

Q 軽微な非違行為でも多数となれば懲戒解雇事由となるか

### 1 職務懈怠と懲戒処分

無断欠勤、出勤不良、勤務成績不良、遅刻過多、職場離脱、仕事上のミスなどの職務懈怠は、それ自体では労働契約に基づく労務提供義務の違反にすぎない。

懲戒処分は規律違反に対する制裁であるから、これらの職務懈怠が懲戒処分の対象となるのは企業の規律に違反し職場秩序を害する場合に限られる。

それでも、他と比較すれば、1回の職務懈怠はごく軽微な非違行為にすぎない。職場秩序を害したといえるためには、職務懈怠が繰り返されることを要する。

また、繰り返されたとしても企業に大きな損害を与えるものでもないから、譴責・戒告が基本であり、減給でも過大な処分となるのが通常である。

しかし、現場においては、度重なる職務懈怠は労使関係の基礎である信頼関係を喪失せしめる。

継続的な労働契約では、信頼関係が失われたことは契約解消の理由となり、普通解雇ができる場合もある。

### 2 懲戒解雇事由

懲戒解雇事由は、労働契約上の記載に基づく。懲戒事由と懲戒処分とを直結させている就業規則の場合は、軽微な非違行為は戒告などの軽微な懲戒処分に限定されているから、懲戒解雇はできないことになる。

これに対し、これらを直結させていなかったり、単に「服務規律に違反したとき」という抽象的事由を懲戒解雇事由としている場合には、軽微な非進行為も懲戒解雇事由に該当する可能性がある。

また、軽微な非違行為でも多数回集まれば、厳格な解釈をしたとしても、懲戒解雇事由の該当性が認められる場合がある。あとは権利濫用の判断である。

また、「改悛の情がみられないとき」を加重事由としている場合にも、懲戒解雇となる可能性が生じてくる。

### 3 権利濫用の判断

多数回の非違行為に対する懲戒解雇が権利濫用とならないのは、客観的には非違行為が悪質であり、主観的には当該労働者に改善の見込みがない場合である。

「非違行為が悪質である」とは、職務懈怠行為の回数が多数回であること、懈怠が連続または集中したこと、懈怠による職場秩序の混乱が著しいことなどを意味する。

「当該労働者に改善の見込みがない」こととは、各非違行為のたびに注意をしたにもかかわらず繰り返したこと、反省の態度を示さないこと、改善に向けての努力をしないこと、改善の機会を生かさないことなど、労働者の反抗的な姿勢を意味する。実務での判断の中心は、改善の見込みの有無となろう。

裁判例でも、「漸次反発を強め、遂にはそれが従業員としての節度を著しく超えた上司に対する反抗となって発言していた」ことを重視したものがある。