

第2版はしがき

初版の出版から5年が経ちましたが、これまで多くの方にご愛読いただき、お陰様で民事法研究会から増刷したいとのありがたい提案をいただきました。増刷にあたり、執筆者一同であらめて内容を見直したところ、第2版として刊行することといたしました。具体的には、この間の個人情報保護法、公益通報者保護法などの法令の改正内容を反映することとし、また、この間の最新の裁判例（30件ほど）を指摘する等、最新の情報を提供できるように内容の充実を図るとともに、民間企業にも参考になる人事院の「懲戒処分の指針」を掲載するなど資料の充実も図ることといたしました。

さて、懲戒処分は企業の秩序維持の必要から、当該非違行為者に対する戒めとともに従業員全体への戒めとして重要な意義を有します。そして、従業員も人である以上、過ちを犯すことが皆無ではありません。そのため、日頃人事労務に携わる人事・総務のご担当者、相談を受ける弁護士や社会保険労務士などの専門家にとって、図らずも懲戒処分の可否・種類・程度を検討せざるを得ない場面も少なくなく、その判断に悩まれることもあろうかと推察いたします。本書は、そのような悩みを解決するための道標になればとの思い・志から刊行に至ったものです。執筆者一同この志が叶うことを願い、皆様の実務の一助になれば幸いです。

最後に、本書の編集・校正作業等にお骨折り賜りました民事法研究会代表取締役の田口信義様、同社編集部の都郷博英さんに心より御礼を申し上げます。

令和6年2月

執筆者を代表して

弁護士 三上 安雄

弁護士 増田 陳彦

は し が き

企業の秩序や規律を維持するうえで、懲戒処分は非常に重要な意義があります。就業規則に懲罰の規定はあるものの、過去にあまり懲戒処分を行ったことがないという企業も少なくありませんし、また、過去に懲戒処分を行ったことがあっても、当該懲戒事由の類型が初めてであるという企業もまた少なくありません。そのため、実務上、どのような懲戒処分が妥当かというご相談が、弁護士に多く寄せられます。その背景に、懲戒処分の有効性判断が難しいという点があります。懲戒処分の有効性をめぐっては、労働契約法15条により当該懲戒処分について「客観的に合理的な理由」と「社会通念上相当である」ことが必要ですが、これらの要件がどのような場合に満たされるのか、これら要件自体が評価を伴うこと（これを「規範的要件」といいます）から、判断がつきにくいのです。

そこで、今回、企業の人事総務担当の方、実務家に向けて、懲戒処分を判断する際に指標となるような本の提供をめざしました。

具体的には①日頃企業側の労働問題に多く携わっている弁護士が、②自らの経験や裁判例などを参考に、近時の新しい形での非違行為（たとえばSNSへの社内情報の掲載問題等々）を含め実務上懲戒をめぐり問題となっている懲戒事由の類型につき、具体的な事案を設定し、③その処分として相当な懲罰の種類、程度について検討し、弁護士として具体的に相当と思われる処分の種類、程度について意見を述べることといたしました。④その際、関連するこれまでの裁判例もあげて、裁判実務についても参考にしていただけのようにしました。この裁判例（本文中に❶などの番号を付けています）は巻末に【懲戒処分判例一覧】として、その裁判例ごと（番号ごと）に事案の概要と判断要素をまとめ、皆さんが参照しやすいようにしています。また、⑤懲戒処分をするにあたり実務上留意すべき事項についても、提言することとしました。そして、⑥皆さんが懲戒処分に関連して実務上書面等を作成するにあたり参考になるよう、巻末に書式例を掲載しました。

本書を通じて、皆さんが実務で懲戒処分を検討するにあたって参考になる

情報を提供できたのではないかと、執筆者一同思っております。皆さんの人事実務の一助になれば幸いです。

最後になりましたが、本書の編集・校正作業にお骨折りいただきました民事法研究会代表取締役の田口信義さん、同社編集部の都郷博英さんに心より御礼申し上げます。

平成 30 年 12 月

著者代表 弁護士 三上 安雄
 弁護士 増田 陳彦

本書のねらいと活用方法

本書は、懲戒処分を行うにあたり、そもそも懲戒処分を行うことができるのか、また懲戒処分を行うことができるにしても、はたしてどの程度の処分が適正かつ妥当であるのか、処分の際にはどのような点に注意しなければならないのか、といった皆さんから寄せられる疑問に、企業側の労働問題に精通した弁護士が、豊富な経験と判例・実務の動向を踏まえながらお答えしています。

