
就業規則(異動・解雇・懲戒)の確認ポイント

2011年10月13日
社会保険労務士法人 大野事務所

目次

はじめに

I 就業規則に関する基礎知識

- I-1. 就業規則制定の目的
- I-2. 作成・届出・意見聴取
- I-3. 周知・罰則
- I-4. 就業規則の必要記載事項
- I-5. 法令・労働協約・就業規則・労働契約
- I-6. 変更後の就業規則の効力

II 異動

- II-1. 人事異動の種類（水平的異動）
- II-2. 労働者の同意、人事異動の有効性
- II-3. 人事異動命令拒否者への対応
- II-4. 転勤
- II-5. 職種変更
- II-6. 出向
- II-7. 転勤・職種変更・出向の規定例
- II-8. 転籍
- II-9. 転籍の規定例

III 解雇

- III-1. 解雇権濫用法理
- III-2. 解雇禁止規定
- III-3. 解雇予告
- III-4. 解雇の有効性
- III-5. 社会通念上の相当性
- III-6. 解雇の規定例

IV 懲戒

- IV-1. 懲戒の法的根拠
- IV-2. 私生活上の非行行為と懲戒
- IV-3. 懲戒の原則
- IV-4. 懲戒の種類
- IV-5. 減給制裁と二重処分
- IV-6. 懲戒解雇
- IV-7. 懲戒の規定例

むすびに

はじめに (1) 近年の労働相談件数

近年の労働相談件数

■ 総合労働相談件数 … 113万 234件

■ 民事上の個別労働紛争相談件数 … 24万6,907件



<出展> 厚生労働省 『平成22年度 個別労働紛争解決制度施行状況』

はじめに (2) 個別労働紛争相談の内訳

個別労働紛争相談の内訳

■ 解雇・・・減少傾向

■ いじめ・嫌がらせ・・・増加傾向

紛争内容の多様化

22年度ランキング

① 解雇

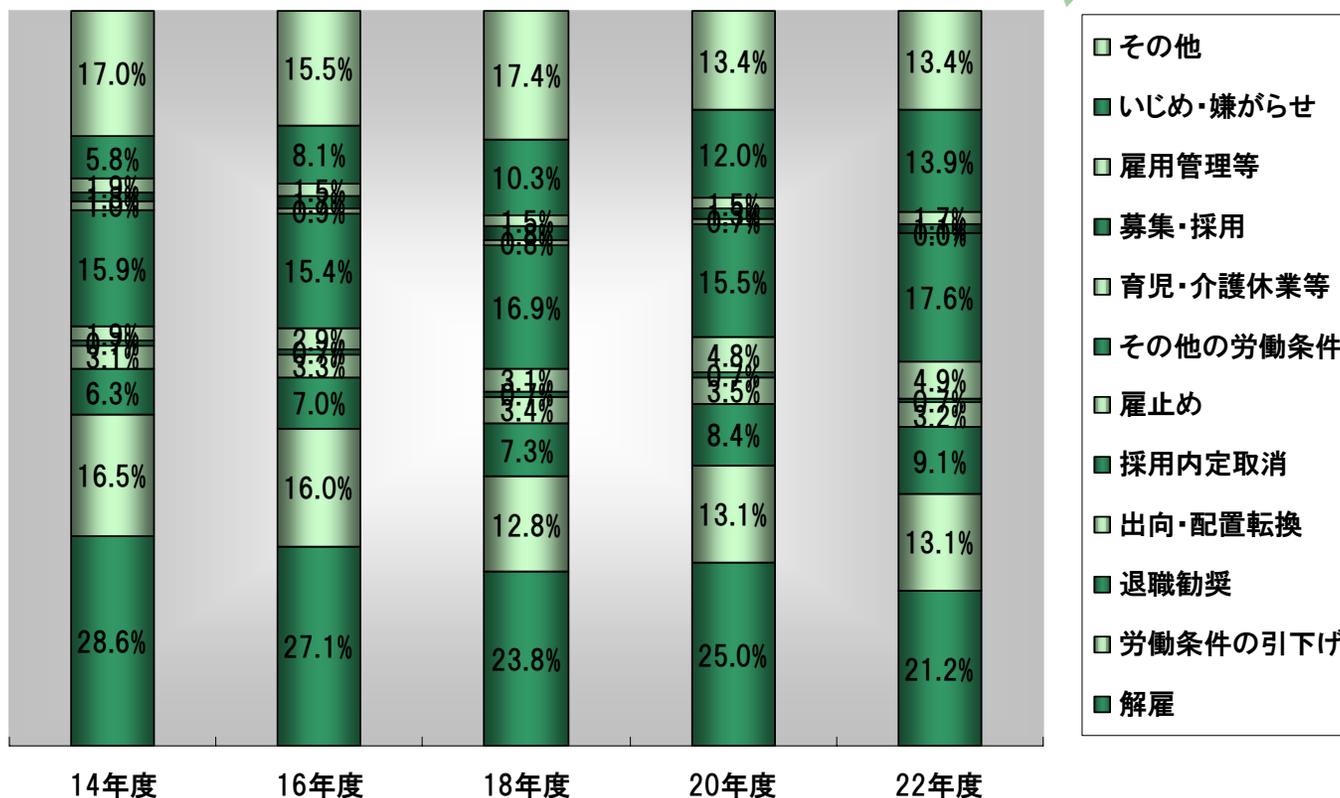
② いじめ・嫌がらせ

③ 労働条件の引下げ

④ 退職勧奨

⑤ 雇止め

⑥ 出向・配置転換



<出展> 厚生労働省 『平成22年度 個別労働紛争解決制度施行状況』

I 就業規則に関する基礎知識

I - 1. 就業規則制定の目的

① 労働条件の統一的・画一的処理

【秋北バス事件 昭43.12.25最高裁判決】

「多数の労働者を使用する近代企業においては、労働条件は、経営上の要請に基づき、統一的かつ画一的に決定され、労働者は、経営主体が定める契約内容の定型に従って、附従的に契約を締結せざるを得ない立場に立たされるのが実情であり、この労働条件を定型的に定めた就業規則は、一種の社会的規範としての性質を有するだけでなく、それが合理的な労働条件を定めているものであるかぎり、経営主体と労働者との間の労働条件は、その就業規則によるという事実たる慣習が成立しているものとして、その法的規範性が認められるに至っているものといえることができる」

② 企業内における規律保持

③ 法的な要請

【労働基準法】

第99条 常時10人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。（以下略）

I-2. 作成・届出・意見聴取 (1)

作成

- 常時10人以上・・・契約社員やパートタイマーも含む
- 事業場ごとに判断

届出・意見聴取

- 事業場を管轄する労働基準監督署へ届出
- 別規程(賃金規程、育児・介護休業規程など)も就業規則と一体を成すもの
- 意見を聴かなければならない

【労働基準法】

第90条 使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。

2 使用者は、前条の規定により届出をなすについて、前項の意見を記した書面を添付しなければならない。

【昭25.3.15 基収525号】

「法第90条の『労働組合の意見を聴かなければならない』というのは労働組合との協議決定を要求するものではなく、(中略)意見を聴けば労働基準法の違反とはならない趣旨である」

I-2. 作成・届出・意見聴取 (2)

