

[31] 懲戒解雇の有効性

Point

- (1) 懲戒解雇は、労契法 15 条(懲戒)、16 条(解雇)の両規制が適用されることになる。
- (2) 第 1 に、「使用者が労働者を懲戒することができる場合」であること、つまり、使用者の懲戒権の前提として具体的な懲戒事由と懲戒罰を定めた就業規則規定が必要とされる。
- (3) 第 2 に懲戒理由とされた労働者の行為が、懲戒解雇事由に該当する「客観的に合理的な理由」の存在が問われる。
- (4) 第 3 に、当該行為を理由として懲戒権が発生したとしても、その懲戒権の行使が懲戒処分のうち最も重い懲戒解雇とすることが「社会通念上相当」でない場合は無効とされ、罪と罰の相当性、従業員間の平等取り扱い原則、就業規則上の手続遵守と労働者の弁明の機会の保障などの適正手続原則の観点から相当性が判定されることとなる。

事件の概要

1 申請者 : ① 労 2 使 3 双方 4 その他

2 調整申請に至るまでの経過

労働者 X は、Y 会社（造船業、従業員 1252 人）の購買課長として、原料手配、原価管理などに従事していた。数年前から、X に対する会社の嫌がらせが始まった。会社役員から X がパソコンで管理している棚卸しデータの提出を求められすぐに提出しなかったところ、①職務上の指示命令に従わず、職場の秩序を乱したこと、②越権専断の行為があり、上司を侮辱するような反抗的な態度をとったことを理由とする懲戒解雇を言い渡された（解雇予告手当を支給する即日解雇）。

X は、解雇理由に納得がいけないことから、Y 会社に対して懲戒解雇理由について内容証明郵便による文書での具体的な説明と解雇撤回を求めた。Y 会社からの回答は、「解雇理由は解雇予告通知書のとおりであり、解雇の撤回はできない。」との内容であり、具体的な説明がなく、納得できるものでなかったため、X はあつせんを申請した。

なお、就業規則には懲戒解雇事由として、①正当な理由無く、しばしば業務上の指示・命令に従わなかったとき、②故意又は重大な過失により会社に重大な損害を与えたとき、③素行不良で社内の秩序又は風紀を乱したときなどが規定されていた。

3 主な争点と労使の主張

争点 懲戒解雇の撤回

労働側主張	使用者側主張
<ul style="list-style-type: none">・自分のいつのどのような行為が懲戒解雇事由に該当するのか、その具体的な説明を求める。・懲戒に当たって、本人に弁明の機会すら与えられないのは不当であり、撤回を求める。	<ul style="list-style-type: none">・今回の懲戒解雇は、棚卸しデータの不開示に端を発しているが、その他にもXは度々の非違行為やY会社に損害を与えた行為を起こしている。・懲戒解雇は、就業規則の懲戒解雇事由に則って行ったものであり、撤回できない。

4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

あっせんにおいて、Y会社は、「今回の懲戒解雇は、棚卸しデータの不開示に端を発しているが、その他にもXの度々の非違行為や会社に与えた損害を考慮すれば、復職はないが、懲戒処分撤回と解決金の支払いには応じる。」と主張した。あっせん員協議の結果、労使双方の信頼関係が崩れていることから、Y会社の主張を受けて、退職を前提としてあっせんを行うこととした。離職理由の変更と解決金の額について、あっせん員が、断続的に双方の調整を行った結果、合意に達し、本事件は解決した。

5 あっせん案の要旨及び案を決めた背景・理由

（あっせん案の要旨）

- ① Y会社は、Xに対する平成〇年〇月〇日付け懲戒解雇予告通知を撤回する。
- ② Xは、平成〇年〇月〇日付けで、会社都合によりY会社を退職することを確認する。
- ③ Y会社は、Xに対し、退職に伴う解決金として〇〇万円を支払うものとする。
- ④ 本件合意書において定める事項以外に、Y会社とXの間には、一切の債権・債務が存在しないことを確認する。

解説

(1) 本事件は、懲戒解雇の撤回をめぐる事案であり、懲戒処分としての解雇の有効性が、法令及び判例の動向を踏まえて、判断されることとなる。

懲戒解雇には、労契法 15 条(懲戒)、16 条(解雇)の両規制が適用されることになる。労契法 15 条は、「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には、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は無効とする」と規定している。この規定は、今日の最高裁判例（ダイハツ工業事件—最二小判昭 58・9・16 労判 415 号 16 頁など）によって確立された懲戒権濫用法理が法文化されたものと解されている。また、同法 16 条は、解雇について、「解雇は、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、無効とする。」と規定している。

