

Q 懲戒処分はどのような法的根拠に基づいて行えるのか

A

1 懲戒権の根拠

懲戒とは、使用者が労働者に対し行う労働関係上の不利益措置のうち、企業秩序違反行為に対する制裁をいう。

使用者が労働者を懲戒する根拠は何か。具体的には、就業規則等に記載がなくても懲戒できるかが問題となる。

この点、使用者は規律と秩序を保持するために企業の運営者として、当然に懲戒権を持つとする考えがある（固有権説）。これに対し、使用者と労働者との間の労働契約に基づきはじめて懲戒できるとする考え方もある（契約説）。最高裁は、「企業秩序は、企業の存立と事業の円滑な運営の維持のために必要不可欠なものである」としたうえで、「規則の定めるところに従い制裁として懲戒処分を行うことができる」としている。

近時の裁判例でも、懲戒の事由と種別を定める就業規則が「適用を受ける事業場の労働者に周知させる手続が採られていることを要する」としている。

使用者と労働者とを対等な私人間の関係としてとらえるならば、一方が他方に制裁を与えるためには、根拠として契約が必要と考えることが自然であろう。

したがって、実務的には、懲戒処分を行うには就業規則等の規定に基づくことが必要である。労基法上も「制裁の種類及び程度」を就業規則に記載することとなっている（89条9号）。

2 懲戒事由の記載の程度

懲戒に就業規則等の規定が必要であるとしても、その規定の内容は抽象的なもので足りる。単に「服務規律を乱したとき」、「会社の規則・命令に違反したとき」などでもよい。

さらには、「その他前各号に準ずる行為があったとき」という包括的事由もある。しかも、どのような事由についてどのような懲戒を行うかの連関を明示しなくてもよい。

このように抽象的でも足りるとするのは、懲戒対象の事由が多種多様であり、企業の秩序維持のためには、幅広い事象に対応できるような規定が必要とされるからである。

したがって、懲戒の根拠として就業規則等への記載を要するとしても、その内容は具体的であることまでは要しない。

3 懲戒と権利濫用

こうして懲戒事由が概括的に認められる反面、実際の適用場面においては、就業規則の条項を限定解釈したり、あるいは懲戒権の行使を権利濫用として無効とすることにより、懲戒が制約されることになる。

権利濫用性の判断では、懲戒の必要性和労働者の不利益とのバランスが重要である。また、同一同種事案での他の処分例との均衡（平等取り扱いの原則）も問われる。さらに、適正手続きを経て懲戒に至ったかというプロセス面も、近時の裁判例においては重視されている。