第1部では、懲戒処分の本質が理解できるよう、基本的な事項について解説をしています。いわば、懲戒処分の原理・原則を説いた総論にあたります。

第2部では、ケースごとに懲戒処分の量定の判断ができるよう、具体的な事例をもとに懲戒処分の可否、有効・適正な処分の種類・量定を解説しています。こちらは、懲戒処分の実践・応用を説いた各論にあたります。

第3部では、実際に処分を行う際に参考となる関連書式に加え、懲戒処分が争われた事件を事案・処分の内容・裁判所の判断が一目でわかるよう一覧表にまとめました（本文中の参考裁判例番号（①等）に対応しています）。さらに、懲戒処分の量定の参考になるよう人事院の「懲戒処分の指針」（最終改正：令和2年4月1日）を収録しました。

以上を踏まえ、本書の活用方法として、次のような方法を提案いたします。

まず、【懲戒処分のフロー例】（6頁）で手続全体の流れを把握してください。

(1) 懲戒処分をするにあたり、その方法や基本的ルールなどについて実務上留意すべき点について知りたいという方

本書目次の「第1部」の項目を見て関心のある見出しを検索いただき、該当する箇所を参照いただく。

(2) 具体的な非違行為が発生し、その非違行為についてどのような種類の懲戒、あるいは処分の程度が妥当かを知りたいという方

本書目次の「第2部」の項目を見て具体的に発生している非違行為（懲戒事由）の類型にあたる見出しを検索いただき、該当する箇所を参照いただく。

あわせて、非違行為（懲戒事由）の類型ごとの裁判例を参照したいとい

う方は、本文中記載の参考裁判例のうち番号（①等）の付いている裁判例を【懲戒処分判例一覧】で参照いただく。

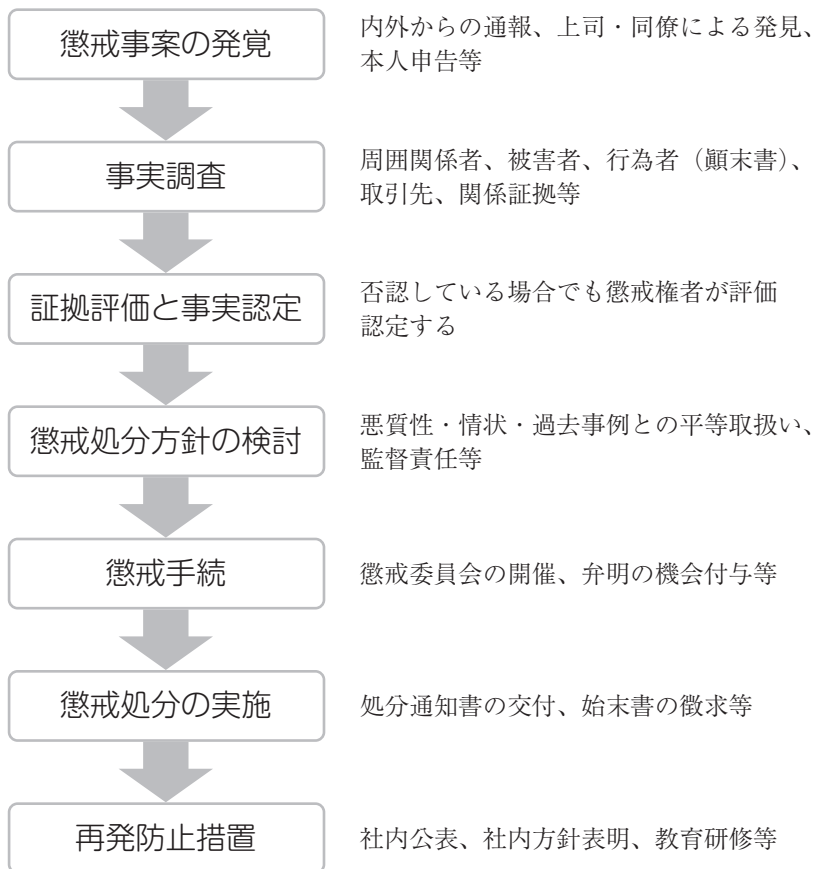
処分の量定については、「第3部」の人事院「懲戒処分の指針」も参考にさせていただく。

(3) 懲戒処分に関連する書式を見たいという方

本書目次の巻末の書式1～7の見出しを見て関心のある書式について、巻末記載の書式例を参照いただく。

※本書における処分量定は、限られた設定事例における執筆担当者の実務経験や裁判例等を踏まえた、私見による処分の考え方を記載しています。本書で想定していない背景や特殊事情・過去事象・情状等の個別事情によって、処分量定は変わり得ますので、本書の処分量定をご参考としつつ、個別事案に応じて相当な処分を心がけてください。

