



## 懲戒処分の本格的な 考えは

1、会社側で労働案件の相談を受けているが、労働者がハラスメント行為を行ったあるいは上司の指揮命令に従わない場合、会社において、組織の秩序維持のため労働者に対する懲戒処分を検討することが、従来に比べ多くなっているように思う。

2、懲戒処分といっても、その内容、定め方、手続きにおける考え方は、各会社において百者百様である。こうした懲戒を考えるに当たって、出発点となる二

つの最高裁判所の判断がある。一つは国労札幌支部事件（最判昭和54・10・30）であり、もう一つはフジ興産事件（最判平成15・10・10）である。

前者は、「企業は、その存立を維持し目的たる事業の円滑な運営を図るため、それを構成する人的要素及びその所有し管理する物的施設の両者を総合し合理的・合目的に配備組織して企業秩序を定立し、この企業秩序のもとにその活動を行うものであって、企業は、その構成員に対してこ



れに服することを求めるべく、その一環として、職場環境を適正良好に保持し規律のある業務の運営態勢を確保するため、その物的施設を許諾された目的以外に利用してはならない旨を、一般的に規則をもって定め、又は具体的に指示、命令することができ、これに違反する行為をする者がある場合には、企業秩序を乱すものとして、当該行為者に対し、その行為の中止、原状回復等必要な指示、命令を発し、又は規則に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ものと解するのが相当」としている。

後者は、懲戒するために「あらかじめ就業規則において懲戒の種別及び事

由を定めておくことを要する」「そして、就業規則が法的規範としての性質を有するものとして、拘束力を生ずるためには、その内容を適用を受ける事業場の労働者に周知させる手続きが採られていることを要するものというべきである」としている。

要は、就業規則に「種別」と「事由」を定め、周知しなければ、事業の円滑な運営を図るといっても、企業秩序を乱す行為者に、制裁として懲戒処分を行うことができない、といっている。

3、こうした判例がある以上、会社の就業規則において、どのような事案のときに、いかなる処分を下すことができるのか、今一度検討してみる必要があるように思われる。コロナ禍に限らず、インターネット利用だ、テレワークだという前に、また、パワーハラスメントの訴えがあった、飲酒運転で警察に逮捕された事案が生ずる前に、「あらかじめ

戒手続きをとることさえできない事態になりかねないことを肝に銘ずるべきであろう。留意すべきことは多くあるが、種別を多くすればいいというものではなく、事由も、厚労省の指針等を遵守しつつ、現場にフィットさせる観点から検討することを勧めたい。さらに、入職時に「就業規則を遵守する」との誓約書の提出を求めておくことも重要である。

4、懲戒を考えなければならぬのは、会社、労働者にとつて望ましいことではないことは明らかだが、検討事案が実際に生じた場合、本間に、懲戒処分をしなければならぬ状況にあるのか、会社にとつて、また労働者にとつて懲戒すればこととはすべて問題が解決することかなど一考することは決して無駄ではないように思うが、いかがであろうか。

（西脇法律事務所所長・元愛知労働局紛争調整委員）  
イラスト・源 安孝