- 反対意見であっても効力上の問題はない

【昭24.3.28 基発373号】

就業規則に添付した意見書の内容が当該規則に全面的に反対するものであると、特定部分に関して反対するものであるとを問わず、(中略)その効力の発生についての他の要件を具備する限り、就業規則の効力には影響がない。

- 労働者の過半数代表者の要件

【平11.1.29 基発45号】(要約)

次のいずれの要件も満たすものであること。

- ① 監督又は管理の地位にある者でないこと。
- ② 投票、挙手等の方法による手続により(民主的に)選出された者であり、使用者の意向によって選出された者ではないこと。

I - 3. 周知・罰則

周知

【労働基準法】

第106条 使用者は、(中略)就業規則(中略)を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によって、労働者に周知させなければならない。

【労働基準法施行規則】

第52条の2 厚生労働省令で定める方法は、次に掲げる方法とする。

- ① 常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること。
- ② 書面を労働者に交付すること。
- ③ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。

罰則

【労働基準法】(要約)

第120条 作成および届出の義務(第89条)、意見聴取義務(第90条第1項)、周知義務(第106条)に違反した場合、30万円以下の罰金に処する。

I - 4. 就業規則の必要記載事項

絶対的必要記載事項

絶対に記載しなければならない事項

- ① 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項
- ② 賃金(臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。)の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- ③ 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)

相対的必要記載事項

その定めがあれば記載しなければならない事項

- ① 退職手当に関する事項
- ② 臨時の賃金等及び最低賃金に関する事項
- ③ 労働者に負担させる費用等
- ④ 安全及び衛生に関する事項
- ⑤ 職業訓練に関する事項
- ⑥ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑦ 表彰及び制裁に関する事項
- ⑧ その他事業場の労働者全員に適用される事項

「記載するかどうか任意」
の意ではない

I - 5. 法令・労働協約・就業規則・労働契約

労働基準法 = 全国統一の最低基準の労働条件を定める(強行法規)

【労働基準法】

第13条 この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となった部分は、この法律で定める基準による。

⇒労働基準法より有利であれば有効

【労働組合法第16条】

労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は、無効とする。この場合において無効となった部分は、基準の定めるところによる。

⇒労働契約は、有利・不利にかかわらず無効

労働協約

【労働基準法第92条第1項】
(労働契約法第13条)

就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。

⇒就業規則は、有利・不利にかかわらず無効

就業規則

【労働契約法第12条】(労働基準法第93条)

就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。(「就業規則の最低基準効」という。)

⇒労働契約は、有利であれば有効

労働契約

<出展>石峯信憲著『配転・出向・降格の法律実務』

I -6. 変更後の就業規則の効力

労働条件の不利益変更

【労働契約法】

第10条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、①労働者の受ける不利益の程度、②労働条件の変更の必要性、③変更後の就業規則の内容の相当性、④労働組合等との交渉の状況⑤その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第12条に該当する場合を除き、この限りでない。

【秋北バス事件 昭43.12.25最高裁判決】

「新たな就業規則の作成または変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として、許されないと解すべきであるが、労働条件の集合的处理、特にその統一かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいって、当該規則条項が合理的なものであるかぎり、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されないと解すべきである」

➤ 一定の要件を満たした場合の不利益変更を認めている。

Ⅱ 異動

Ⅱ-1. 人事異動の種類（水平的異動）

転勤

- 同一企業の異なる事業所への配置転換であり、一般的に住居あるいは通勤時間の変更を伴うもの。
(例)本社⇒大阪支店

職種変更

- 職種とは、職務より広い概念で、仕事の中身が共通しているか関連性が極めて強い職務の集まりのことをいう。職種変更とは、この区分の変更を行うこと。
(例)営業職種⇒人事職種

出向

- 労働者が自己の雇用先の企業に在籍したまま、他の企業の事業所において相当長期間にわたって当該他企業の業務に従事すること。
(例)A会社⇒B会社(⇒A会社へ復帰予定)

転籍

- 労働者が自己の雇用先の企業から他の企業へ籍を移して当該他企業の業務に従事すること。一般的には、元の企業への復帰が予定されていないものをいう。
(例)A会社⇒B会社

Ⅱ-2. 労働者の同意、人事異動の有効性

包括的同意と個別的同意

包括的同意 ……入社時に、将来的に人事異動を命じられた場合にはそれに従うことについての同意を得ておくこと。(入社時の誓約書等)

個別的同意 ……人事異動を行う都度、当該異動について本人の同意を取ること。

- 労働条件の変更を行う場合は、原則として労働者本人の同意が必要。
- 労働条件の変更が、労働契約上の根拠に基づく場合は包括的同意のみでよく、労働契約上の根拠がないと解される場合は個別的同意が必要。

人事異動の有効性の判断(共通的な考え方)

- ・余人をもって替え難い
- ・労働力の適正配置
- ・業務の能率増進
- ・労働者の能力開発
- ・勤労意欲の高揚
- ・業務運営の円滑化

業務上の必要性

労働者が被る
不利益の程度

- ・通常甘受すべき程度を著しく超える不利益
- ・通常甘受すべき程度を超える不利益
- ・通常甘受すべき程度の不利益

比較衡量によって決まる

Ⅱ-3. 人事異動命令拒否者への対応

人事異動命令拒否者への対応

- 異動命令拒否者に対する懲戒処分の種類は、原則として懲戒解雇処分である。
… 譴責・減給・出勤停止などでは、労働者にとって異動命令に応じる不利益の方が大きく、懲戒処分を受けてでも異動命令に応じないことを選択する可能性がある。
- ただし、異動命令を拒否した者を直ちに懲戒解雇することは妥当ではない。

人事異動命令拒否者への対応手順

- ① 旧職場における就労は明確に拒否する。強行就労された場合には、文書により労務提供の受領を拒否する。
- ② 新職場への就労を説得する。(業務上の必要性、人選の経緯について十分な説明を行う。)
- ③ 拒否の理由を十分聞き、具体的な拒否理由について企業側で解消すべき問題があれば、解消に尽力する。
- ④ 旧職場での後任者がいる場合は、予定通り就労させる。
- ⑤ それでもなお説得に応じない場合は、懲戒解雇処分を検討する。
(内容証明郵便で赴任日を通告し、これに応じない場合には労働契約を解消する旨を通告する。)

Ⅱ-4. 転勤（1）

勤務場所とは

- 勤務場所は労働条件 ⇒ 書面による明示が必要【労働基準法第15条】
…労働契約締結に際しての勤務場所の明示は、雇用直後の勤務場所で足りるが、勤務場所が特定されたとの誤解を受けやすいため、当面の勤務場所である旨を記載すると同時に就業規則の転勤規定の説明が必要。

勤務場所の変更は労働条件の変更か

- 同一事業所内の異動でも、職場環境に大きな変化があれば労働条件の変更であるが（⇒労働者の同意が必要）、異なる事業所への異動であっても、住居も通勤時間も殆ど変化がない場合は労働条件の変更に当たらない（労働者の同意は不要）。

転勤を業務命令として一方的に命じることは可能か

- 以下の場合、転勤命令は労働契約上の根拠に基づくものとされ、個別的同意は必要ない。
 - ① 労働契約締結の際、労働者が使用者の転勤命令に従うとの誓約書を提出している。
 - ② 使用者の就業規則には転勤に関する規定が定められている。
 - ③ 使用者には多くの支店や出張所があり多くの従業員が転勤している。
 - ④ 労働契約締結時に勤務場所の特定の合意がなされていない。

