、緊急かつ合理的な理由か、懲戒規定上の根拠が存在しない限り認められないようです。

また、自宅待機期間中の賃金を支給しないことは、懲戒措置の一つである出勤停止同様の処分となるため、事実上「自宅待機」という単純な業務命令ではなくなり、後述する“懲戒併科の禁止”に抵触しますので注意してください。



労働基準監督署への是正報告対応 ⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864

誤りやすい場面② 降格？ 人事異動？

懲戒処分のひとつに“降格”がありますが、これが懲戒処分なのか、人事異動なのかが判然としない場合があります。

たとえば、部長としての能力がないために現部長を課長に降格した場合、これが人事考課の結果であっても、本人からしてみれば“懲戒”と受け止め、企業と争うケースなどです。

企業は適正な人事配置をする必要があるための当然の処遇と位置づけますが、降格は賃金の減額を伴うことがありますので、これでもめてしまうのです。

判例では、懲戒処分としての降格ではなく、人事権を行使しての降格が有効とされた例がありますが、社員が誤解することがないように、人事制度についての説明を十分に行うようにしましょう。

一方、懲戒処分として行われる資格等級の引き下げである「降格」は、企業の懲戒権に基づいて行われるものです。この降格によって賃金額が低下したとしても、労働基準法第 91 条の減給の制裁には当たりません。降格によって制度上賃金額が低下したのであって、それ以上に賃金を減額しているわけではないからです。



懲戒処分が有効となる要件 ？！ その①

懲戒処分は社員に不利益をもたらす処遇ですので、その実行にあたっては、公平・適正に行わなければなりません。就業規則や労働協約・懲戒規程等で賞罰委員会の諮問を経る等の定めがあるならば、必ずその手続を行ってください。

定められた手続を省略したような懲戒処分については、懲戒権の濫用として無効とされる場合が多く見受けられます。

■一 就業規則等への明記

労働基準法第 89 条第 9 号により「制裁の定めをする場合においては、その種類および程度」を記載することが義務づけられています。

万が一の際に懲戒処分を行うためには、具体的な非行行為と懲戒の種類・程度が就業規則（懲戒規程等でも可）に明記されていることが必要です。

ただし、企業にとって必要やむを得ないときは、その行為に応じて適当な制裁を加えることは企業並びに労働契約の性質上当然である」（昭和 26、1.8 東京地裁決定「北辰精密工業仮処分申請事件」）という判例があります。例外的に、明らかに企業秩序を乱し、企業の目的遂行に害を及ぼす労働者の行為に対しては、規範が明示されていなくても懲戒処分ができるということです。

通常は、就業規則に定められた種類の処分に限定され、就業規則に規定されていない処分を行うことはできませんので、“より具体的に！”という観点で就業規則等を見直しましょう。

■一 同様の事件については同様の処分

ありがちな話ですが、「あいつは気に入らないから…」と感情が強く出過ぎた結果、懲戒処分が不公平になってはなりません。

懲戒を行う場合は、過去同様の事件についての処分を考慮し、懲戒の種類や程度が同様となるようにしなければなりません。交通違反と罰則のように、同じ事項に同じ程度に違反した場合は、同一種類・同一程度の処分であることが原則です。「いつもまじめに働いていたのに、たまたま飲酒運転しました…」 「部長ですから…」これが許されないのと同じことです。それだけ“懲戒”というのは厳しいことと考えましょう。

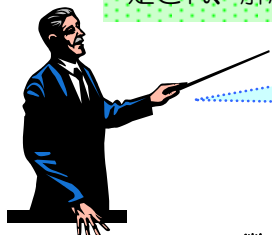


懲戒処分が有効となる要件 ？！ その②

■一 行為の種類や程度と処分内容が相当であること

社員が行った就業規則違反等の行為と企業が定めた懲戒処分が相当であること。軽微な行為に対して、重い処分を科することは、懲戒権行使の濫用となり、これを問題とした裁判となれば必ず企業が負けます。

特に、いきなり“懲戒解雇”と結論づけるような場合は要注意です。「その者を企業から追い出さなければならないまでの行為かどうか」「これまでの管理監督は十分か」「教育とフィードバックの状況はどうか」判例においても、懲戒処分は認めながらも、行為と処分の相当性が否定され、解雇無効とされている事件が多くあります。



労働契約法 15 条：懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質およ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、懲戒は無効となる

■一 懲戒規定を遡及適用しないこと

通常の懲戒処分は、就業規則等に規定が設けられた以後の行為に対して有効となります。事件が発生してから規定を設けても、懲戒することができません。

想定されるすべての事項を具体的に示すことは、現実的に不可能ですので、対策としては、抽象的ですが、「服務規律を乱したとき」、「会社の規則・命令に違反したとき」という項目だけでも追加しておきましょう。

■一 一事不再理の原則（二重処分の禁止）

「減給処分としたが、やはり辞めてもらおう」といったケースですが、懲戒処分を科した行為について、さらに懲戒処分を科することはできません。（一事不再理の原則）

ただし、立て続けに懲戒事由が発生した場合には、前後の行為を考慮して処分決定できます。

また、以前に懲戒処分を受け、その後改悛の情なく再び非行を繰り返した場合には、反省なきものとして、重い懲戒処分とすることが可能です。



懲戒処分の真の目的は… ？

職場の秩序を維持するためのルールが守れなかった社員がいた場合には、そのことを社員に気づいてもらい、自己の行為を反省し矯正して、「これまで以上に企業に貢献していく人材に育てて欲しい」、これが懲戒処分だと思います。

しかし、どちらかという、非行行為ばかりに目がいき、「なぜ懲戒にあたるような行為をしたのか？」その本音の部分聞き出し、企業としての今後の対策、その社員の教育方針までは踏み込んでいないケースが多いのではないのでしょうか。

不良社員？と呼ばれる人も、最初は“使える！”と思って採用したのですから、“立ち直るきっかけ”を与えることまで、賞罰委員会等で協議できる仕組みが望ましいと思います。企業の後押しがあれば、きっとやる気が出るはずです。