【懲戒処分のフロー例】



第1章 懲戒処分の意義

Q1 懲戒処分とはどのようなものか

懲戒処分はどのようなものですか？

((●ズバリ回答●))

- ① 懲戒処分は、職場規律・企業秩序を維持するための制度として、服務規律や秩序違反に対する制裁として行われる不利益措置をいいます。
- ② 懲戒処分は労働者にとって多大な不利益をもたらすものであることから、懲戒による使用者の利益（企業秩序維持等）と労働者の利益を適切に調整するための法規整が必要です。
- ③ これまで裁判における解釈法理（懲戒権濫用法理）、さらに労働契約法における同法理の法定化による調整がなされています。

1 懲戒の意義

(1) 服務規律や企業秩序維持の重要性

労働者と使用者間の労働契約に基づき、労働者は労務提供の義務を負いますが、それは企業の組織体の中で行われ、使用者はその事業の効率的遂行のため労働の組織を編成し、労働者をその中に位置づけ、役割を定め、さらに組織の活性化のための様々な施策を行います。そして、そのような組織的活動の円滑な遂行のために組織体としての規律・秩序を定立します（菅野和夫『労働法〔第12版〕』157頁参照）。

このように、企業における規律や秩序は企業活動において極めて重要であり、その中で労務を提供する労働者はその企業の規律・秩序を遵守する義務を負っています。

(2) 懲戒の意義

懲戒処分は、まさに、企業活動にとって極めて重要な職場規律・企業秩序を維持するために、服務規律や秩序違反に対する制裁として行われる不利益措置をいいます（東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法 上巻』249頁等）。

この点、判例も「使用者が労働者に対して行う懲戒は、労働者の企業秩序違反行為を理由として、一種の秩序罰を課するものである」としています（山口観光事件・最判平8・9・26労判708号31頁）。通常、企業において、訓告、戒告、けん責、減給、出勤停止、降格、諭旨解雇、懲戒解雇などとして制度化されています。

2 懲戒の問題性

懲戒処分はその処分それ自体不利益な措置であるだけでなく、発動されれば、人事考課や昇進・昇格においてマイナスに作用することも含め、労働者に多大な不利益をもたらしうるものです（東京大学労働法研究会・前掲249頁参照）。それゆえ、懲戒処分においては、懲戒による使用者の利益、すなわち、企業秩序維持のための重要な制度であるという一方、労働者への不利益が大きいことも考慮しながら、両方の利益を適切に調整することが必要となります。その法規整としては、これまで裁判例にみられる解釈法理（懲戒権濫用法理）により、行き過ぎた懲戒処分（具体的には客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない懲戒処分）は権利の濫用として無効と解されています。同法理は、労働契約法が制定された際、同法15条として法定化されています。

（三上 安雄）

第2章 懲戒処分の根拠

Q2 懲戒処分が認められる根拠は何か

懲戒処分はどのような根拠により認められるのですか。

((●ズバリ回答●))

- ① 懲戒処分の根拠については、固有権説と契約説があります。固有権説では、使用者は就業規則等に定めがなくとも懲戒ができ、他方、契約説では、使用者は就業規則等に定めがあってはじめて懲戒ができることとなります。
- ② これまでの最高裁判所は、懲戒権を企業秩序定立権の一環として捉え、基本的には固有権説に近い立場のように思われますが、近時では、契約説に近い立場をとっていると考えられます。

1 懲戒処分の根拠

懲戒処分の根拠については従来から、固有権説と契約説という2つの考え方があります。

(1) 固有権説

固有権説とは、使用者には、企業運営における規律・秩序の必要性から、企業の運営者として当然に固有の懲戒権を有するという考え方です。この考え方に立ちますと、使用者は就業規則等に定めがなくともその固有の権利として懲戒処分ができることとなります。就業規則等に懲戒の定めがあってもそれは例示列举と解し、定めがない事由についても懲戒処分をすることが可能と解されます。

(2) 契約説

契約説とは、労働者が労働契約において具体的に同意を与えている限度でのみ懲戒権を認めるという考え方です。この考え方に立ちますと、使用者は就業規則等に定めがあってはじめて懲戒処分ができることとなります。就業規則等に懲戒の定めがあれば、それは制限列举と解され、定めがない懲戒の

