

# これが「企業の労働110番」です



「はい、こちら企業の労働110番です」。

電話の主はシステム開発会社の社長さんでした。ご相談の内容は「うちの社員が当社の勤務が終わった後に、自宅近くのコンビニで1日2時間、週2日程度アルバイトをしていることが発覚した。就業規則には「会社の許可なく二重就職をした場合は懲戒解雇とする」と規定しているので処分しようと思うのだが問題な

船岡社会保険労務士事務所 所長  
名北労働基準協会専門相談員  
社会保険労務士

船岡 和彦

## 懲戒処分の実施上の留意点

いよね！」とのご相談でした。

業務上の服務規律や業務命令に違反し、社内秩序を乱した労働者に対して、使用者が制裁として行う処分を懲戒処分とい

います。懲戒処分の種類はその行為の程度に応じて、けん責・戒告、減給、出勤停止、懲戒解雇などがありますが、労働者に多大な不利益を与えることとなる為、労働者の非違行為が懲戒事由に該当するからといって、民事上直ちに処分が認められる訳ではありません。仮に懲戒処分が存在が認められても、懲戒処分が有効とされるためには、①懲戒処分の理由となる事由と懲戒の種類・程度が就業規則で明記されていること(罪刑法定主義)、②懲戒処分は、同様の事例について先例を踏まえて同一程度の処分をすること(平等扱いの原則)、③懲戒処分は規律違反の種類・程度その他の事情に照らして適切に考慮し、重すぎる量刑で処分しないこと(相当性の原則)、④就業規則等で懲戒委員会の討議を経ることや、労働者本人に弁明の機会を与えること(適正手続)、などの要件を整備しておく必要がある、これらに欠いた懲戒処分は懲戒権の濫用とみなされ、裁判等の場ではその処分は無効と判断される場合があります。

分の存在が認められても、懲戒処分が有効とされるためには、①懲戒処分の理由となる事由と懲戒の種類・程度が就業規則で明記されていること(罪刑法定主義)、②懲戒処分は、同様の事例について先例を踏まえて同一程度の処分をすること(平等扱いの原則)、③懲戒処分は規律違反の種類・程度その他の事情に照らして適切に考慮し、重すぎる量刑で処分しないこと(相当性の原則)、④就業規則等で懲戒委員会の討議を経ることや、労働者本人に弁明の機会を与えること(適正手続)、などの要件を整備しておく必要がある、これらに欠いた懲戒処分は懲戒権の濫用とみなされ、裁判等の場ではその処分は無効と判断される場合があります。



て先例を踏まえて同一程度の処分をすること(平等扱いの原則)、③懲戒処分は規律違反の種類・程度その他の事情に照らして適切に考慮し、重すぎる量刑で処分しないこと(相当性の原則)、④就業規則等で懲戒委員会の討議を経ることや、労働者本人に弁明の機会を与えること(適正手続)、などの要件を整備しておく必要がある、これらに欠いた懲戒処分は懲戒権の濫用とみなされ、裁判等の場ではその処分は無効と判断される場合があります。

労働者本人に弁明の機会を与えること(適正手続)、などの要件を整備しておく必要がある、これらに欠いた懲戒処分は懲戒権の濫用とみなされ、裁判等の場ではその処分は無効と判断される場合があります。

序に影響せず、かつ会社に対する労務の提供に格別の支障を来さない程度・態様の就業は、重すぎる量刑であり相当性が認められず解雇を無効としています。また二重就職の禁止規定は、労働者の労働時間外における私生活や職業選択の自由という基本的な自由を制約することになることを考慮した上で、適用の範囲を制限し許可制としていくことや、処分する場合もその程度を考慮すべきともしています。

一方、会社の中で部長等の重要な立場にある者が、競業他社での長期・長時間の兼業を行った場合については、顧客の競合による会社の利益減失、企業秘密の漏えい、本来の勤務への支障度等を勘案して、解雇を有効とした判例もあり、職場秩序や労務提供の影響度などによりその判断は分かれています。

「二重就職の禁止」を懲戒解雇処分として規定していますが、判例等からアルバイトとしての労働時間や勤務日数が比較的少なく、該当労働者の現状の職務遂行が勤務成績も比較的良好である為、懲戒解雇は処分が重く、万が一、民事上で争った場合は、懲戒権の濫用と判断される可能性が高く、今回はけん責処分(始末書を取り将来を戒める)程度が相当である旨を説明しました。

その上で現行の就業規則を見直し、①会社の許可なく二重就職をしないこと、②許可なく二重就職をした場合はその内容に応じて軽微な場合はけん責処分、業務に影響が生じた場合は降格や出勤停止等の処分、さらに競業他社との二重就職の場合は懲戒解雇等、段階を踏んだ処分内容に変更して頂くよう併せてご指導しました。

イラスト・森沢康代