

懲戒委員会

(有)働きがい研究所 橋敏夫

2011. 12

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一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

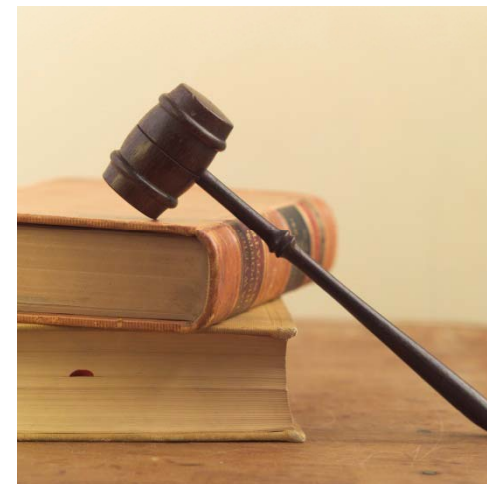
労働者は以前から問題行動が多く、口頭で是正を求めても反省の色がなかった。そのため、文書で通知し、始末書の提出を求めた。話し合いは、こちらが求めても労働者が無視したことがある。また、労働者に対し行った処分は、降格処分ではなく、職務の一時停止の業務命令である。



労働契約法による「懲戒」の定め

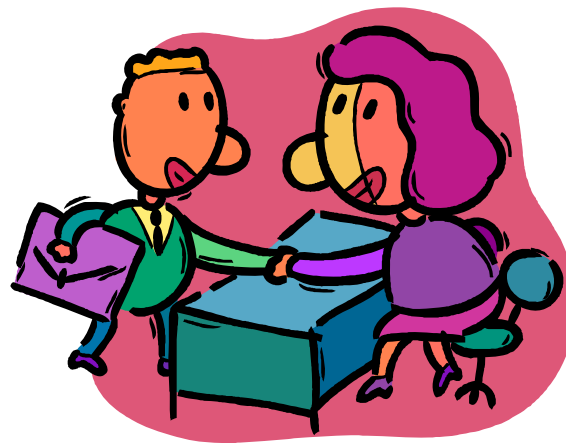
第十五条

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。



～～橋敏夫のアドバイス～～



「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分にあたらず。

懲戒委員会を開かなかっ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になります。

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き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、被告が前記のと通りの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。

＜懲罰委員会規程＞

第1条 [目的]

この規程は、就業規則第〇〇条に規定する懲戒処分につき、公正な取扱いを行うために設置する懲罰委員会(以下「委員会」という)の設置に関する事項を定めたものである。

第2条 [構成]

委員会の構成は、次のとおりとする。

- ① 委員長 1人
- ② 委員 3名以内
2. 原則として委員長は総務担当役員が務めるものとする。
3. 委員長に事故あるときは、総務部長が委員長を代行する。
4. 委員については従業員のうちからその都度社長が任命する。

第3条 [職務]

委員長は会務を統括し、委員は従業員の懲戒処分に関する事項について、必要な事情調査および審議を行うものとする。

第4条 [招集]

委員会は、必要に応じ委員長が招集する。

第5条 [審議事項]

委員会は、社長から諮問を受けた以下の事項について審議する。

- ① 事実関係の調査および確認
- ② 懲戒処分を課することの適否の判定
- ③ 懲戒処分の内容の決定
- ④ その他、委員会が必要と認めた事項

第6条 [意見聴取等]

委員長は、必要に応じて関係職員の出席を求め、事実関係の説明または意見を聞くことができる。

第7条 [当事者の弁明]

懲戒処分対象者は委員会に対し、自己の被疑行為について弁明することができる。

付 則

この規程は、平成 年 月 日から施行する。

色々なレベルがある処分の種類

戒告＝将来を戒めるのみで始末書の提出なし。

けん責＝始末書を提出させて将来を戒めること。けん責それ自体は具体的な不利益を受けないが、昇給・昇進・昇格や賞与において不利な査定を受けることが多い。

減給＝労働者が受け取ることができる賃金から一定額を差し引くこと。1回の減給額は平均賃金の1日分の1/2以下。減給総額は一支払期の賃金の1/10以下。

出勤停止・停職＝労働契約をそのままとして就労を禁止すること。出勤停止期間中は、当然に賃金を受けられない(S23.7.3 基収第2177号)。

降職＝労働内容が変わらないのに、肩書きだけ降格させると、その降格自体が不当だとされます。

諭旨退職＝退職願や辞表の提出を勧告し、即時退職を求め、催告期間内に応じない場合は懲戒解雇に付するもの。

懲戒解雇＝予告手当の支給は不要(労働基準監督署の認定があれば)。

(有)働きがい研究所の就業規則モデル

第68条 [懲戒の種類]

