

人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

懲戒解雇を行う際の注意点

<有効性の判断基準、解雇予告除外認定>

発行日：2010年6月7日 No.71

発行元：社会保険労務士 山口事務所

〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷 3-26-5

金子ビル 4F

TEL：03-5775-0762 FAX：03-5775-0763

E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp

URL：http://www.ys-office.co.jp

「従業員が同僚や上司に暴行を加えた。」

「会社の金品を横領したことが発覚した。」

従業員が服務規律に反して企業秩序を乱す行為をした場合に会社は懲戒処分を課します。この懲戒処分の中で懲戒解雇が一番重く、実施に際してはより慎重に手続きを進めなければなりません。今回は懲戒解雇処分における注意点について解説します。

1. 解雇の形態

懲戒解雇は同じ解雇でも普通解雇や整理解雇等と意味合いが異なります。

(1) 普通解雇

従業員の勤怠不良や能力不足、健康問題等、雇用継続を困難と判断させるやむを得ない理由に基づく解雇

(2) 整理解雇

会社の経営上必要とされる人員削減のために行う解雇

(3) 懲戒解雇

服務規律違反等に対して、会社の秩序維持を目的とした懲戒処分(罰)として行う解雇

まずは、普通解雇と懲戒解雇の違いを認識することが大切です。懲戒解雇は通常退職金が不支給となったり、再就職を困難にさせたりするなど、労働者にとって大きな不利益を与えます。よって、その処分の有効性や手続きについて厳格に考えていかなければなりません。

2. 懲戒解雇の有効性の判断基準

【労働契約法 第15条(懲戒)】

当該懲戒が労働者の行為の性質及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その権利を濫用したものとして無効とする。

懲戒解雇等の懲戒処分が有効とされるためには、下記の要件を満たす必要があります。

(1) 就業規則に懲戒処分についての定めがあること

労働基準法では就業規則の記載事項の一つとして、「制裁の定めをする場合はその種類及び程度」を定めています。懲戒処分の根拠規定を就業規則に盛り込みます。労働者にとっても、遵守事項が示されないなか、懲戒処分を受けることはたまったものではありません。懲戒処分の内容が就業規則に沿ったものであることが必要です。

(2) 行為と処分のレベルが離れていないこと

軽い行為に対して不相応な重い処分をくだすことは懲戒権行使の濫用となり、その処分は無効となります

(1日でも無断欠勤したら懲戒解雇にする等)。

(3) 懲戒処分の手続きを遵守すること

定めがある場合懲罰委員会の開催や労働組合の同意をとるといったプロセスをきちんと踏むことが必要です。また、必ず本人に弁明の機会を与えます。

(4) 二重処分でないこと

一つの違反行為に対して二重の処分を課することはできません。不正行為が見つかり懲戒処分を決定するまで自宅待機させる場合等に注意が必要です。この自宅待機を懲戒処分としての出勤停止とすると、その後の懲戒解雇が二重処分として認められない可能性が出てきます。自宅待機について懲戒処分ではなく、証拠隠滅や再発の防止のために就労を制限したものとして位置付け、その間平均賃金の6割以上の給与支給をすることが無難といえます。

3. 解雇予告除外認定手続き

普通解雇の場合、30日前に解雇予告をするか、即時解雇をする場合は30日分の賃金を支払う必要があります(解雇予告)。労働者の責めによる懲戒解雇では、労働基準監督署長が認めた場合に限り、解雇予告が必要なくなります。この認定を受けないで解雇予告もせず懲戒解雇した場合は、労基法違反となり処罰の対象となります。不正行為を働いた従業員に30日分の賃金を支給して辞めてもらうのもナンセンスではありませんが。

上記の解雇予告除外認定手続きには主に以下の書類が必要となります。*管轄の労基署により若干異なります。

- ① 顛末書(行為内容を詳細かつ時系列にまとめた資料)
- ② 自認書(本人が行為を認めたことを証明する書面)
- ③ 就業規則の懲戒、服務規律の記載箇所
- ④ 懲罰委員会の議事録等
- ⑤ その他対象行為が立証できる客観的資料

この中でも特に重要なのが「自認書」です。いくら客観的な資料を積み上げて本人が認めていることがはっきりしない場合は、労基署はなかなか認定を出しません。迅速に手続を進めるためには事件発覚時点で自宅待機を命じる前に自認書を取り付けておくことが大切です。自認書がない場合は労基署が本人に直接連絡を取り、事実確認を行います。自認書等すべての書類が揃っている場合1週間以内に認定が出ることもあります。

レポートの内容についてご不明な点がありましたら、山口事務所までご連絡ください。

— 今月の主な労務・税務関連手続き —

- ・労働保険年度更新(6/1~7/12)
- ・賞与支払届の提出

● コラム ●

この前生まれたと思った息子が早いもので1歳になりました。妻の仕事の関係で6月より保育園に通い出しました。私が週3日ほど朝保育園に送っています。上の娘のときは仕事ばかりして育児をあまりしなかった結果、娘はすっかりママっ子になってしまいました。その辛い経験を生かし、今回はなるべく多く息子との時間を過ごし(週3回送っていただけですが)、成長を逐一見届け、立派なイクメンになりたいと思います。(山口)