

労務アドバルーン⑭

～懲戒解雇～

弁護士 柿 平 宏 明 弁護士 岩 城 方 臣
弁護士 大 澤 武 史 弁護士 山 本 一 貴
弁護士 西 中 宇 紘 弁護士 富 川 諒
弁護士 山 越 勇 輝

第1 はじめに

連載14回目となる今回は、懲戒解雇について取り上げます。懲戒解雇は、まさに懲戒処分となされる解雇であり、その要件や効果(従業員に対する不利益の程度)は、前回ご紹介させていただいた普通解雇とは異なります。今回は、懲戒解雇の普通解雇との違い、懲戒解雇の要件及び留意点等についてご説明いたします。

第2 懲戒解雇とは

懲戒解雇とは、制裁罰としての解雇をいい、懲戒処分の中で最も重い処分です。懲戒解雇は、当該従業員の経歴上、懲戒解雇を受けたという社会的評価を負う(再就職に支障が出る)という点や、退職金の全部又は一部不支給が認められる可能性がある点で、普通解雇と比べて労働者にとって不利益となります。そして、普通解雇よりも従業員に対する不利益の程度が大きいだけあって、その有効性も、より厳格に判断されることとなります。

第3 懲戒解雇の要件

懲戒解雇が有効と認められるためには、以下の要件が具備されている必要があります。

- ① 就業規則上、懲戒の理由となる事由及びこれに対する懲戒の種類・程度が明記されていること
- ② 就業規則に定められた懲戒事由に該当し、かつ、客観的に合理的な理由が認められること
※ なお、懲戒当時使用者が懲戒理由として表示していなかった非違行為は、原則として当該懲戒の有効性を基礎付けることはできません。
- ③ 懲戒解雇理由とされた当該行為の性質・態様その他の事情に照らして社会通念上相当であること(手続的相当性を含む)
※ 例えば、従来黙認されてきた行為について、懲戒解雇を行うのであれば、少なくとも事前に十分な警告をしなければ、無効と判断される可能性が高いといえます。

※ 手続的相当性については、例えば、就業規則や労働協約上、組合との協議や労使代表によって構成される懲戒委員会の討議を経なければならない旨定められていれば、これらを遵守する必要がありますし、特段の定めがない場合であっても、本人に弁明の機会を付与するべきであると考えられます。

第4 具体例

それでは、具体的にどのような場面であれば懲戒解雇が有効であると認められるのでしょうか。

例えば、経理職員が自らの地位を利用して会社の財産を横領していた場合や、私生活上の行為であっても殺人や強盗を犯したという場合は、懲戒解雇の有効性が認められる可能性は高いでしょう。また、過去に業務命令違反により減給処分や出勤停止処分を受けていたにもかかわらず当該業務命令違反を繰り返しており、かつ、当該業務命令違反が従業員としての基本的な義務に反する重大な命令違反といえる場合であれば、懲戒解雇の有効性が認められる可能性が高いといえます。

他方、無断欠勤や正当な理由のない遅刻・早退を繰り返しているに止まるという場合は、懲戒解雇は相当性を欠き、無効と判断される可能性が高いように思われます。また、セクハラやパワハラが行われた場合、これが強制わいせつ罪や傷害罪といった犯罪行為と評価できるのであれば、懲戒解雇とする余地がありますが、犯罪行為には至らないのであれば、やはり懲戒解雇まで至ると無効と判断される可能性は高いように思われます。但し、これらの行為に対して懲戒解雇に至らないその他の懲戒処分(譴責、減給等)が適切・妥当と思われることも多く、懲戒解雇はできないとしても懲戒処分自体の検討は行うべきであるといえます。

コラム



グローバルに活躍される企業の課題として、海外拠点の労務管理がありますが、メインの営業に注力するせいか、後手に回りがちです。もっとも、日本と同様、各国で雇用規制は日々変化し、厳格化されていますので、注意しないといつの間にか大きな落とし穴にはまってしまいます。子育てやたこ焼き作りと同じで、目が離せませんね。(柿平)

今年2月に公取委(人材と競争政策に関する検討会)が報告書を公表し、企業の従業員に対する行為が独禁法違反になり得ることを示しました。特に、報告書では、人事担当者同士が賃金水準等に関する情報を交換して企業間で共通の目安が作られると独禁法上問題になると指摘されており、注意が必要となります。(岩城)

特に最近、各種のハラスメントに関する講演依頼やご相談を多くいただいております。日頃の意識啓発と問題の早期発見、早期対応が肝要であり、研修やアンケートを活用しながら、不断に社内体制の検討・見直しを行うことが解決のために欠かせないと思われまますので、根気強く、一緒に対策に取り組みましょう。(大澤)

第5 その他の留意点

(1) 解雇予告

懲戒解雇が行われる場合、解雇の予告又はそれに代わる解雇予告手当の支払(以下、「解雇予告等」といいます。)を経ずに、即時解雇が行われる例が多いと思われます。

もっとも、懲戒解雇であるからといって、当然に解雇予告等が不要となるわけではありません。懲戒解雇も解雇の一種ですので、本来は、解雇予告等が必要です。ただ、労働基準法上、「従業員の責に帰すべき事由」に基づいて解雇する場合には、解雇予告等は必要ないこととされていますので、懲戒解雇が「従業員の責に帰すべき事由」に該当する場合には、解雇予告等が不要となるのです。