懲戒は次の7種とし、その一または二以上をあわせて行います。

(1) けん責

始末書を取り、将来を戒めます。

(2) 減給

始末書を取り、その金額が1回について平均賃金の1日分の半額、総額が一賃金計算期間における賃金総額の10分の1の範囲内で減給します。

(3) 出勤停止

始末書を取り、7日以内出勤を停止させ、その間の賃金は支給しません。

(4) 昇給停止

始末書を取り、次回の昇給を一定期間停止させます。

(5) 解職

始末書を取り、その役職を解きます。

(6) 諭旨退職

退職願の提出を勧告します。

(7) 懲戒解雇

予告期間を設けずに即時解雇し、行政官庁の認定を得た場合は、解雇予告手当を支給しません。また、退職金は支給しません。

[懲戒事由]

従業員が次の各号のいずれかに該当する場合は、情状により、けん責、減給、出勤停止、昇給停止、解職または諭旨退職とします。ただし、違反行為が軽微であるか、情状酌量の余地があるかまたは改悛の情が明らかである場合は、懲戒を免除し訓戒にとどめることがあります。

- (1) 会社の定める諸規則に従わない場合
- (2) 当社の職場にふさわしくない服装・化粧・髪型をしていて、会社のイメージを損なう場合
- (3) 清潔で感じの良い身なりをしていない場合
- (4) 入社誓約書を守らなかった場合
- (5) 遅刻、早退または私用外出を無断で行った場合
- (6) 無断欠勤した場合
- (7) 業務に非協力的で協調性を欠く場合
- (8) みだりに会社の職制を中傷もしくは職制に反抗した場合
- (9) 自らの権利ばかりを主張して、まともに義務を果たしていない場合
- (10) 上司に対して敬語を使わない場合
- (11) 会社の業務命令に反して就業を拒んだ場合
- (12) 会社が命じた配置転換を拒んだ場合
- (13) 上司の許可を得ることなく、勝手に時間外労働を行った場合
- (14) 勤務成績が不良な場合
- (15) 就業時間中許可なく自己の職場を離脱した場合
- (16) 勤務に係る手続きその他の届け出を怠りまたは偽った場合
- (17) 通勤手段および経路に関する届け出を怠りまたは偽った場合
- (18) 故意または過失により業務上の失態があった場合
- (19) 許可なく会社内で演説、集会、示威、貼紙、印刷物の配布その他これに類する行為があった場合
- (20) 会社の秩序、風紀を著しく乱す行為があった場合
- (21) 会社内で宗教の布教活動を行った場合
- (22) 会社の許可なく、社内で何らかの営業活動を行った場合
- (23) 職務を利用して内職した場合
- (24) 賭博を行った場合
- (25) 本規則に定める服務規律や安全衛生の各項に違反した場合
- (26) 過失により、会社の施設、資材、製品、商品、機械、器具、車両その他の物品を破損、滅失した場合もしくは災害事故を発生させた場合
- (27) 故意または重大な過失により、会社の車両を破損した場合
- (28) 会社の名誉を汚し、信用を傷つけた場合
- (29) サラ金等の金融業者から金銭を借りて、会社にまで督促の電話が来るようになった場合
- (30) 社内で金銭の貸し借りを行った場合
- (31) 業務に関連して私利を図り、または不当に金品その他を授受した場合
- (32) セクハラ行為、および公序良俗に反する行為があった場合
- (33) 会社が指示する健康診断を受診しなかった場合（「要検査」となり再度受診したときの診断書を会社に提出しなかった場合も同様となります）
- (34) 出勤簿の記入押印またはタイムカードの打刻を他人に依頼した場合、および依頼に応じた場合
- (35) 出勤簿に業務開始時刻または業務終了時刻と異なる時刻を記入した場合、およびタイムカードを業務開始時刻の直前または業務終了時刻の直後に打刻しなかった場合
- (36) その他、前各号に準ずる不都合な行為があった場合