※ ①②は包括的同意をより明確にするものであり、必要ない場合もある。

Ⅱ-4. 転勤（2）

転勤命令が無効とされる場合

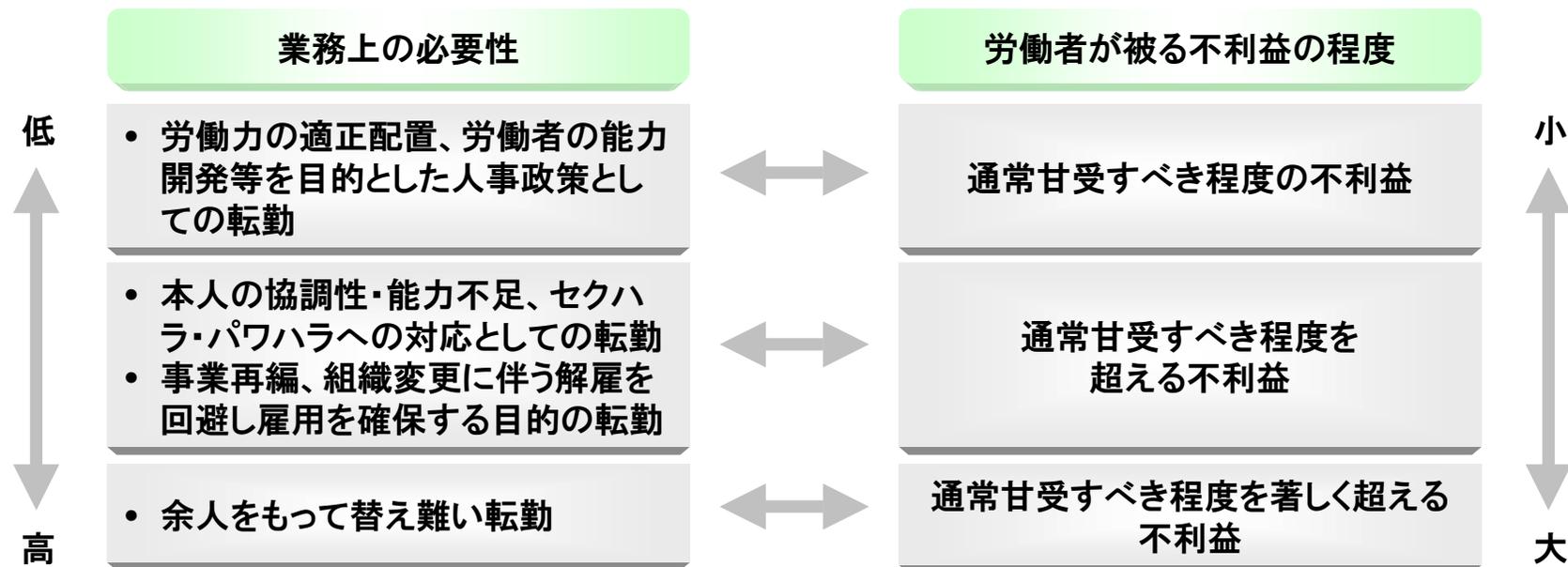
- ① 業務上の必要性が存しない場合
- ② 他の不当な動機、目的をもってなされた場合
(例)労働組合の弱体化を意図した転勤⇒不当労働行為
(例)転勤拒否を理由とする退職を期待したもの
- ③ 労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせる場合
(例)本人(または家族)が専門的医療を必要としており、容易に主治医の変更ができない
(例)家族に介護を要する高齢者、重病者、重度の障害者を抱えており、本人との別居が困難であり、かつ転勤先地域における生活も困難と予想されるケース

勤務場所特定者

- 勤務場所を限定する明示の合意が存在する場合、一方的な転勤の命令は不可能であり、労働者の個別的同意が必要。
- 経営悪化に伴う合理化や事業再編の結果、特定された勤務場所で従事する業務が消滅すれば、原則的には解雇(契約解消)となる。しかし、他事業場への転勤の可能性の検討を求めている近年の裁判例を踏まえると、他事業場での受入れの余地があれば転勤先を示し、転勤か退職かを本人に選択させるのが実務的な取り扱い。

Ⅱ-4. 転勤 (3)

業務上の必要性と労働者が被る不利益の程度



労働者が被る不利益を補填する措置

- 単身赴任手当、帰郷旅費の支給
- (共稼ぎの場合)配偶者の就職先のあっせん
- 子どもの転入学のサポート
- (持家の場合)留守宅の管理

Ⅱ-5. 職種変更（1）

従事すべき業務とは

- 従事すべき業務の内容は労働条件 ⇒ 書面による明示が必要【労働基準法第15条】
…労働契約締結に際しては、業務(職種)が特定されたとの誤解を受けないように、当面の従事すべき業務である旨を記載すると同時に就業規則の配置転換規定の説明が必要。

従事すべき業務の変更は労働条件の変更か

- 会社は企業運営のために一定の労務指揮権を有しており、労務指揮権の範囲内の従事すべき業務の変更は労働条件の変更に当たらず(労働者の同意は不要)、労務指揮権の範囲を超える変更は労働条件の変更である(労働者の同意が必要)。
- 労務指揮権の範囲内かどうか⇒業務内容が大きく変わるかどうかで判断。

職種変更を業務命令として一方的に命じることは可能か

- 以下の場合、職種変更は労働契約上の根拠に基づくものとされ、個別的同意は必要ない。
 - ① 労働契約締結の際、労働者が使用者の職種変更命令に従うとの誓約書を提出している。
 - ② 使用者の就業規則には職種変更に関する規定が定められている。
 - ③ 使用者には多くの職種があり多くの従業員が職種変更されている。
 - ④ 労働契約締結時に職種特定の合意がなされていない。
- ※ ①②は包括的同意をより明確にするものであり、必要ない場合もある。

Ⅱ-5. 職種変更 (2)

職種変更命令が無効とされる場合

- ① 業務上の必要性が存しない場合
- ② 他の不当な動機、目的をもってなされた場合
- ③ 労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせる場合

職種特定者

- 職種を限定する明示の合意が存在する場合、一方的な職種変更の命令は不可能であり、労働者の個別的同意が必要。
- 永年にわたって同一の職種に従事したことをもって職種が限定されているとみなされるわけではない。

