

に運用されるべきものであり、服務規律や慣行などが企業により様々であることを考えれば、懲戒について権利濫用法理などを法律で規定することは不要な立法の介入であり適当でないとの指摘もある。

少なくとも恣意的な懲戒が行われないようにするためには、雇用関係における権利濫用法理を一般的に法律で定めることが適当である。ここでいう懲戒に関する権利濫用法理のうち最も重要なものは、非違行為と懲戒処分の内容との均衡であると考えられるため、その旨を法律で明らかにする必要があると考えられる。

また、懲戒解雇の際に、退職金が不支給とされ、又は減額されることがあるが、どのような場合にどの程度これが認められるのかという問題がある。

懲戒に伴う退職金の減額・不支給は、特に問題のある事例については就業規則の合理的な限定解釈で対応が可能である。これとは別に、何らかの規定を法律で設けるとすると、昇進・昇格・昇給、賞与、配置転換、教育訓練などの懲戒に伴う他の様々な処遇の決定についても均衡上規定を設ける必要が生じかねない。懲戒に伴う退職金の減額・不支給は、それが労働者に与える影響と労働者の非違行為との均衡を考慮して決定すべきことを指針等で規定すれば足りると考えられる。

(3) 懲戒の手続

労働者に対する懲戒事由の書面通知、弁明の機会の付与、事前の労使協議等の手続については、これを法律で定め、明確化する必要があるとの意見があった。一方で、労働者の所在が不明な場合や労働者が懲戒手続を逃れるために退職の意思表示をしている場合など、手続の遵守を必ずしも求めることができない場合があるのではないかと意見や、中小零細企業の負担をどう考えるべきかとの問題提起、手続を指針で示す方法もあるのではないかと意見があった。

不当な懲戒を抑制し、懲戒をめぐる紛争を防止する観点から、懲戒解雇、停職（出勤停止）、減給のような労働者に与える不利益が大きい懲戒処分については、対象労働者の氏名、懲戒処分の内容、対象労働者の行った非違行為、適用する懲戒事由（就業規則等の根拠規定）を、書面で労働者に通知させることとし、これを使用者が行わなかった場合には懲戒を無効とすることが適当である。

これについては、使用者が書面通知を行わなかった場合の懲戒を無効とすることは、非違行為を行った労働者を利するものであって不適当であるとの指摘があり得る。

しかし、使用者が懲戒事由等の書面通知を行うことは、労働者が懲戒に納得できない場合に不服申立て等をできるようにするためにも、また、使用者