

私的行為も懲戒の対象となるが、懲戒事由と懲戒手段が合理的であること必要

Question 12

Q

私は、新年会で酒に酔い、同僚に暴力をふるったことを理由に、30日間の出勤停止とその間の賃金不支給処分を受けてしまいました。ある程度の処分はやむを得ないと思いますが、今回の処分は重すぎると思います。懲戒処分を撤回させることはできませんでしょうか。

Answer 12

A

使用者は労働者を自由に懲戒処分できると思いがちです。しかし、就業規則などに懲戒条項が規定されているからといって、自由に懲戒処分をなし得るというのではなく、懲戒事由と懲戒手段

が合理的でない場合には、懲戒処分は懲戒権の濫用として無効となります。

使用者は懲戒処分を行うには、一般に、次の5つの要件が必要です。

- (1) 懲戒規定が就業規則等に定められている
- (2) 懲戒の対象となる行為や制裁の与え方が常識的、合理的である
- (3) 相当性の原則

処分理由となった服務規律違反行為は、そうした程度の処分をするに値するものであること。懲戒処分には、軽い方からいって、戒告、譴責、減給、降格、出勤停止、停職、諭旨解雇、懲戒解雇といったものがあり、これに始末書提出がついたりする場合がありますが、それほど重大でない違反行為に厳しい処分で当たることは許されません。

- (4) 平等取扱いの原則

人によりあるいは会社内の地位によって処分の重さを変えたり、先例に反したりしてはいけません。

- (5) 適正手続の原則

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本人に弁明の機会を与えたり、理由をはっきりさせその証拠を明らかにするとか、公正な手続が必要で、こうした手続が就業規則など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となります。

このように、懲戒処分は、懲戒事由とのバランスを慎重に判断されなければならないが、したがって、なぜそのような懲戒処分を受けなければならないのかを事業主に確認したうえで、それでも納得できないときは、総合労働相談コーナーで相談されることをお勧めします。