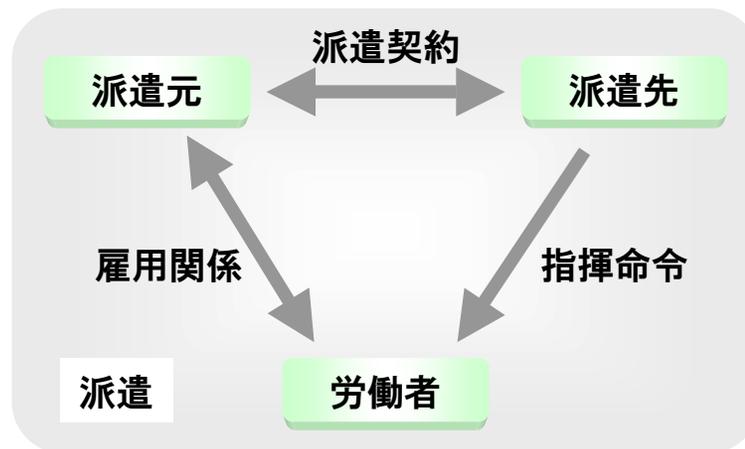
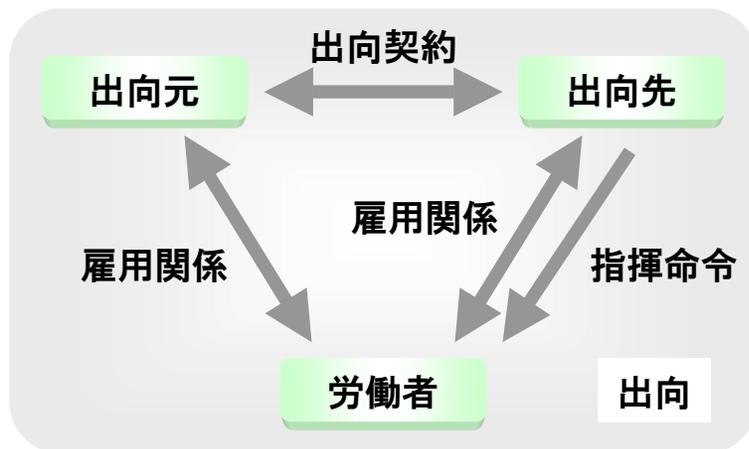
業務上の必要性和労働者が被る不利益の程度

- 当該職種変更が有効であるかどうか(人事権の濫用でないかどうか)は、業務上の必要性和労働者が被る不利益の程度の比較衡量によって判断される。
- 労働者のキャリアを無視した職種変更は、高度の業務上の必要性がない限り、労働者が通常甘受すべき程度を著しく超える不利益に当たると解される可能性が高い。
(例)総務人事職⇒機械組立工、研究開発職⇒営業職

Ⅱ-6. 出向（1）

出向とは

- 労働者が自己の雇用先の企業に在籍のまま、他の企業の事業所において相当長期間にわたって当該他企業の業務に従事すること。
- 出向により、出向元と労働者および出向先と労働者との間においては二重に労働契約が存在しているものと解されるが、労働契約上の同一の権利義務が各々出向元と出向先において重複して存在しているわけではなく、労働契約上の権利義務の一部が出向元から出向先へ移転している状態である。
 - 出向元の権利義務・・・労働契約の締結・解消など労働者の身分・地位にかかる事項
 - 出向先の権利義務・・・業務の指揮命令など具体的就労にかかる事項



Ⅱ-6. 出向（2）

出向者に対する労働基準法の適用関係

原則的な考え方 労務提供を前提としない部分 …… 出向元
 労務提供を前提とする部分 …… 出向先

章	章題	出向元	出向先
2	労働契約	○	
3	賃金	支払者	
4	労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇		○
5	安全及び衛生		○
8	災害補償		○
9	就業規則	○	○

出向者に対する就業規則の適用関係

原則的な考え方 労務提供を前提としない部分 …… 出向元
 労務提供を前提とする部分 …… 出向先

※ ただし、出向元と出向先との出向契約において定めることが可能。

Ⅱ-6. 出向（3）

出向の種類

企業集団統合型

出向元企業がグループ内の各社を1つの企業集団として統合するために行う出向

出向先強化型

出向先企業となるグループ各社を育成強化するために行う出向

教育訓練型

企業内でなく出向先での訓練機会の提供を意図して行う出向

従業員排出型

若年・中堅層の昇進を優先させるために中高年者を企業外に排出する手段として行う出向

出向を業務命令として一方的に命じることは可能か

- 出向は、指揮命令の主体に変更を生じるため、労働者の同意が必要である。
- 包括的同意でよいのか個別的同意が必要かという点について、近年の判例では、包括的同意のみの出向命令権を肯定する傾向にあるが、この労働者の同意については、転勤よりも厳格に解される。
- 子会社の役員としての出向、出向元への復帰を予定していない出向、包括的同意には想定されていない企業への出向、労働条件が大きく変動する出向などにおいては、個別的同意が必要となる。

Ⅱ-6. 出向（4）

包括的同意を有効なものとするために

- ① 就業規則上に出向規定を定める。
 - ② 入社時誓約書において出向に関する同意を取る。
 - ③ 出向先を可能な限り特定する。
 - ④ 出向先における基本的な労働条件を明示する。
 - ⑤ 出向元への復帰に関する事項を明示する。
- ※ ③～⑤については、具体的取り扱いを出向規程に定めることが望ましい。

出向命令が無効とされる場合

【労働契約法】

第14条 使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は、無効とする。

- ① 業務上の必要性が存しない場合
- ② 他の不当な動機、目的をもってなされた場合
- ③ 労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせる場合

Ⅱ-7. 転勤・職種変更・出向の規定例

【就業規則】

(人事異動)

第X条 会社は、業務上必要がある場合は、社員に対して就業場所または従事する職務の変更、転勤、出向およびその他の人事上の異動を命ずることがある。

2 社員は、正当な理由なく前項の異動を拒むことはできない。

3 第1項で定める異動を命じられた者は、指定された日までに赴任しなければならない。

4 会社は社員に出向を命ずるに当たり、出向先における賃金その他の労働条件、出向期間、勤続年数の通算等に関し、都度決定のうえ、社員に通知するものとする。

【入社時誓約書】

1 就業場所または従事する職務の変更、転勤、出向、転籍およびその他の人事上の異動を命じられた場合には、これに従うことを約束いたします。

ポイント

- 人事異動は、「業務上の必要がある場合」に命ずる旨を明記すること。
- 会社が実施する可能性のある人事異動について網羅しておくこと。
- 「正当な理由なく拒むことはできない」旨を明記すること。
- 入社時誓約書  【別紙資料P2参照】
- 出向規程  【別紙資料P3参照】

Ⅱ－8. 転籍（1）

転籍とは

- 労働者が自己の雇用先の企業から他の企業へ籍を移して当該他企業の業務に従事することであり、一般的には、元の企業への復帰が予定されていないものをいう。
- 形式的には出向の形態を取っていても、中高年者対策のように復帰を予定していないものは実質的には転籍であり、形式的には転籍の形態を取っていても、元の企業への復帰が合意されていれば実質的には出向である。

転籍を業務命令として一方的に命じることは可能か

原則的な考え方

- 転籍は、労働契約の当事者が変わるため、転籍元の会社を退職し、転籍先の会社に入社するという一連の法律行為である。このため、労働者の個別的同意が必要である。

例外

- 労働契約承継法による会社分割時の転籍⇒労働条件の同一性を前提として、本人の同意なしに転籍が認められる。
- 企業グループ内への転籍であって、就業規則に転籍を命ずることのある旨の規定、転籍先での労働条件を定める規定があり、入社時にこれらの規定を労働者に明示して同意を取っている場合。

Ⅱ-8. 転籍 (2)

労働契約承継法に基づく会社分割時の転籍

【労働契約承継法】(要約)

第2条 会社分割をする会社は、会社分割に当たって、労働者及び労働組合に対して、当該会社分割に関する事項を書面により通知しなければならない。

第3条 承継される事業に主として従事する労働者については、分割契約等の定めどおりに承継会社に承継されるものとする。

第4条 承継される事業に主として従事する労働者を分割会社に残留させる場合、当該労働者が異議を申し出たときは、労働契約は承継会社に承継されるものとする。

第5条 承継される事業に主として従事する労働者以外の労働者を承継会社に承継させる場合、当該労働者が異議を申し出たときは、労働契約は承継会社に承継されないものとする。