[管理監督者に対する特別な懲戒事由]

監督および管理の地位にある者は、その責任の重大さを認識し、経営者の一員としての自覚を持ち、業務に精励しなければなりません。次の各号のいずれかに該当する場合は、懲戒処分を行うこととします。懲戒処分は、けん責、役職降職（役職手当の不支給・減額）などがあります。

- (1) 仕事上のミス、顧客からのクレームなどが発生した時に、ただちに取締役へ報告しなかった場合
- (2) 部下が就業規則に違反したにもかかわらず、それを取締役に報告しなかった場合
- (3) 新人が、従業員としての適性が低いことがわかったにもかかわらず、それを取締役に報告しなかった場合
- (4) 部下が懲戒された場合（上司の監督責任）
- (5) 部下に対して適切な業務指示を行わなかった場合
- (6) 部下の時間外労働を適切に管理しなかった場合
- (7) 社内および取引先の異性と不倫の関係になった場合
- (8) 社内および取引先の異性にセクシャルハラスメントをした場合
- (9) 携帯電話の電源を入れておらず、すぐに連絡が取れなかった場合

[懲戒解雇事由]

従業員が次の各号のいずれかに該当する場合は、懲戒解雇とします。

ただし、情状により軽減することがあります。

- (1)入社選考時に、重要な経歴を偽り、または詐欺的な方法を用いて雇用された場合
- (2)入社誓約書に反する行為を行い、注意するも是正しなかった場合
- (3)無断欠勤が前1年間に通算7日以上に及んだ場合
- (4)与えられた業務に非協力的で協調性に欠け、指導するも社員として全く不適切な場合
- (5)再三に亘り、会社の業務命令に反して就業を拒んだ場合
- (6)正当な理由がなく、会社が命じた配置転換を拒んだ場合
- (7)故意に業務を妨害したり、会社の秩序、風紀を著しく乱す行為があり、指導するも是正しなかった場合
- (8)職場内またはこれに順ずる場所で、脅迫、傷害その他これに類する行為があった場合
- (9)社内外を問わず、他人の金銭物品を窃盗した場合
- (10)業務上の横領を行い、背任行為があった場合
- (11)故意または重大な過失により、会社の施設、商品、機械、器具、車両、その他の物品を破損、滅失した場合、もしくは重大な災害事故を発生させた場合
- (12)会社の名誉を汚し、信用を著しく傷つけた場合
- (13)刑事事件に関与した場合
- (14)サラ金等の金融業者からお金を借りて、会社にも再三督促があり、そのために会社業務の運営に支障が生じた場合
- (15)業務に関連して明らかに私利私欲を図り、または不当に金品その他を授受した場合
- (16)悪質なセクハラ行為、および著しく公序良俗に反する行為があった場合
- (17)二重就業を禁止する定めを破って、他の事業所で勤務していたことが発覚した場合
- (18)重大なる過失により、会社に多大の損失を与え、かつ上司への報告等の後処理も著しく不適切な場合
- (19)故意または過失により業務上重大な失態があった場合
- (20)服務規律ならびに安全基準の定めに違反する極めて悪質な行為があった場合
- (21)再三に亘り、会社の諸規則に反し、指導するも改悛の兆しが見受けられないと判断される場合
- (22)懲戒違反行為のうち、その複数に該当する等、特に重責違反であると認められる場合
- (23)懲戒に処せられたにもかかわらず、懲戒に服する意思が認められない場合
- (24)その他、前各号に準ずる不都合な行為があった場合

[安全運転に関する特別懲戒事由]

