

13-5 懲戒処分と権利の濫用

## 懲戒処分と権利の濫用

<b>懲戒処分</b>	<b>労働契約法第15条</b>
<p>○ 懲戒処分とは、企業秩序違反を理由とする制裁措置（秩序罰）である</p> <p>○ 懲戒権を行使するためには、</p> <p>① 予め就業規則において、懲戒の種類および事由を定めておくことを要する（最高裁）</p>	<p>その懲戒が、①労働者の行為の性質、②態様、③その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、「権利の濫用」として、当該懲戒は、無効とする。</p> <p>懲戒処分が、「権利の濫用」にわたるものでないこと。 (以下の手順を守り、(4)に基づき総合判断する)</p> <p>(1) 懲戒手続の遵守 (2) 労働者に対する弁明機会の付与 (3) 二重処分の禁止 (4) 労働者の「どのような行為か、行為が行われた状況や悪質の程度はどうか、行為の結果企業秩序にどのような影響があり、労働者側の過去処分や反省等の情状」及び使用者の対応等を、総合的に判断する。</p>

**使用者の懲戒権の根拠**

労働基準法上も懲戒制度を設ける場合には、就業規則に規定しなければならない（第89条9号）。企業が労働者に懲戒権を行使することができる根拠は、就業規則等に規定があり、あらかじめ、企業秩序の維持に関して労働契約上の了解（契約説）があるからだとする見解が有力である（平 15.10.10 最高裁「フジ興産事件」）。

**懲戒規定に定める事由と種類**

制裁の定めをする場合には、必ずその事由及び種類と程度を就業規則に規定しなければならない。制裁が成文化されず使用者から一方的に発動されることによる従来の弊害を排斥するためでもある。

制裁の種類で一般的なものとしては、譴責、減給、出勤停止、昇給昇格の停止、降格、懲戒解雇等がある。

懲戒の事由については、一般的につきのような分類が可能である。① 経歴詐称② 職務懈怠③ 業務命令違反④ 業務妨害⑤ 職場規律違反⑥ 私生活上の非行⑦ 誠実義務違反

**懲戒規定の運用**

労契法 15 条は、懲戒処分について定めた条項である。懲戒処分は権利の濫用にわたってはならない（図表 13-7 を参照）。