

## 人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

## 懲戒処分を規定する際の留意点

＜懲戒処分の内容と実施の合理性＞

金品の着服、窃盗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。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の内容と実施する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。懲戒処分は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）。懲戒処分は就業規則の必要記載事項となるため、懲戒の事由と処分内容を就業規則に規定し、社員に周知させ、その規定に沿って処分を実施することが必要です。

## 2. 懲戒処分の種類

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訓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。

なお、ミスをした部下に対し、上司が安易に始末書の提出を求めるケースが見受けられます。部下に改善を促すのであれば、現場レベルでは始末書という形ではなく、改善策をレポートで報告させる等、懲戒処分としての始末書提出と通常の業務指導とを明確に区別するようにしましょう。

## (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。なお、自宅待機については事故発

生、不正行為の再発のおそれがある等、緊急かつ合理的な理由が存在する場合に限り無給が認められるという考え方があります(日通名古屋製鉄事件等)。

## (4) 降格

降格には、職位・役職の引下げ、職能資格制度や職務等級制度の等級の引下げ等があり、懲戒処分として規定する際、降格の具体的な内容について規定します。なお、降格は懲戒処分として行う場合のほか、人事権の行使として行う場合もあります。降格の位置づけの混同を防ぐために懲戒処分としては定めず、人事異動の一形態としてのみ実施する考え方もあります。なお、降格について規定する際、降格に伴う賃金の減額についても明確に定めておきましょう。

## (5) 諭旨解雇

懲戒解雇に相当する事由であっても、その違反行為に至った経緯や本人の態度等を考慮し、懲戒解雇の一步手前の処分として、諭旨解雇を行う場合があります。これは退職願の提出を勧告し、提出があれば任意の退職として扱うものです。もし、従業員が勧告に従わない場合には、懲戒解雇となります。諭旨解雇の場合、退職金を全部または一部支給することがあり、懲戒解雇を軽減した処分内容といえます。実務では、対象従業員の今後のキャリアを考慮するという点のほか、懲戒解雇処分の有効性が否定されるリスクを回避するという目的で諭旨解雇を行うことがあります。

## (6) 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日前の予告または解雇予告手当が必要となりますが、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。なお、「懲戒解雇：労働基準監督署長の認定を受けたいので即時解雇する」という規定を見かけることがありますが、この場合、労基署の認定を得なければ懲戒解雇自体ができないとも解釈されるので、規定の仕方にも留意しましょう(認定が得られなくても懲戒解雇は行い得ます)。

## ● コラム ●

今年も大変お世話になりました。弊所は12月28日(土)から1月5日(日)まで年末年始のお休みをいただきます。今年は、特にハラスメント防止や同一労働同一賃金の法制化対応に関する研修・セミナー、相談対応を多く行いました。来年はこのテーマに加えて、60歳以降の社員の処遇設定(従来の定年再雇用制度の見直し)がより注目される年になるのではないかと予想しています。今後ともよろしくお願ひします。(山口)