種類・事由については懲戒処分することができないと解されます。

2 判例の動向

これまでの最高裁判所は、たとえば、関西電力事件（最判昭58・9・8労判415号29頁¹²²）で、懲戒権を企業秩序定立権の一環として捉え、基本的に固有権説に近い立場をとっているように思われます。しかしながら、国鉄札幌運転区事件（最判昭54・10・30民集33巻6号647頁）では、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と解しており、また、その後、フジ興産事件（最判平15・10・10判タ1138号71頁）で、懲戒権行使を企業秩序の観点から労働契約関係に基づく使用者の権能と解し、懲戒処分を行うには、あらかじめ就業規則において懲戒の種類および事由を定めて周知しなければならないと解しています。このように、最高裁判所は、近時では、契約説に近い立場をとっていると考えられます。

3 両説の違い

実際、多くの企業では懲戒の規定において包括条項懲戒事由（「その他前各号に準ずる事由があるとき」等の条項）を設けており、契約説においても包括的に懲戒を行うことが可能と解されます。それゆえ、実務上、両説を議論する実益はなくなっています。

●●弁護士からのアドバイス●●

- ・ 懲戒処分の根拠について争いがありますが、労働基準法89条9号により、就業規則に「制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項」を定めておく必要があることはおさえておいてください。

(三上 安雄)

Q3 懲戒処分の対象となる行為はどのようなものか

懲戒処分を科することができる行為とはどのようなものですか。本人に精神疾患が疑われる場合、どのように考えたらよいですか。

((●ズバリ回答●))

懲戒処分の対象となる行為は、行為者が責任能力、具体的には事理弁識能力（物事の理非善悪を弁別する能力）および行動制御能力（その弁別にしたがって行動できる能力）を有している状態の下で行われることが必要です。精神疾患が疑われる場合、この点の有無は検討する必要があります。

1 これまでの裁判例

参考になる裁判例として、公務員に対する懲戒（免職）処分について判示した裁判例である大分県警察本部事件（大分地判平8・6・3判時1586号142頁）があります。この事件で、裁判所は、精神疾患によって惹起された可能性のある行為を理由とする懲戒処分について、懲戒処分は、有責行為に対する法律上の制裁であるから、懲戒処分の対象となる非違行為は、当該公務員において責任能力を有している状態の下において行われたことが必要であり、行為当時、心神喪失の状態にあった者のなした行為に対しては、懲戒処分を科すことはできない、と当該懲戒処分を無効と判断しています。この責任能力がない状態（責任無能力）とされる心神喪失状態とは、事理弁識能力（事物の理非善悪を弁別する能力）または行動制御能力（上記弁別に従って行動する能力）がないことをいいます（大判昭6・12・3刑集10巻682頁）。

また、精神疾患によって惹起された可能性のある非違行為を理由とする解雇の効力が争われた豊田通商事件（名古屋地判平9・7・16労判737号70頁）があります。この事件で裁判所は、「精神疾患によって惹起された可能性のある行為であっても、事理弁識能力を有する者によるものである以上、懲戒処分について定めた就業規則の適用を受けるといふべきであるところ、原告の本件行為が幻覚、幻想等に影響されて引き起こされたことを窺わせる証拠はなく、原告に対する病院での診断結果も、……主に人格障害というもので、

事理弁識能力の欠如が疑われるほどに重い精神疾患ではないと考えられることなどからすれば、原告には事理弁識能力があったと認められる」とし、原告の解雇無効の主張には理由がないと判断しています。

2 実務対応

前記1のとおり、懲戒処分の対象となる行為は、行為者が責任能力、具体的には事理弁識能力および行動制御能力を有している状態の下で行われることが必要です。責任能力がない場合はかなり限定的であると考えられますが、一応、精神疾患が疑われる場合、この点の有無は検討する必要があります。

また、事理弁識能力があるとされても精神障害が影響を与えていることが否めない事案については、懲戒処分の程度についてのその点の考慮（場合によっては処分内容の軽減）も必要かもしれません。

●●弁護士からのアドバイス●●

- ・ 精神疾患が疑われる場合で、その非違行為について、はたして心神喪失状態での行為であったのか否か、事理弁識能力または行動制御能力の点で疑念がある事案かどうかを一応は検討する必要があることは上述のとおりです。
- ・ 責任能力がある場合でも、たとえば近時の最高裁判例の日本ビューレット・パカード事件（最判平24・4・27労判1055号5頁⁽⁴⁵⁾）からは、精神不調ゆえに欠勤を続けている労働者に対する懲戒処分について、その欠勤の原因が精神不調から生じているような場合には、会社の慎重な対応、具体的には、精神科医による健康診断を実施する、その診断結果に応じて必要な場合は治療を勧めたうえで休職等の処分を検討する等の対応が必要で、そのような対応をとることなく、懲戒処分の措置をとった場合、処分が無効と解されるおそれがあります（詳細はQ57参照）。

