

【テーマ】懲戒権の濫用（長期間経過後の懲戒処分）

Q 社内での同僚に対する暴行事件について、会社から「暴行は就業規則で懲戒解雇事由とされている」として懲戒解雇を言い渡されました。

しかし、暴行事件は何年も前のことで、会社に確認すると「捜査の結果を待っていた」とのことですが、結局、不起訴処分になったこともあり、懲戒解雇に納得できません。

このような場合、どうすればよいのでしょうか。

A 使用者は就業規則に基づいて懲戒処分をすることができますが、労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当なものと認められない場合は無効とされています（労働契約法 15 条）。

相談事例の参考となる判例として、上司への暴行から長期間経過後の懲戒処分（諭旨退職処分）が社会通念上相当なものと認められないとして権利の濫用に当たるとされたものがあります（ネスレ日本事件・最二小判平成 18. 10. 6）。

この判例では、①捜査結果を待たずとも目撃者の情報により会社は処分を決定できたこと、②捜査結果を待って処分する場合、不起訴処分であれば重い処分にしなことが通常であるのに、諭旨退職処分という重い処分を行ったことに一貫性がないこと、③事件後、期間の経過とともに職場秩序は徐々に回復しており企業秩序維持の観点から重い処分は必要なかったことから、懲戒権の濫用とされました。

今回の場合はより重い懲戒解雇であり、また、暴行事件は何年も前のことで不起訴処分になっていることから、会社に対して懲戒解雇は重すぎるとして処分の撤回を求めたり、社内の不服申立制度があればその利用や、弁護士、労働組合、労働委員会などへも相談してみましよう。

また、相談事例のような場合以外にも懲戒処分の事例は各種あります。懲戒処分に納得いかなければ、まずは相談しましよう。