- 上記に則って労働契約の承継を行う場合、転籍労働者の個別的同意は不要である。
- 承継できる労働契約は、正社員に限らず契約社員やパートタイマー等も対象となる。
- 他の会社からの出向者は、労働契約の身分・地位に関する事項が出向元会社との間に存するため、分割契約によって承継会社へ承継することはできない。
- 会社は、労働者が異議の申し出を行おうとしていることまたは行ったことを理由として、解雇等の不利益取り扱いを行ってはならない。

Ⅱ-9. 転籍の規定例

【就業規則】

(転籍)

第X条 会社は、社員に対して個別の同意を得た場合に限り、グループ内関連会社への転籍を命ずることがある。ただし、会社分割を実施することに伴って分割会社への転籍を命ずる場合は、この限りではない。

2 会社は社員に転籍を命ずるに当たり、転籍先における賃金その他の労働条件に関し、都度決定のうえ、社員に通知するものとする。

3 転籍に関する社員の同意は、書面によって得るものとする。

【入社時誓約書】

1 就業場所または従事する職務の変更、転勤、出向、転籍およびその他の人事上の異動を命じられた場合には、これに従うことを約束いたします。

ポイント

- 転籍の命令は、「個別の同意を得て」行う旨を明記すること。
- ただし、会社分割による転籍については例外とすること。
- 入社時誓約書  【別紙資料P2参照】
- 転籍規程  【別紙資料P6参照】
- 転籍同意書  【別紙資料P8参照】

Ⅲ 解雇

Ⅲ-1. 解雇権濫用法理

解雇とは、労働契約を使用者の方で一方的に解約(解除)することをいう

【民法】

第627条 当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。

第628条 当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、やむを得ない事由があるときは、各当事者は、直ちに契約の解除をすることができる。

- 民法には解雇を禁止する定めがなく、労働基準法においても解雇自体の禁止規定はない。
- しかし実際には、日本の長期雇用慣行を反映し、「客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効になる」【日本食塩製造事件 昭50.4.25最高裁判決】という解雇権濫用の法理を確立し、解雇は、判例法によって強く制限されている。
- 平成16年労働基準法改正により、解雇権濫用法理を確認する趣旨の条文が設けられた。【労働基準法第18条の2】
- 同条文は、平成20年労働契約法施行により、労働契約法第16条に移設された。

【労働契約法】

第16条 解雇は、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、その権利を濫用したものとして、無効とする。

Ⅲ-2. 解雇禁止規定（1）

法律上、解雇が禁止されているケース

① 国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇の禁止【労働基準法第3条】

- 条文上謳われているのは「差別」の禁止であるが、これには当然解雇も含まれる。

② 業務上の傷病による休業、産前産後休業中およびその後30日の解雇の禁止【労働基準法第19条】

- ただし、(a)療養開始3年経過後に使用者が打切補償を支払う場合(労災保険の傷病補償年金を受ける場合も同じ、または(b)天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合を除く。
- (b)については、労働基準監督署の認定を要する。

③ 行政機関等に対する申告・申出を理由とする解雇の禁止【労働基準法第104条ほか】

- 労働基準法、労働安全衛生法、労働者派遣法等の違反の申告、個別紛争解決法に基づく助言・指導の申立、あっせん申請をしたことによる解雇その他不利益取り扱いの禁止。

④ 過半数代表者への不利益取り扱いの解雇禁止【労働基準法施行規則第6条の2】

- 過半数代表者であること、過半数代表者になろうとしたこと、過半数代表者として正当な行為をしたことを理由とする不利益取り扱いの禁止。

Ⅲ-2. 解雇禁止規定（2）

⑤ 不当労働行為となる解雇の禁止【労働組合法第7条】

- 労働組合員であること、労働組合に加入、結成しようとしたこと、労働組合の正当な行為をしたことを理由とする解雇 etc.

⑥ 性別を理由とする解雇の禁止【男女雇用機会均等法第6条】

- 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新について、労働者の性別を理由とした差別的取り扱いの禁止。

⑦ 女性の婚姻、妊娠、出産を退職理由に予定した定め禁止【男女雇用機会均等法第9条】

⑧ 妊娠中及び出産後1年以内の女性の解雇禁止【男女雇用機会均等法第9条】

- 妊娠または出産したことを理由とする解雇の禁止。

⑨ 婚姻、妊娠、出産、育児・介護休業及び育児・介護関連措置の利用等を理由とする解雇の禁止【育児介護休業法第10条ほか】

⑩ 公益通報をしたことを理由とする解雇の禁止【公益通報者保護法第3条】

- 正当な公益通報を行ったことを理由とする解雇の禁止。

Ⅲ－3. 解雇予告

解雇予告

【労働基準法】

第20条 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前にその予告をしなければならない。30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。但し、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合においては、この限りでない。

2 前項の予告の日数は、1日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができる。

3 第1項但し書きの場合は、その事由について行政官庁の認定を受けなければならない。

➤ 3の手続きに基づく所轄労働基準監督署長の認定のことを、「解雇予告除外認定」という。

解雇予告の適用除外

- ① 日々雇用される者(1ヶ月を超えた場合を除く)
- ② 2ヶ月以内の期間雇用者(当該期間を超えた場合を除く)
- ③ 季節的業務での4ヶ月以内の期間雇用者(当該期間を超えた場合を除く)
- ④ 試用期間中の者(14日を超えた場合を除く)

Ⅲ-4. 解雇の有効性 (1)

有効な解雇とは

①就業規則の解雇事由に該当している

②解雇理由は客観的に合理的であり、社会通念上相当である

③法律上の解雇禁止規定(Ⅲ-2)に該当していない

④解雇予告手続き(予告しない場合は除外認定手続き)(Ⅲ-3)を履行している

⑤就業規則(労働協約)に定める解雇手続きを履行している

➤ 上記全ての要件を充足したときに、はじめて解雇は有効なものとなる。

①就業規則(労働協約)の解雇事由

普通解雇

・・・民法はそもそも解雇自由の建前がとられているため、やむを得ない事由があれば解雇できる。従って、就業規則に記載する解雇事由は例示でよい。⇒ 例示列挙

懲戒解雇

・・・懲戒は使用者が労働者に制裁を加える特別な行為であるため、就業規則上に具体的事由の定めがある場合の他は行使できない。⇒ 限定列挙

Ⅲ-4. 解雇の有効性 (2)

② 解雇理由の客観的合理性、社会通念上の相当性

- 客観的に合理的であること
…客観的に考えて、解雇するに足る十分な理由であること。
- 社会通念上相当であること
…一般的に、誰の目にも解雇がやむを得ないといえること。

③ 法律上の解雇禁止規定

- Ⅲ-2 ①～⑩の通り。

④ 解雇予告手続き(除外認定手続き)

