

懲戒委員会

(株)北見式賃金研究所 北見昌朗

処分には手続きが必要 懲戒委員会の開催を

けん責、減給、出勤停止、昇給停止、解職、諭旨退職、懲戒解雇 等々

処分の行い方にも色々あります。だが、処分は労使トラブルの元。トラブルを防止する1つの秘訣は懲戒委員会を開いて、本人に弁明をさせる機会を与えることです。



労働局に持ち込まれたトラブル事例

降格処分の取消し(正社員)

○労働者の主張

ささいなことに対し、始末書の提出を求める業務通達を出されたが提出しなかった。それについて話し合いをしたいと申し入れても無視された。このような状況の下で一方的になされた降格処分は納得できない。



○使用者の主張

労働者は以前から問題行動が多く、口頭で是正を求めても反省の色がなかった。そのため、文書で通知し、始末書の提出を求めた。話し合いは、こちらが求めても労働者が無視したことがある。また、労働者に対し行った処分は、降格処分ではなく、職務の一時停止の業務命令である。



労働契約法による「懲戒」の定め

第十五条

使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る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、当該懲戒は、無効とする。



懲戒処分の際に守るべきルール

- 1.懲戒処分を行うには、就業規則上の根拠が必要である。
- 2.懲戒手続きを欠いた懲戒処分は、懲戒権の濫用となり無効となる。



懲戒処分の有効要件とは？

労働契約法案は、具体的に、無効・有効の要件を触れられていません。
労働契約法は、懲戒に相当すれば、懲戒が出来ると言っているのみでありその他の要件については下記で判断することになります。

懲戒処分の有効要件として

- ① 罪刑法定主義 (不遡及の原則、一事不再理など) —
一事不再理とは、同じ事由で二重に懲戒処分することはできないという意味
 - ② 平等取扱いの原則
 - ③ 相当性の原則 (労働契約法により明文化)
 - ④ 適正手続き等
- でその効力の有無が判断されているようです。

Q 出勤停止と、その後の懲戒解雇



Q 社員の横領が発覚しました。本人は否定していますが、確実です。その額を調査するため、まずは一定期間、出勤停止(無給)とし、調査の結果被害額が確定し相当高額であったことから懲戒解雇とする場合は、一事不再理の原則が適用され懲戒解雇は無効となるのでしょうか？

A いったん懲戒処分として出勤停止としたのであれば、さらに懲戒解雇することは二重処罰になり、一事不再理の原則に反しますから懲戒解雇はできません。

しかし、出勤停止が懲戒処分でなく、調査のため、または処分を決定するまでの措置として就業を禁止したにすぎない場合には、その後に処分したとしても二重処罰に該当することにはならないと考えます。

つまり、出勤停止の処分が懲戒処分か、業務命令かということになると思います。

なお、出勤停止期間中の賃金の扱いについてですが、懲戒処分としてではなく、業務命令としてであれば、休業手当の支払いが必要となります。



～～北見昌朗のアドバイス～～



「出勤停止期間中に休業手当を払い、そして懲戒解雇をする」という手順を踏めば二重処罰にあたらず。

懲戒委員会を開かなかつたばかりに解雇無効に

就業規則において「懲戒処分の発動やその内容を懲戒委員会で決める」と定めなければならない義務はありません。ただし、就業規則において、特段の定めがなかった場合でも、懲戒委員会を開いた上で処分を決めた方が、後々に会社の立場を強くします。

処分手続は、適正かつ公平なものでなければなりません。処分しようとする時は、理由をはっきりさせ、その証拠を明らかにすることが必要です。処分に対する不服があれば、本人に弁明の機会を与えることは最小限必要とされます。

こうした手続が就業規則や労働協約に定められているのに、それに違反した場合はもちろん、特に定めがなくても適正な手続を経ないでなされた処分は、権利の濫用等として無効とされることとなります。

大栄運輸事件 大阪地裁 S47.7.12

刃物をもって社長の腹部を刺し重症を負わせた従業員に対する懲戒解雇が、解雇協議約款の定めを守らなかったという手続上の不手際で無効とされた。

「懲戒委員会を開かずに処分でも有効」 になった判例もあるが...

就業規則において、懲戒処分の発動やその内容を懲戒委員会で決めることにしているときは、必ずその手続きを踏まなければいけません。

懲戒委員会への付議が必要的なものでない場合は、懲戒委員会の議を経ずなされた懲戒も無効となるわけではないとされています。現に次のような判例もあります。



エス・バイ・エル事件

事案概要：上司に対する勤務時間中の懲戒解雇につき、懲戒権濫用にはあたらないとされた事例。

裁判年月日：1992年 裁判所名：東京地 裁判結果：棄却 判決理由：〔懲戒・懲戒解雇－懲戒権の濫用〕
〔懲戒・懲戒解雇－懲戒事由－暴力・暴行・暴言〕

1記載の原告の暴行は、ネクタイを力いっぱい引っ張るというもので、暴行の態様自体が悪質であるほか、その動機においても特段酌むべきところはないというべきである。すなわち、原告は、A部長らが原告のプライバシーにわたる事項に介入したと主張し、これに抗議しようとした原告が結果的に本件暴行に及んだのであるから動機において酌むべき点があるというのであるが、原告は、Bに対し勤務時間中に交際を求める手紙を渡すなどの行為をしていたのであるから、右のような原告の行為がBの職務に支障をきたすおそれがあることは明らかである。従って、A部長らが原告に対しBに交際を求めるのをやめるよう説得する行為は職場秩序を維持するためになされたものというべきであって、原告のプライバシーを違法に侵害する行為であるということとはできない。もっとも、原告がA部長らの右行為に対し不快感を抱いたであろうことは容易に想像できるが、このことから1記載の各言動に及ぶとすれば、あまりに短絡的かつ非常識であるといわねばならない。

さらに、記載の各事実によれば、原告の本件暴行は決して偶発的、一過性のものではなく、原告の独善的かつ極端に激しやすい性格に根ざしたものであるといわなければならない。そして、右各事実によれば、原告は本件の前にも何回かその協調性のなさや独善的性格について注意を受けていたにもかかわらず、悪いのは自分ではなくC支店長ら上司であるなどとして全く反省せず、かえって、同支店長らに対する憎悪を募らせていたことが認められるのであるから、被告が原告の性格が改善不能であると考えるのはもっともであり、また、原告の本件暴行が原告のこのような性格に根ざしている以上、今後とも同様の事態が発生することは十分予想されるのであるから、懲戒処分のうち、解雇という手段を選択したことはやむを得ないというべきであって、被告が前記のとおり調査等をしたうえ本件処分に及んだことをも考慮すると、本件処分が懲戒権の濫用に該当するということとはできない。

また、原告は、C支店長が被告女子社員に対し「セクシャルハラスメント」をしていたほか、D次長も原告に対して暴行を働いておりこれが原告の本件暴行を誘発したなどとして、右両名を懲戒せず、原告のみについて懲戒解雇処分をするのは、処分の均衡を失するものであると主張するが、仮に原告の主張する事実が存在していたとしても、既に認定した原告の本件行為の動機、態様及び本件行為に至るまでの原告の行状に照らすと、本件処分を無効とするほどの処分の不均衡があるとはいえない。

<http://www.zenkiren.com/jinji/hannrei/shoshi/05945.html>