

人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

懲戒処分を行う際の留意点

<懲戒処分の内容と有効性の判断基準>

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 1-7-5
ヒロビル 2F
TEL：03-5775-0762 FAX：03-5775-0763
E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp
Homepage：http://www.ys-office.co.jp
Facebook：http://www.facebook.com/ysoffice

無断欠勤、金品の着服、経歴詐称といった問題行為を起こした従業員への対応についてよくご相談をお受けします。最近では、ハラスメントや SNS への会社情報の書き込みなども問題となっています。こうした行為に対し、会社は懲戒処分を通じて職場秩序の維持を図ることになりますが、懲戒には法的な制約もあり、慎重な対応が求められます。今回はこの懲戒処分を行ううえでの留意点を解説します。

1. 懲戒処分とは

懲戒処分とは、労働者の企業秩序違反行為に対し、使用者によって課せられる制裁罰のことをいいます。その種類には、違反行為の程度に応じて、戒告、けん責、減給、降格、出勤停止、諭旨解雇、懲戒解雇等があり、使用者が任意に定めることができますが、使用者の判断で何でも自由に処分をくだせるというわけではありません。懲戒処分が「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」は無効とされます(労働契約法 15 条)。

2. 主な懲戒処分の内容と注意点

主な懲戒処分の内容と注意点は次のとおりです。

(1) けん責

けん責とは、一般的に始末書を提出させて将来を戒めることをいいます。始末書を取らずに注意のみで済ます戒告等の処分もありますが、その場合でも指導文書という形で書面に残しておくのがよいでしょう。本人の反省を促すという意味のほか、後々解雇をめぐる労使間の紛争になったときに会社側の処分の正当性を主張する材料となり得ます。

(2) 減給

労働基準法では減給額の上限を定めています。その上限は、減給 1 回の額が平均賃金の半日分以内、総額で 1 賃金支払期(1ヶ月)の賃金総額の 1 割以内です。なお、懲戒処分ではなく、人事権の行使として降格させたり、異動により役職手当を下げたり、賞与のマイナス査定等を行う場合は、懲戒処分としての減給幅の制限は適用されません。

(3) 出勤停止

一定期間の就労を禁止し、その間の賃金を支給しないのが懲戒処分としての出勤停止となります。不正行為が見つかり正式な懲戒処分を決定するまでの調査・審議期間に命じる自宅待機とは分けて考えます。後者の自宅待機の場合、業務命令として行い、所定の給与支払いをするのが妥当な対応と思われます。

(4) 懲戒解雇

会社が制裁罰として解雇するという一番重い処分です。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(解雇予告手当)、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、解雇予告が不要となります。この認定を事前に受けないと懲戒解雇でも解雇予告が必要となりますのでご注意ください。自認書(本人が行為を認めたことを証明する書面)があると、比較的スムーズに認定がおりますので、違反行為が見つかったら、速やかに本人より自認書を取り付けておくことが大切です。

3. 懲戒処分の有効性の判断基準

懲戒処分の有効性については、主に次の基準で判断されます。

(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。どのような場合に懲戒処分を行うのか(懲戒の事由)、処分の内容は具体的に何があるのかといった懲戒処分の根拠規定を就業規則に盛り込みます。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当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(遅刻 1 回で懲戒解雇にする等)。公平な処分をくだすために過去の処分内容の記録をとっておき、今までの量刑の水準を参考にしながら処分を決定するのがよいでしょう。

(3) 懲戒処分の手続きを遵守すること

処分決定にいたる手続きが不十分だと懲戒処分に重大な瑕疵があるとして無効と判断されることがあります。懲罰委員会を開催し処分内容について慎重に審議を行ったり、懲戒処分を行う前に必ず本人に弁明の機会を与えるといったプロセスが必要といえます。

(4) 二重処分でないこと

一つの違反行為に対して減給処分を課した後、気分がおさまらないので懲戒解雇にしたというように二重の処分を課することはできません。ただし、ある事実について処分を行った後、別の懲戒事由が見つかった場合や前に懲戒処分を受けながら違反行為を繰り返した場合等は新たに重い懲戒処分を行うことは可能です。

ご不明な点がございましたら、弊所までお問合せください。

● コラム ●

労務行政主催の労政時報カレッジで 7 月と 8 月に講演を行います。テーマは、7 月 5 日は「人事労務トラブル回避の就業規則・総点検」(1 日研修)で、8 月 5 日は「パワハラ、セクハラ、マタハラの基礎知識と企業の安全配慮義務」(半日研修)となります。講師割引もありますので、ご興味のある方は私までご連絡ください。なお、後者のハラスメントについては、社内研修もお受けしています。お気軽にお問い合わせください。(山口)