労契法 15 条では、第 1 に、「使用者が労働者を懲戒することができる場合」であること、つまり、使用者の懲戒権に法的根拠が存在することが求められる。今日の学説の共通認識は、懲戒処分が企業秩序違反を犯した従業員に対して使用者が労働契約上行使しうる普通解雇や損害賠償などとは異質な性格を持つ制裁であることから、対等な当事者の契約関係である労働契約関係においては就業規則規定などの特別な法的根拠が必要とされるところにあり、最高裁判例（フジ興産事件―最二小判平 15・10・10 労判 861 号 5 頁他）も、「あらかじめ就業規則において懲戒の種類及び事項を定めておくことを要する」と判定し、使用者の懲戒権の前提として具体的な懲戒事由と懲戒罰を定める就業規則規定を求めている（労基法 89 条 9 号）。

第 2 に、当該就業規則上の懲戒規定における懲戒事由に当該事案で懲戒理由とされた労働者の行為が該当するかが検討され、懲戒事由に該当する「客観的理由」の存在が問われる。なお、勤務懈怠事案では、その債務不履行が企業秩序に違反した場合に初めて懲戒事由に該当すると判定されることが留意されなければならない。

第 3 に、当該行為を理由として懲戒権が発生したとしても、その懲戒権の行使が「社会通念上相当」でない場合は無効とされ、罪と罰の相当性、従業員間の平等取扱い原則、就業規則上の手続き遵守と労働者の弁明の機会の保障などの適正手続原則の観点から相当性が判定されることになる。ここでは、懲戒処分のうち最も重い懲戒解雇については、退職金の不払いや後の再就職の妨げになる点など労働者に与える甚大な不利益性を踏まえて、その相当性は厳しく判定される傾向にある。なお、これらの立証責任は使用者にあると解されるものである。

また、懲戒権の行使が濫用として無効となる場合に、その懲戒処分は、使用者の故意・過失や労働者の不利益の程度によっては、不法行為を構成すると判定されることになる。

職務懈怠による懲戒解雇を肯定した裁判例としては、プレス工業従業員が 6 ヶ月間に 24 回の遅刻と 14 回の欠勤を 1 回を除きすべて事前の届出なしに行い、その間の上司の繰返しの注意や警告にもかかわらず係る態度を継続した事例（東京プレス事件―横浜地判昭 57・2・25 労判 397 号 38 頁）や、編集業務から福利厚生部への配転後の業務過誤に対する各種懲戒処分の後、2 ヶ月近くにわたって、連続的に欠勤し、度重なる職場復帰命令にも従わなかった事例（日経ビーピー事件―東京地判平 14・4・22 労判 830 号 52 頁）がある。

(2) 本事件は、労働者 X が正当な理由無く、しばしば業務上の指示・命令に従わなかったことを理由とした懲戒解雇をめぐる事案である。

あっせんにおいて、労使双方から事情を聴取した結果、労使双方の信頼関係が崩れていることから、「今回の懲戒解雇は、棚卸しデータの不開示に端を発しているが、その他にも申請者の度々の非違行為や会社に与えた損害を考慮すれば、復職はないが、懲戒処分の撤回と解決金の支払いには応じる。」との Y 会社の主張を受けて、退職を前提としてあっせんを行った。離職理由の変更と解決金の額について、あっせん員が、断続的に双方の調整を行った結果、合意に達し解決した事例である。

(参照すべき法令)

労働契約法

(懲戒)

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。

(解雇)

第十六条 解雇は、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、無効とする。

労働基準法

(作成及び届出の義務)

第八十九条 常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

(略)

九 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項

(略)

(参考となる判例・命令)

- ・ 関西電力事件—最一小判昭 58・9・8 労判 415 号 29 頁
- ・ 国労札幌支部事件—最三小判昭 54・10・30 労判 329 号 12 頁
- ・ ダイハツ工業事件—最二小判昭 58・9・16 労判 415 号 16 頁
- ・ フジ興産事件—最二小判平 15・10・10 労判 861 号 5 頁
- ・ ネスレ日本事件—最二小判平 18・10・6 労判 925 号 11 頁
- ・ 東京プレス事件—横浜地判昭 57・2・25 労判 397 号 38 頁
- ・ 日経ビーピー事件—東京地判平 14・4・22 労判 830 号 52 頁