- Ⅲ-3の通り。
- 解雇予告手当は退職所得として課税処理。(例月給与で支払わない)
- 「除外認定を受けた」=「解雇は有効」ではない。

⑤ 就業規則(労働協約)に定める解雇手続き

- 解雇の手続きについて、就業規則や労働協約に定めがある場合は、それに従わなければならない。
(例)「組合員の解雇については労働組合と協議するものとする」

Ⅲ-5. 社会通念上の相当性

社会通念上の相当性が認められるために

- 解雇事由に該当する事実が認められるからといって即解雇できるわけではない。
- 解雇は最終手段と考え、次のような点が問題となる。
 - ① 使用者側が違反事実を知らず放置、黙認していなかったか。
 - ② 使用者が当該違反行為防止のための適切な指示命令を欠如していたり、注意、指導、監督の怠慢がなかったか。
 - ③ 本人の不適合性を是正のために指導、教育、配置転換等の改善の努力をしたか。
 - ④ 本人の知識、能力、技術の不足や協調性の欠如等につき教育、指導、訓練等を行ったか。
 - ⑤ 上司、他の同僚等関連違反行為者の処分との均衡が取れた解雇処分か。
 - ⑥ 労働者に帰責事由のない整理解雇については「4要件」を守っているか。
 - ⑦ 当該解雇が不法・不当な目的や動機でなされなかったか。

整理解雇の4要件

- ① 人員整理の必要性
- ② 解雇回避の努力
- ③ 整理解雇基準(人選)の合理性
- ④ 整理解雇手続きの妥当性

Ⅲ-6. 解雇の規定例（1）

【就業規則】

（解雇）

第X条 会社は、次の各号に該当する場合は社員を解雇することがある。

- (1) 身体または精神の障害等により、業務に耐えられないと認められるとき。
- (2) 試用期間中の者で、社員として不相当と認められるとき。
- (3) 社員としての勤務状況が不良で就業に適しないと認められるとき。
- (4) 採用時に地位を特定し採用された社員もしくは、特別の専門技術の能力を特定して採用された社員が、特定した地位もしくは特定の能力が不足し、改善がされないとき。
- (5) 協調性に欠き、業務の遂行に支障が生じているとき。
- (6) 能力不足により業務遂行が困難であると認められるとき。
- (7) 事業の縮小その他会社の都合によりやむを得ない事情があるとき。
- (8) 天災事変その他やむを得ない事由により、事業の継続が不可能となったとき。
- (9) 服務規定に反する行為をしたとき。
- (10) 当社の社員として不適格であると認められるとき。
- (11) その他前各号に準ずる行為のあったとき。

ポイント

- 包括的条項としての(10)(11)を必ず規定すること。
・・・解雇事由は例示列举とされているが、限定列举だとする考え方にも念のため対応。

Ⅲ－6. 解雇の規定例（2）

- 「著しく劣るとき」、「重大な支障」、「再三注意しても」などの、程度や頻度の表現は避けるべき。
…これらの解釈は曖昧であり、また自ら解雇事由を制約することになる。
- 「指導しても向上がないとき」「配置転換をしても改善がみられないとき」なども、自ら解雇事由を制約することになるため避ける。
- (4)は、地位、能力を特定して採用した社員にその適性や能力がなかった場合に、配置転換や能力向上措置を取らずして解雇するために、加えておくべき。
- 「懲戒解雇事由に該当するとき」を事由に加えるのは避けるべき。
…懲戒解雇事由にまでは至らない事由では解雇しないことを約していることになる。
- 「休職期間が満了しても復職できないとき」を解雇事由に定めている場合は、解雇予告手続きが必要となるため注意が必要。
…当該事由は退職事由に移し、「自然退職」扱いとするのが望ましい。

Ⅲ-6. 解雇の規定例 (3)

【就業規則】

(解雇の予告)

第X条 前条により解雇する場合は、30日前までに予告するか、または労働基準法第12条により計算した平均賃金の30日分に相当する予告手当を支給して即時解雇する。

2. 前項の予告の日数は、予告手当を支払った日数分を短縮することができる。
3. 前条第8号および第X条第X号(←懲戒解雇事由に相当する条)に該当する場合は、解雇予告及び予告手当を支給することなく即時に解雇する。

ポイント

- 法令を正確に引用していないことで意図せず法令を上回る規定になっていることがあるため、注意が必要。
- 即時解雇の場合において、「所轄労働基準監督署長により解雇予告除外認定を受けたとき」と記載した場合、これを行わずに即時解雇することが困難になるため記載しない方がよい。
…少なくとも、除外認定を受けるより前に即時解雇することはできなくなる。

【昭63.3.14 基発150号】

即時解雇の意思表示をした後、解雇予告除外認定を得た場合はその解雇の効力は使用者が即時解雇の意思表示をした日に発生すると解される。

Ⅲ－6. 解雇の規定例（4）

【就業規則】

（解雇の制限）

第X条 社員が業務上の傷病により療養のため休業する期間およびその後30日間、ならびに産前産後の女性が休業する期間およびその後30日間は解雇しない。ただし、業務上の傷病の場合において、療養開始後3年を経過しても傷病が治らないで打切補償を支払った場合（法律上打切補償を支払ったとみなされる場合を含む）はこの限りでない。

ポイント

- 法令を正確に引用していないことで意図せず法令を上回る、または下回る規定になっていることがあるため、注意が必要。

IV 懲戒

IV-1. 懲戒の法的根拠

懲戒処分とは、企業秩序の違反に対し、使用者によって課せられる一種の制裁罰である

【富士重工業事件 昭52.12.13最高裁判決】

「企業は、この企業秩序を維持確保するため、これに必要な諸事項を規則をもって一般的に定め、あるいは具体的に労働者に指示、命令することができ、また、企業秩序に違反する行為があった場合には、その違反行為の内容、態様、程度等を明らかにして、乱された企業秩序の回復に必要な業務上の指示、命令を発し、又は違反者に対し制裁として懲戒処分を行うため、事実関係の調査をすることができることは、当然のことといわなければならない」

【フジ興産事件 平15.10.10最高裁判決】

「懲戒するためにはあらかじめ就業規則において懲戒の種別及び事由を定めておくことを要する。そして、就業規則が法的規範としての性質を有するものとして、拘束力を生ずるためには、その内容を適用を受ける事業場の労働者に周知させる手続きが採られていることを要するものというべきである」

【労働契約法】

第15条 使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る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、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は、無効とする。

IV-2. 私生活上の非行行為と懲戒

私生活上の非行行為は基本的に懲戒対象にならない

- 企業が有する懲戒権は、企業が事業活動を円滑に遂行するために必要な範囲で、企業秩序を維持する権限を使用者に認めたものである。したがって、企業施設外で就業時間外に行われた犯罪行為は、基本的に国家と国民の関係で処理されるべき問題であり、企業秩序が乱されたわけではないことから、懲戒の対象にならない。

懲戒が可能な場合とは

【日本鋼管事件 昭49.3.15最高裁判決】

「会社の社会的評価に重大な悪影響を与えるような従業員の行為については、それが職務遂行と直接関係のない私生活上で行われたものであっても、これに対して会社の規制を及ぼしうることは当然みとめられなければならない」

「従業員の不名誉な行為が会社の対面を著しく汚したというためには、必ずしも具体的な業務障害の結果や取引上の不利益の発生を必要とするものではないが、当該行為の性質、情状のほか、会社の事業の種類・態様・規模、会社の経済界に占める地位、経営方針及びその従業員の会社における地位・職種等諸般の事情から総合的に判断して、右行為により会社の社会的評価に及ぼす悪影響が相当重大であると客観的に評価される場合でなければならない」

