Ｃ－1. 懲戒解雇の判断

【問】　今年採用した社員が、この１週間ほど無断欠勤し、連絡が取れません。会社の就業規則には「無断欠勤が 14 日間に及んだとき」を懲戒解雇事由として定めています。就業規則に照らして、懲戒解雇としてよいでしょうか。

【答】　懲戒解雇は企業秩序（規律）違反行為に対する極めて強力な制裁措置であり、労働者にとっては再就職の重大な障害となる不利益を伴います。

従って労働者の行動が、懲戒解雇に相当するほど違反の程度が大きく悪質でなければ、その解雇は無効と解されています。

懲戒解雇にするかどうかは、欠勤の理由が「病気なのか」「単なるサボりなのか」、届けなかった理由が「やむを得ない事情があったのか」「単なる怠慢のためなのか」といったことを、総合的に判断する必要があるでしょう。

また、本人宅を訪問したり、出勤してきたら、前記のことを調査してみてはどうでしょうか。

ただ単に「14 日間」という規定の日数が経過した事実をもって、解雇しても問題ないとは考えないほうが良いでしょう。慎重に扱わないと「懲戒権の濫用」だとされかねません。

【解説】　懲戒処分が有効とされるためには、学説・裁判例上次のような要件が必要とされています。

①明確性の原則

懲戒規程（懲戒事由と懲戒の種類・程度）が就業規則等に定められていること。また、根拠規定が設けられる以前の事犯に対して適用されてはなりません。さらに、同一の事犯に対して２回懲戒処分を行うことは許されません。

②相当性の原則

懲戒は、規律違反の種類・程度その他の事情に照らして相当なものでなければなりません。使用者が当該行為や被処分者に関する情状を適切に酌量しないで重すぎる処分を科した場合は、懲戒権を濫用したものとして無効になります。

③平等取扱いの原則

同じ規定に同じ程度に違反した場合には、これに対する懲戒は同一種類、同一程度でなければなりません。

④適正手続の原則

本人に弁明の機会を与えるとか、処分に対する不服があればそれを公正に検討するといった手続が必要です。

Ｃ－２. 兼業理由の懲戒解雇

【問】　私が勤めている会社では、就業規則に「会社の許可なく他に雇用されたときには、懲戒処分とする」との項目があります。先日、休日に会社に無断でアルバイトをしていることが判明し、これを理由に「懲戒解雇する」と言われましたが、応じるしかないでしょうか。

【答】　就業規則に「副業・兼業の禁止」を定めることは、労務提供に影響を及ぼしたり、企業・職場秩序に影響を及ぼすことを防止するためのものと解されています。

裁判例でも、兼業することにより本来の労務提供が困難になったり企業の経営秩序を害したりするときなどは、懲戒解雇が有効とされる場合もあります。しかし、そのような事情にない場合は、兼業をしていることのみを理由に懲戒解雇まですることはできないと判断されるようです。

本来、就業時間外の行動は労働者の自由ですが、あなたのアルバイトが職務専念や秩序遵（じゅん）守の義務に触れるか否かなど総合的に判断されますので、兼業の内容などを会社に十分説明してはいかがでしょうか。

【解説】　多くの会社の就業規則には、「会社の許可なく他人に雇い入れられること」を禁止し、その違反を懲戒事由として定めています。

裁判例では、労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的に労働者の自由であるとし、各企業においてそれを制限することが許される範囲を限定的に解釈しています。

近年、副業・兼業を希望する労働者が増加していることを受けて、国は「働き方改革実行計画」（平成 29 年 3 月）において原則副業・兼業を認める方向を打ち出し、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（平成 30 年 1 月策定（最終改定令和４年７月））を作成しました。

同時に、モデル就業規則を改定し、「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」という規定を削除して、「労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。・・・中略・・・事前に、会社に所定の届出を行うものとする。」という規定を新設しました。

