



第51回

労働法制について(9)

懲戒処分について

種類

会社により様々な処分がありますが、一般的には以下のとおりです。

- ・ 戒告
- ・ 懲戒処分のうちで最も軽く、労働者に警告し将来を戒めるものです。「譴責」とか「訓戒」とも言います。
- ・ 減給
- ・ 言葉のとおり、制裁として本来の賃金を減額するものです。
- ・ 昇給停止
- ・ 一斉昇給の時期に懲戒対象者のみ昇給を行わないことです。
- ・ 出勤停止
- ・ 一定期間出勤を停止してその間の賃金を支払わないことです。
- ・ 降格

役職の等級を下げることで、その結果賃金も下がることになります。

・ 諭旨解雇

対象者に退職を勧告して自己都合退職させることです。

・ 懲戒解雇

最も重い懲戒処分です。重大な違反行為に対する制裁として行われる解雇のことで、

いくつかの注意点について

1 減給制限

減額処分の場合の減額については、法律により制限されています。減額金額は、1回の制裁につき賃金の半日分、複数回の制裁の場合は月の賃金総額の10分の1が限度とされています。なお、降格の場合も減給となりますが、それは役職の変更によるものであり、上記制限を超えても違法とはなりません。

2 出勤停止期間

出勤停止期間はその期間分の賃金は支払われないのが通常です。労働者にとっては厳しい収入減少となります。勤務しなか

ったことによる減給なので上記の減給制限はありません。ただし、その期間については、対象となった規律違反行為との関係で長すぎるものは違法となる可能性もあります。一般的には、7日、10日、14、5日とする会社が多いようです。

3 諭旨解雇と退職金

本来は懲戒解雇に該当するような場合に、対象労働者の経歴に傷がつき将来の再就職などに不利益を与えることから、ことを穏便にすませるため自己都合退職扱いをする。これが一般的な「諭旨解雇」です。形式上は自己都合退職ですから、通常は退職金が支払われることとなります。しかし、実質的には懲戒解雇ですから退職金支払いを拒否したい、あるいは減額したいと思うのが会社側でしょう。そのためには、予め「自己都合退職の場合でも事情を勘案して退職金の不支給ないし減額がある」ことを就業規則などに規定しておく必要があります。あるいは、対象労働者から「懲戒解雇に相当するものであるか

ら退職金の不支給(減額)に同意する」との書面をもらっておく必要があります。

4 懲戒解雇と退職金不支給

では、懲戒解雇なら当然に退職金不支給(ないし減額)としていいのでしょうか。否です。なぜなら退職金の法的性格としては「賃金の後払い」というのが一般的見解であり、退職金支払いと懲戒解雇とは別問題とされる余地が十分にあるからです。

懲戒解雇の場合に退職金を不支給とするためには、その旨を就業規則などにおいて定める必要があります。

では、就業規則に定めておけば当然に不支給ないし減額が可能かという点、やはりこれも否です。判例によれば「長年の勤続の功を抹消してしまうほどの信義に反する行為があった」場合にのみ可能とされています。すなわち、対象労働者の「信義に反する行為」の重大性の程度に応じて、不支給ないし減額の度合いが決定されるといふこととなります。

山下江法律事務所

Yamashita Ko Law Office

広島弁護士会所属

H25.11 撮影



契約書 債権回収 労務問題など

企業法務専門サイトあります
http://www.hiroshima-kigyoo.com

山下江 検索

予約電話受付
7~24時



相談予約専用
フリーダイヤル
0120-7834-09

- ◆債務整理、交通事故：相談料¥0・着手金¥0-
- ◆相談料：30分 5,000円(税別)

広島最大級! 「親切な相談・適切な解決」をモットーに、機動力と総合力で企業トラブルを解決

〒730-0012 広島市中区上八丁堀 4-27 上八丁堀ビル 703 TEL 082-223-0695 FAX 082-223-2652 所長 山下江