この「従業員の責に帰すべき事由」とは、従業員において、解雇手続により保護されるに値しないほど重大又は悪質な服務規律違反あるいは背信行為を意味します(例えば、同僚に侮辱的な内容を大声で怒鳴り続けた上、暴行を加え、傷害を負わせたというような場合には、「従業員の責に帰すべき事由」が存在すると評価される可能性が高いといえます。)。ただし、この「従業員の責に帰すべき事由」は、必ずしも懲戒解雇事由と一致するわけではないので、その点には留意が必要です。就業規則上、懲戒解雇を行う場合には、解雇の予告又はそれに代わる解雇予告手当の支払をせずに即時に行う旨定められている場合がありますが、この場合であっても、「従業員の責に帰すべき事由」の有無については別途検討が必要です。

また、解雇予告等の除外事由については、労働基準監督署長の認定を受ける必要があります。この除外認定は、労働基準監督署長による事実の確認手続に過ぎず、除外認定に該当する事実があれば、除外認定を受けなかったことにより解雇が無効となるものではないと考えられていますが、上記のとおり「従業員の責に帰すべき事由」と懲戒解雇事由が必ずしも一致するわけではありませんし、労働基準法違反として罰則の対象となることからすると、除外認定は受けるべきと思われる。

(2) 退職金

懲戒解雇の場合、退職金の全部又は一部を支給しない例が多いと思われます。しかしながら、これも、懲戒解雇であるからといって当然に認められるわけではありません。就業規則や退職金規程等においてその旨が明記されており、かつ、長年の労働の価値を抹消・抹殺するほどの背信行為が存在する場合に、初めて退職金の全部又は一部不支給が

認められるのです。そして、懲戒事由に該当することをもって直ちに背信行為の該当性が認められるわけではなく、解雇予告等の場合と同様、別途背信行為の該当性を検討する必要があります。

(3) 懲戒解雇事由がある場合の普通解雇

懲戒解雇事由に該当する場合に、普通解雇を行うことは、労働契約の解釈上当然に許されています。そして、普通解雇として解雇する以上、普通解雇の要件を具備していれば足り、懲戒解雇の要件までは要求されないと解されています。

しかしながら、普通解雇を行う場合であっても、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には、解雇は無効となり、また、この判断は相当程度厳格になされますので、解雇の有効性については十分に吟味する必要があります。

(4) 論旨解雇

懲戒解雇に関連して、懲戒解雇よりも一つ軽い処分として、論旨解雇(論旨退職)を定めている企業もあります。論旨解雇(論旨退職)とは、一義的な定義があるわけではありませんが、一般的に、退職届を提出させ、又は説諭の上自発的に退職させ、即時または一定期間内に退職届の提出を促し、これに応じない場合には懲戒解雇とするものと考えられています。

論旨解雇(論旨退職)は、退職届の提出を促すという点で自己都合退職と同じように見えますが、退職届の提出がなければ懲戒解雇とするものですので、その実質は懲戒解雇と変わり有りません。

したがって、論旨解雇(論旨退職)を行う場合であっても、懲戒解雇と同様の要件を満たしていることが必要であると考えられます。

第6 最後に

懲戒解雇は、懲戒処分の中でも最も重い処分であり、従業員に対し多大な不利益を与える処分です。そのため、懲戒解雇が有効であるというためには厳格な要件を満たす必要があります。しかも、その有効性の判断は容易ではありません。

従いまして、懲戒解雇の有効性が一見して明白というような場合でなければ、他の手段を模索いただくことをお勧めいたします。

某大学ではパワーハラスメントもあったのではないかと騒がれていますが、パワハラは被害や訴えは意外と多く、昨今特に身近な問題かと思えます。パワハラは、これをやればパワハラといった一義的なものではありませんので、その判断や対応が難しい問題であろうと思えます。自らが加害者や被害者とならぬようお気づきの点があればご相談頂ければと存じます。(山本)

「民法改正」というと昨年成立した債権法改正を思い浮かべると思いますが、更に相続法改正も控えています。本年3月13日に民法及び家事事件手続法の一部を改正する法律案が国会に提出されています。相続分野の大幅な見直しは約40年ぶりとのことで、遺産分割事件を多数扱っている身としては注視していかなければならないと思っています。(西中)

近年、労働審判の事件をご依頼いただくことが多くなってきました。主として使用者側でご依頼いただいているのですが、十分な交渉も経ないまま労働審判が申し立てられるケースが多いように感じます。労働審判は、交渉の延長にある和解の場としての機能が重視されているのかもしれませんが。

(富川)

何度かこのコラムでも書いていますが、私はゴルフをするのが趣味です。今のところベストスコアは91とまだまだ物足りないのですが、後輩達にゴルフを教える機会も増えてきました。基本的なことが分かっていないと他人に教えることができないのは、弁護士の仕事でも同じことだと思いますので、新しい法分野を勉強するときには、その法分野における基本的な考え方を意識しながら勉強していきたいと思っています。(山越)