

知識は
力なり

My Adviser

(顧問弁護士)

かじやまと

加地 和 法律事務所報

TEL 075-821-2884

FAX 075-821-2823

<http://www4.ocn.ne.jp/~yamakaji/>

京都市中京区丸太町通御前西入ル北側



弁護士政次

ごあいさつ

今年もあと数日となりましたが、みなさまお元気にお過ごしでしょうか。

今年を振り返ると、弁護士数の激増など弁護士業界をとりまく環境の厳しさを実感させられる年であったと思います。より一層精進して、皆様に良質なリーガルサービスを提供できるように頑張っていきたいと思っておりますので、よろしくお願ひいたします。

さて、今回は、前回に引き続き、解雇の問題を取り上げたいと思ひます。その中でも、懲戒解雇について少し考えてみましょう。

平成22年12月

弁護士 政次 秀夫

事務局 川端広美・井上はるみ

労働者と使用者の問題③

(問) 懲戒解雇と普通解雇はどのように異なるのでしょうか。

(答) 懲戒解雇は、退職金の不支給を伴ったり、再就職に影響したりと、不利益が非常に大きな処分です。ですから、懲戒解雇については、その有効要件は、次のとおり、普通解雇よりも厳格であるといえます。

①懲戒処分の根拠規定の存在

まず、懲戒処分の種類・事由等が就業規則に定められ周知されている必要があります(労働基準法89条9号)。また、罪刑法定主義類似の原則(不遡及・一事不再理の原則)の適用があり、懲戒規定で新たに懲戒の種類や事由を追加した場合、新たな追加規定は従業員に周知した後効力が生じ、それ以前の非違行為には適用されません(不遡及)。さらに、いったん懲戒処分をした非違行為については再度懲戒の対象とできません(一事不再理)。

②相当性の原則(処分自体と手続)

懲戒処分の実施にあたっては、処分自体の相当性が求められ、当該行為の性質、態様や被処分者の勤務歴などに照らして重きに失するとして無効にならないよう注意する必要があります。

また、平等取り扱いも求められ、同種同程度の事案に対しては懲戒処分の均衡を失しないようにしなければなりません。

(右上へ)

さらに重要な点として、手続的相当性が求められます。就業規則や労働協約により、賞罰委員会への諮問手続、弁解の機会付与手続、あるいは労働組合との事前協議(協議約款)、同意(同意約款)などがある場合には、定められた手続を行っていないと懲戒処分は原則として無効ないし懲戒権の濫用になります。

(問) 中卒者または高卒者に限定して現場作業員を募集したところ、応募のあった甲さんは、履歴書に高卒と記載され、面接の際にも高卒である言っていたので採用したところ、実は大卒者であることが分かりました。経歴詐称を理由に懲戒解雇できますか。

(答) 多くの企業では、就業規則における懲戒事由として「重要な経歴を偽り、その他不正な方法を用いて採用されたとき」等の規定を置いており、経歴詐称を懲戒事由としています。そして、ここでいう「重要な経歴」とは、偽られた経歴について通常使用者が正しい認識を有していたならば、当該求職者について、労働契約を締結していなかったであろう経歴を指すと考えられています。具体的には、最終学歴や職歴、犯罪歴などがこれにあたります。

本件では、現場作業員には中卒または高卒以外を採用していないということですから、大卒者であることを告げられていたなら、採用していなかったといえます。したがって、このような最終学歴についての虚偽の申告は、「重要な経歴の詐称」にあたるものとして、懲戒解雇することは可能でしょう。

★ 本書は無料でお送りしています。法律に悩んでいる人があれば、この内容を教えて頂いたり、また、その人を御紹介下さいませ。加地和法律事務所ホームページには250問答を掲載しております。

次回からFAX送信を中止の場合は、恐縮ですが、加地和法律事務所までお電話かFAXにてご連絡下さいませ。

(広告㊦)