(三上 安雄)

第3章 懲戒処分の種類

Q4 懲戒処分の種類・内容はどのようなものがあるか

懲戒処分の種類およびその内容としてどのようなものがありますか。

((●ズバリ回答●))

懲戒処分には、戒告・けん責、減給、出勤停止・懲戒休職（停職）、降格、諭旨解雇（諭旨退職）、懲戒解雇などがあります。

1 戒告・けん責

戒告とは、将来を戒めることをいい、けん責とは、始末書を提出させて将来を戒めることをいいます。いずれも実質的な不利益を科さない処分ではありますが、昇給・昇格・賞与などの人事考課で不利に考慮されることはあります。

なお、けん責処分を科されて、始末書を提出しないことを理由に懲戒処分を課することができるかという点についてはQ5を参照してください。

2 減給

減給とは、労働者が現実になした労務提供に対応して受けるべき賃金額から一定額を差し引くことをいいます。この減給については、労働基準法91条により、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が一賃金支払期の総額の10分の1を超えてはならないとされています。詳細はQ6を参照してください。

3 出勤停止・懲戒休職（停職）

出勤停止とは、労働契約を存続させながら労働者の就労を一定期間禁止する制裁をいいます。

出勤停止期間中は無給とされ、また、勤続年数にも参入されないのが一般です。出勤停止の期間としては、特段法律上の制限はありませんが、通常1

週間から30日程度のもので多いとされています。また、懲戒休職ないし停職として1カ月から6カ月程度の期間を設けている企業もあります。このように長い期間の場合、労働者が被る不利益の大きさから、その処分の相当性は厳しく判断されます（6カ月間の懲戒休職処分につき3カ月の限度で有効と判断した裁判例として、岩手県交通事件（盛岡地一関支判平8・4・17労判703号71頁）があります）。

4 降 格

懲戒処分として、役職や職位、あるいは職能資格を引き下げる処分（降格）を行うことがあります。この場合、懲戒処分としてどのような降格を行うのか、就業規則に明示しておく必要があります。

5 諭旨解雇（諭旨退職）

諭旨解雇ないし諭旨退職とは、一定期間内に退職願いの提出を勧告し、提出があれば退職扱いとし、提出がない場合には懲戒解雇とする処分です。退職とした場合には自己都合退職として、退職金がある場合には、自己都合退職金を支給する、あるいは退職金の減額規定があればそれにより一部減額して支給する例が多いと考えられます。

6 懲戒解雇

懲戒解雇とは、懲戒処分のうち最も重い処分であり、労働者との労働契約を一方向的に解約する処分であり、通常解雇予告も予告手当の支給もせず即時になされ、しかも退職金も全部または一部が支給されません。解雇予告との関係でいえば、懲戒解雇も解雇の一種であるから、労働基準法20条の解雇予告手当の規定が適用され、同条1項ただし書の「労働者の責めに帰すべき事由に基づいて解雇する場合」にあたり、予告期間を設けずに即時解雇ができます。ただし、労働基準監督署の認定（除外認定）を事前に受ける必要があります。

7 その他

上記のほか、定期昇給やベースアップなどの給与改定の際の昇給停止を懲戒処分として定める例もあります。

また、複数の懲戒処分（一般には、論旨解雇（論旨退職）や懲戒解雇以外の複数の懲戒処分）を併科することを定める例もあります。

●●弁護士からのアドバイス●●

- ・ 懲戒処分のうちどの種類の、またどの程度の処分を科すべきかは、当該非違行為に対して科すその懲戒処分が相当であるか否かという点から検討する必要があります。この点については、Q 9・Q10を参照してください。

(三上 安雄)

懲戒処分の実務必携 Q&A 〔第2版〕

令和6年3月19日 第1刷発行

著 者 三上安雄・増田陳彦・内田靖人・荒川正嗣・吉永大樹
発 行 株式会社 民事法研究会
印 刷 文唱堂印刷株式会社

発行所 株式会社 民事法研究会

〒150-0013 東京都渋谷区恵比寿3-7-16

〔営業〕 TEL 03(5798)7257 FAX 03(5798)7258

〔編集〕 TEL 03(5798)7277 FAX 03(5798)7278

<http://www.minjiho.com/> info@minjiho.com

落丁・乱丁はおとりかえします。

ISBN 978-4-86556-607-9 C2032

表紙デザイン：袴田峯男