

なお、休職については、労働基準法第15条により契約締結時に明示する事項となっていることとの均衡から、休職制度がある場合にはこれに関する事項を労働基準法第89条に定める就業規則の必要記載事項にも追加することが適当である。

7 服務規律・懲戒

(1) 懲戒の効力発生要件

労働者に対する懲戒処分の規定を有している企業は80.5%となっている。そのような企業の割合は企業規模が大きくなるほど高くなり、従業員1000人以上の企業では98.9%となっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」平成16年）。

使用者が労働者の非違行為について当該労働者に懲戒処分を行おうとする場合は、原則として就業規則に規定があることが必要であるとの意見で一致した。しかし、就業規則に不備がある場合に、規定された懲戒事由以外の事由について懲戒を行うことができないとするものの妥当性や、就業規則の作成義務がなく現に就業規則等による懲戒規定のない事業場について、懲戒を行うことができないとするものの妥当性については、議論があった。

この問題に関し、フジ興産事件最高裁第二小法廷判決（平成15年10月10日）においては、使用者が労働者を懲戒するには、あらかじめ就業規則において懲戒の種類及び事由を定めておくことを要するとされた。

就業規則作成義務のない小規模事業場においても、個別の労働契約等で懲戒の根拠が合意されていれば、使用者は懲戒権を行使し得ることには問題はないと考えられる。

そこで、使用者が労働者に懲戒を行う場合には、個別の合意、就業規則又は労働協約に基づいて行わなければならないとすることが適当である。

(2) 懲戒及び服務規律の内容

現在の裁判例は、まず、労働者の非違行為が就業規則等に定めた懲戒事由に該当するかどうかを判断し、その際に就業規則等を限定解釈している。次いで、当該懲戒が権利濫用でないかどうかの判断を行っていると言解される。そこで、労働契約法制上の問題としても、懲戒の在り方を考えるに当たっては、裁判例に倣い、就業規則の解釈も含め、段階を分けて検討することとする。

ここで、懲戒は労働者に対して大きな不利益を与えるので、懲戒が認められる場合を法律で限定すべきではないかとの指摘があり得る。逆に、企業秩序を維持するための懲戒制度の内容は企業の実態に合わせて柔軟かつ適正