IV-3. 懲戒の原則

懲戒の原則

① 就業規則に該当する懲戒事由であること

- 懲戒は使用者側が有する特別な権利であり、労働条件の一部である。
- 労働基準法第89条において、相対的 necessary 記載事項の一つに挙げられている。
- 懲戒事由の規定は限定列举。

② 就業規則に定められた処分内容であること

- 就業規則に定めのない処分を行うことはできない。

③ 行為と処分が均衡していること

- 軽い違反行為に対し重い処分を課すことは、懲戒権行使の濫用となり無効となる。

④ 処分手続きを厳守すること

- 就業規則の定めに従わない処分は、処分に重大な瑕疵があるとして無効となる。
(例)懲戒委員会での決議、本人への弁解の機会

⑤ 二重処分禁止(一事不再理)の原則

- 1つの違反行為に対して二重の処分をすることは許されない。(併科は可)

IV-4. 懲戒の種類

主な懲戒の種類

労働契約継続を前提とする懲戒

譴責

始末書を提出させて将来を戒める処分

戒告

通常、将来を戒めるのみで始末書の提出を伴わない処分

減給

制裁として、その労働者の労務提供に対して支払われるべき賃金から一定額を差し引く処分

出勤停止

制裁として労働契約を存続させながら労働者の就労を一定期間禁止する処分

上記のほか、昇給停止や停職、降職・降格、役職剥奪、法定を上回る部分の年次有給休暇の制限、退職金・賞与の減額、過怠金、休職、職務替え、謹慎など

労働契約解消を前提とする懲戒

懲戒解雇

重大な企業秩序違反者に対する制裁罰としての解雇をいい、懲戒処分の中で最も重い処分

諭旨解雇

懲戒解雇を多少軽減した懲戒処分

諭旨退職

退職願などの提出を促し、即時退職を求める懲戒処分

<出展>石寄信憲著『懲戒権行使の法律実務』

- 出向者の懲戒について、労働者との労働契約上の地位に関する事項は出向元との間に存することから、出向先は労働契約継続を前提とする懲戒のみ実施可能である。

IV-5. 減給制裁と二重処分（1）

減給制裁の上限

【労働基準法】

第91条 就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が1賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えてはならない。

- 複数事案における減給が1賃金支払期における総額の10分の1を超える場合
⇒初回の賃金支払期において10分の1を減額し、これを超える分は次回以降に減額。

賞与の減額

- 固定支給分がない場合は、賞与の全てが査定により支給されるものと解され、減額の上限の制約を受けない。
- 固定支給分がある場合は、固定支給分について、減額の上限の制約を受ける。

降職・降格と減給

- 降職・降格に伴い、役職手当が減額される等の理由により結果的に減給が行われる場合、二重処分には当たらない。
- 正当な人事権に基づく降職・降格(人事考課に基づくもの)は懲戒ではない。

IV-5. 減給制裁と二重処分（2）

出勤停止と減給

- 出勤停止期間中の賃金を支払わないとしても、労働者本人の責めに帰すべき事由があつて労務提供が行われなかったことによる当然の結果と考えられ、二重処分には当たらない。
- 出勤停止期間をいたずらに長期に設定することは、公序良俗に反し、好ましくない。また、長期の出勤停止処分を設けることは、懲戒解雇処分の裁量権を狭めるおそれがある。（懲戒解雇ではなく出勤停止でよいのではないかと判断される余地を生む。）

昇給停止と減給

- 将来における昇給が停止されても、現在の賃金が減額されるわけではないため、減給の制裁には当たらず、二重処分ではない。

懲戒処分決定までの自宅待機

- 自宅待機が、懲戒処分としての出勤停止処分ではなく、
 - ① 処分決定までの間、証拠の湮滅、同種行為の再発等を防止するためのものであり、
 - ② その期間中の賃金（休業手当でよい）を支払う前提のもとになされたもので、
 - ③ 自宅待機の処置および本件解雇処分が極めて密接した期間になされたものであれば、懲戒処分には該当せず、準備的な行為として有効と解される（二重処分ではない）。

IV-6. 懲戒解雇（1）

懲戒解雇とは

- 懲戒解雇とは、重大な企業秩序違反者に対する制裁罰としての解雇をいい、最も重い懲戒処分である。
- 懲戒解雇は労働者にとって再就職への大きな障害となり、経歴として一生残るものでもあり、労働者にとって非常に不利益性の高いものである。
…従って、使用者は、安易に懲戒解雇を選択すべきではない。（当該労働者との労働契約を解消することで目的が果たされるのであれば、普通解雇も選択可能である。）

懲戒解雇のリスク

- 懲戒解雇は、著しく労働者に不利益を負わせるものであるため、無効の訴えを起こされるリスクが常に付きまとう。
- 万が一裁判に発展した場合の費用・時間・精神的負担は非常に大きい。

「懲戒解雇」＝「即時解雇が有効」ではない

- 本人の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合であっても、解雇予告手続きを取らずに即時解雇するためには、除外認定手続きが必要。【労働基準法第20条】
- 「懲戒解雇が有効であること」と「除外認定の基準」は、必ずしも一致しない。

IV-6. 懲戒解雇 (2)

即時解雇が認められる事由

【昭23.11.11 基発1637号、昭31.3.1 基発111号 解雇予告除外認定基準より】

- ① 原則として極めて軽微なものを除き、事業場内における盗取、横領、傷害等刑法犯に該当する行為のあった場合。
 1. 一般的にみて「極めて軽微」な事案であっても、使用者があらかじめ不祥事件の防止について諸種の手段を講じていたことが客観的に認められ、しかもなお労働者が継続的に又は断続的に盗取、横領、傷害等の刑法犯又はこれに類する行為を行った場合
 2. 事業場外で行われた盗取、横領、傷害等刑法犯に該当する行為であっても、それが著しく当該事業場の名誉若しくは信用を失墜するもの、取引関係に悪影響を与えるもの又は労使間の信頼関係を喪失せしめるものと認められる場合
- ② 賭博、風紀紊乱等により職場規律を乱し、他の労働者に悪影響を及ぼす場合。また、これらの行為が事業場外で行われた場合であっても、それが著しく当該事業場の名誉若しくは信用を失墜するもの、取引関係に影響を与えるもの又は労使間の信頼関係を喪失せしめるものと認められる場合。
- ③ 雇い入れの際の採用条件の要素となるような経歴を詐称した場合及び雇い入れの際、使用者の行う調査に対し、不採用の原因となるような経歴を詐称した場合。
- ④ 他の事業場へ転職した場合。
- ⑤ 原則として2週間以上正当な理由なく無断欠勤し、出勤の督促に応じない場合。
- ⑥ 出勤不良又は出欠常ならず、数回にわたって注意を受けても改めない場合。

ただし、その判定にあたっては、労働者の地位、職責、勤続勤務年限、勤務状況等を考慮の上、総合的に判断すべきであり、労働者の責に帰すべき事由が法第20条の保護を与える必要のない程度に重大又は悪質なものであり、従って又使用者をしてかかる労働者に30日前に解雇の予告をなさしめることが当該事由と比較して均衡を失するようなものに限って認定すべきものである。

IV-6. 懲戒解雇 (3)

