

労務法制委員会 Q & A

弁護士法人リーガルプラス 市川法律事務所

弁護士 宮沢 純一 氏



平成28年10月3日に実施された労務法制委員会「服務規律と懲戒処分をめぐる問題」に関し、Q&Aの形式でご紹介・補足等いたします。

Q1 問題のある従業員を懲戒処分にするとき、どのような点に気を付けるべきですか。

A1 企業と労働契約を締結した個人は、従業員として企業秩序遵守義務を負います。もともと、契約関係があることだけを理由に、従業員を懲戒処分に付すことはできません。懲戒処分に付す前提として、その従業員の問題行為が、あらかじめ就業規則で定められた懲戒事由に該当している必要があります。最高裁判例においても、就業規則において懲戒の種別及び事由を定めておくことを要する、とされており、また、その就業規則が周知されていることも、当然に要求されます。まずは、客観的な資料に基づいて従業員の問題行為の具体的事実を把握し、それが就業規則に定められている懲戒事由に該当するか、確認しましょう。

その上で、当該問題行為に対する懲戒処分が、「客観的に合理的な理由」を備え、「社会通念上相当」（労働契約法15条）であることが求められます。言い換えれば、懲戒処分が問題行為の内容と照らし均衡がとれたものであること、他の従業員に対する懲戒処分と比して公平性に欠けていないこと、また、懲戒処分に付すための手続きとして、当該従業員に弁明の機会が与えられていること、といった点を満たしていなければなりません。

懲戒処分において、以上の諸点には必ず留意すべきです。

Q2 従業員が私生活で問題をおこしたようです。「会社の信用を損なったとき」という懲戒事由に該当すると思うのですが。

A2 勤務時間外の事柄であっても、勤務時間中の労務の提供に影響を及ぼす問題行為や、企業秩序遵守義務に違反する行為は、懲戒処分の対象となり得ます。しかし、従業員は私生活上では、本来、企業の指揮命令関係から離れ自由であると考えられるため、単純に勤務時間中の問題行為と同様に捉えることには問題があります。

裁判例では、私生活上の問題行為の性質、会社の種類・態様・規模、従業員の会社における地位・当該行為に関する正当な理由の有無といった諸般の事情を総合考慮した上で、企業の信用が実質的に損なわれたと言えるかが、厳格に審査されています。懲戒事由に該当するかを判断するに当たっては、慎重な検討が必要であると言えます。

Q3 懲戒解雇する従業員に対しては、退職金を一切支給しないつもりです。問題はありませんか。

A3 懲戒解雇について、原則として退職金を支給しない旨の就業規則を設けることは、珍しいことではありません。しかし、裁判例においては、懲戒解雇と退職金不支給は直ちに連動するものではないとされます。退職金支給額が個々の従業員の勤続年数に連動して算出されるなど、退職金に賃金の後払い的性質が認められることが、その理由です。

裁判例では、当該従業員の勤続状況を踏まえ、懲戒解雇の理由となった問題行為が、永年の勤続の功を抹消してしまうほどの強度な背信性を持つ場合に限り、退職金全額不支給が認められています。退職金については、個別に検討することをお勧めします。