第16条に定めるとおり、従業員は如何なる事由があっても安全運転に努めなければなりません。

万一、従業員が次の各号のいずれかに該当する場合は、けん責、減給、出勤停止、昇給停止、解職または諭旨退職とします。

- (1) 重大なる過失により、道路交通法に違反した場合
- (2) 運転中に携帯電話を使用した場合
- (3) 交通事故を起こして、それをただちに会社に報告しなかった場合
- (4) 社用車を許可なく私用で使った場合
- (5) マイカー通勤を会社の許可を得ずに行なった場合
- (6) 無免許運転(免停中を含む)・酒気帯び・飲酒・麻薬・覚醒剤等の道路交通法に違反する行為を知らずながら黙認した場合
- (7) 安全運転に関する誓約書の提出を求められたにも拘らず、提出しなかった場合
- (8) 運転日誌等の記載、提出を求められたにも拘らず、それを実行しなかった場合、および事実と異なる記載をした場合
- (9) 社用車の使用、および取扱い等についての定めに反した場合

2、従業員が次の各号のいずれかに該当する場合は、即時懲戒解雇とします。

- (1) 業務中はもとより、個人所有の車両による業務外においても、酒気帯び・飲酒・麻薬・覚醒剤等の道路交通法に違反する運転を行ったことが発覚した場合
- (2) 業務中はもとより、個人所有の車両による業務外においても、無免許(免停中を含む)運転を行った場合
- (3) 業務中はもとより、個人所有の車両による業務外においても、無免許(免停中を含む)・酒気帯び・飲酒・麻薬・覚醒剤等の道路交通法に違反する車両に同乗、または運転を容認した場合
- (4) 業務運転中に重大なる過失により、再三事故を起こし改悛の見込みがない場合

[情報管理に関する特別懲戒事由]

第14条に定めるとおり、従業員は如何なる事由があっても厳格な情報管理に努めなければなりません。

万一、従業員が次の各号のいずれかに該当する場合は、けん責、減給、出勤停止、昇給停止、解職または諭旨退職とします。

- (1) 会社のパソコンを私的に使用した場合
- (2) 就業時間中に私的な電話・電子メールをした場合
- (3) サーバーの記録を無断で消去した場合
- (4) 業務と関係のない電子メールを会社のパソコンで送受信した場合
- (5) ウイルスに感染したメールを開いたり、USB、FD等を持ち込んだりして会社のパソコンに被害を与えた場合
- (6) アイフォンなどのスマートフォン(個人所有のもの)を業務で使用した場合
- (7) アイパッドなどのタブレット型コンピュータ(個人所有のもの)を業務で使用した場合
- (8) 会社のパソコンに送られてきたメールが、従業員所有のパソコンや情報端末に自動転送される設定をしていた場合
- (9) 個人所有の携帯電話等で、業務上のメールを送受信した際に、その携帯電話等にメールを残した場合
- (10) ノートパソコン(個人所有のもの)を業務で使用した場合
- (11) 会社の許可なく、情報機器およびその媒体(パソコン、スマートフォン、タブレット型端末、カメラ《カメラ付き携帯電話含む》、USB、ICレコーダー、FD等)を社内に持ち込んだ場合、または持ち出した場合
- (12) 会社および取引先の個人情報を社内規定に反して漏洩した場合
- (13) 業務上の機密を漏洩した場合
- (14) ネット上の掲示板やブログ、ツイッター、フェイスブックなどで個人情報や機密情報を漏洩した場合
- (15) ネット上の就職サイトに会社の承諾なく、会社に関する書き込みをした場合

2、従業員が次の各号のいずれかに該当する場合は、懲戒解雇とします。

- (1) 会社の許可なく、情報機器およびその媒体(パソコン、スマートフォン、タブレット型端末、カメラ《カメラ付き携帯電話含む》、USB、ICレコーダー、FD等)を用いて、会社の機密情報を社外に持ち出した場合
- (2) 会社および取引先の個人情報を社内規定に反して故意に漏洩した場合
- (3) 業務上の機密を社内規定に反して故意に漏洩した場合
- (4) ネット上の掲示板やブログ、ツイッター、フェイスブックなどで個人情報や機密情報を故意に漏洩した場合

最後までありがとうございました
明日の経営に生かしましょう

ご意見、ご感想、お問い合わせは
TEL ; 0776 (57) 1380
FAX ; 0776 (57) 1370
MAIL: hashi@hatarakigai.co.jp



●●●●お客様の会社がうまくゆきます●●●●

(有) 働きがい研究所

福井県の給料・退職金、就業規則、社員研修
福井市西開発1丁目2508野坂第2ビル201
URL: <http://www.hatarakigai.co.jp>