なお、副業・兼業に当たっては、その範囲や労働時間の管理、公的保険の適用等について、労使で十分に話し合うことが必要です。

兼業理由の解雇の有効性が争われた代表的な裁判として、

≪解雇を有効とした裁判例≫

① 労務提供に支障をきたす程度の長時間の二重就職を理由とする解雇が有効とされたもの（東京地裁判決　昭 57.11.19　小川建設事件）

② 競争会社の取締役への就任を理由とする懲戒解雇が有効とされたもの（名古屋地裁判決　昭 47.4.28　橋元運輸事件）

≪解雇を無効とした裁判例≫

① 勤務時間前の新聞配達を理由とする懲戒解雇が無効とされたもの
（福岡地裁判決　昭 59.1.20　国際タクシー事件）

② 年間１、２回の貨物輸送のアルバイトを理由とする解雇が無効とされたもの
（東京地裁判決　平 13.6.5　十和田運輸事件）

があります。

Ｃ－３. 私生活上の非行と懲戒処分

【問】　休日に泥酔して他人の家の塀を壊し、検挙されました。このような、職務に関係ない私生活上の行為に対しても、会社の就業規則により「犯罪行為により、著しく会社の名誉または信用を失墜させた場合」として懲戒処分を受けるのでしょうか。

【答】　一般に使用者の懲戒権は、労働者の私生活上の行為にまで及ぶものではありませんが、その行為が企業の円滑な運営に支障を来たす場合や会社の社会的評価に重大な悪影響を与えるような場合には、その行為を理由とした懲戒処分ができるとされています。

しかし、懲戒権は、無制限に行使できるものではありません。

使用者が懲戒権を行使するには、その行為の内容、刑の程度、職場での地位、行為と処分の均衡等の諸事情を考慮して、総合的に判断することが求められています。

したがって、あなたの行為が、会社の名誉または信用を失墜させたとして、客観的に認められる場合には、懲戒処分の対象となります。

【解説】

１　私生活にも及ぶ使用者の懲戒権

労働者は、労働契約を締結し雇用されることにより、使用者に対して労務提供義務を負うとともに、企業秩序遵守義務を負うことになります。そして、使用者は広く企業秩序を維持し企業の円滑な運営を図るために、その雇用する労働者の企業秩序違反行為を理由として、当該労働者に対し、懲戒権を行使することができるとされています。

この企業秩序は、通常、労働者の職務遂行に関係のある行為を規制することにより維持されるものです。しかし、企業は社会的存在ですから、職場外でされた職務遂行に関係のない労働者の私的な行為であっても、それが企業の秩序（名誉や信用）を損なう場合、使用者は、そのような私的な行為を理由として、労働者に懲戒を課すことができると解されています。

使用者が懲戒処分を行う場合の手順は、次のとおりです。

① 問題となった行為が就業規則の懲戒事由に該当するか否か調査確認します。
② 就業規則等に本人の弁明手続や懲罰委員会の規定があれば、これらの手続を実行します。
③ 労働組合と協議を行う旨の取り決めがあれば、その協議を行います。
④ 懲戒処分の決定がなされれば、本人に対して処分の通知をします。

２　判例の状況

①　小田急電鉄事件（東京高裁判決　平 15.12.11）においては、鉄道会社の従業員が繰り返し行った電車内での痴漢行為につき、被害者に与える影響の大きさや、従事する職務に伴う倫理規範としてそのような行為を決して行ってはならない立場にあることから、社内の処分が懲戒解雇という厳しいものになったとしてもやむを得ないとされた。

②　横浜ゴム事件（最高裁三小判決　昭 45.7.28）においては、夜半ひどく酒に酔って他人の居宅に入り込み、住居侵入罪で逮捕され、それが噂となって広まったことが「会社の体面を著しく汚したとき」に当たるとしてなされた懲戒解雇に関し、受けた刑罰が罰金 2,500 円程度に止まったことや、職務上の立場が一工員であって指導的立場にないことから、懲戒解雇を無効とした。