有効な懲戒解雇とは



- ②・・・就業規則で定めた事由以外のものは認められない。(限定列举)
- ③・・・就業規則や労働協約において手続きの定めがある場合は、それに従わなければならないこと。(労働組合と協議する etc.)
- ④・・・社会通念上相当とは、一般的に、誰の目にも懲戒解雇がやむを得ないといえること。

懲戒解雇と退職金の不支給

- 懲戒解雇が有効であっても、退職金の不支給が有効であるとは限らない。
- 退職金の不支給は、それまでの勤続の功を抹消または減殺するほどの著しい背信行為があった場合に限られる。

IV-7. 懲戒の規定例 (1)

【就業規則】

(懲戒)

第X条 懲戒の種類と内容は次のとおりとする。

- (1) 譴責 将来を戒め始末書を提出させる。
 - (2) 減給 始末書を提出させ、1回につき平均賃金の半日分以内、総額において当該月収入の1割以内を減給する。
 - (3) 出勤停止 始末書を提出させ、7日以内を限度として出勤を停止し、その期間の賃金を支払わない。
 - (4) 懲戒解雇 予告期間を設けることなく即時解雇のうえ、第X条の退職金は原則として支給しない。ただし、情状によって退職願の提出を勧告し、諭旨退職にとどめることがある。
2. 懲戒決定にあたっては慎重公平を期してこれを行い、また本人に弁明の機会を与え、決定後は速やかにその理由顛末を本人に通知する。
 3. 社員に懲戒処分に該当する嫌疑があるときは、処分が決定するまでの間、自宅待機(謹慎)を命ずることがある。
 4. 懲戒は原則として会社内に公示する。
 5. 社員が懲戒に処せられたときは、事情によりその所属長も監督不行届の理由で懲戒することがある。
 6. 懲戒に該当する行為により会社に損害を与えたときの損害賠償義務または不当利得返還義務は、懲戒によって免除されるものではない。

IV-7. 懲戒の規定例 (2)

ポイント

- 懲戒の種類と内容を具体的に記載すること。
- (3)出勤停止期間は、不必要に長くしないこと。(7日程度が望ましい。)
- 懲戒処分の決定手続きについて定めること。(本例では懲戒委員会を置いていない。)
…懲戒委員会を置く場合の懲戒委員会規程 【別紙資料P9参照】
- 本例では、自宅待機を懲戒処分の1つとして位置付けていない。
- 懲戒処分を社内に公表するかどうかは任意であるが、公表する場合には規定上にその旨の定めが必要。

【退職金規程】

(退職金の不支給、返還)

第X条 社員が懲戒解雇された場合、または懲戒解雇事由に相当する行為があった場合には、原則として退職金を支給しない。万一、懲戒解雇事由に相当する行為が発覚する前に退職金が支払われた場合は、社員はこれを返還しなければならない。

ポイント

- 「懲戒解雇された場合には支給しない」だけでは、退職後に懲戒解雇事由が発覚した場合に、退職後の社員に対して懲戒解雇処分を行うことは不可能であることから、不支給事由として不十分な規定である。

IV-7. 懲戒の規定例 (3)

【就業規則】

(譴責)

第X条 次の各号の一に該当する行為があったときは譴責とする。ただし、情状酌量の余地があると認めた場合は訓戒にとどめることがある。

- (1)本規則またはその他守らなければならない事項に背いたとき。
- (2)社員証の発行・行使等に関して、不正な行為を行ったとき。
- (3)出勤状態が悪く勤務不熱心なとき。
- (4)素行不良で風紀秩序を乱したとき。
- (5)業務上の指示や命令に従わず業務に支障を来したとき。
- (6)他の社員との協調性に欠き業務に支障を来したとき。
- (7)他の社員を誹謗・中傷したり、扇動したりする行為があったとき。
- (8)過失等により業務に支障を来したとき、または会社に有形無形の損害を与えたとき。
- (9)不正・不信の行為をして、社員としての体面を汚したとき。
- (10)会社の秩序を乱すような噂や流言飛語を行ったとき(職場にいられないような噂をたてるセクシュアルハラスメントのケースを含む)。
- (11)その他前各号に準ずる行為のあったとき。

(減給・出勤停止)

第X条 次の各号の一に該当する行為があったときは減給または出勤停止とする。ただし、情状酌量の余地があるか、もしくは改悛の情が明らかに認められる場合は譴責にとどめることがある。

- (1)前条各号の行為が再度に及んだとき、またはその情状が悪質と認められたとき。
- (2)違法な行為により会社秩序を乱し、またはそのおそれのあるとき(性的な強要などセクシュアルハラスメントのケースを含む)。
- (3)本人の不注意または監督不行届のため災害または事故を発生させたとき。
- (4)会社の資材・金品・帳簿および重要書類を破損または紛失したとき。
- (5)その他前各号に準ずる行為のあったとき。

IV-7. 懲戒の規定例 (4)

(懲戒解雇)

第X条 次の各号の一に該当する行為があったときは懲戒解雇に処する。ただし、情状酌量の余地があるか、もしくは改悛の情が明らかに認められる場合は諭旨退職にとどめることがある。

- (1) 前条各号の行為が再度に及んだとき、またはその情状が悪質と認められたとき。
- (2) 会社内外において盗取・横領・傷害等の行為を行ったとき。
- (3) 氏名または重要な経歴を詐り、その他詐術を用いて雇われたとき
- (4) 地位を利用して私利私欲を目的とする行為をしたとき。
- (5) 会社の承認を得ずに在籍のまま他に雇われたとき、または営利事業を営んだとき。
- (6) 業務上の重大なる機密を社外に漏らしたとき、または漏らそうとしたとき。
- (7) 数回懲戒・訓戒を受けたにもかかわらず改悛が見込めないとき。
- (8) 刑事事件に関係して有罪の判決を受け、就業に不相当なとき。
- (9) 14日以上正当な理由なく無断欠勤し、就業の督促に応じないとき。
- (10) 出勤状態が悪く勤務不熱心で、数回にわたって注意を受けても改めないとき。
- (11) 賭博・風紀紊乱等により職場規律を乱し、他の社員に悪影響を及ぼすと認められたとき。
- (12) 職権・職責など立場を利用して性的な強要をしたとき。または他の社員の業務に支障を与えるような性的行為をしかけるなど、社内秩序または風紀を乱したとき。
- (13) 職権・職責を利用して部下を抑圧したり、暴行および脅迫行為をしたりしたとき。または他の社員に対する嫌がらせ行為等を執拗に繰り返したとき。
- (14) 会社の経営権を犯し、または経営基盤を脅かす行動や画策したとき。
- (15) 会社の正常な事業を阻害し、または阻害させようとしたとき。
- (16) 会社の経営に関して故意に真意を歪め、または事実を捏造し、宣伝流布するなどの行為により、会社の名誉や信用を傷つけたり、重大な損害を与えたりしたとき。
- (17) 会社外の非違行為により、会社の名誉や信用を傷つけ、または重大な損害を与えたとき。
- (18) 正当な理由なく、会社が命じる出張、転勤、配置転換、職種変更、赴任(海外赴任)、出向、昇進を拒んだとき。
- (19) 服務規定に反する行為をし、その情状が悪質なとき。

IV-7. 懲戒の規定例 (5)

(20)その他業務上の指示・命令および会社諸規程に反する行為をし、その情状が悪質なとき。
(21)その他前各号に準ずる行為のあったとき。

ポイント

- 懲戒の種類別にその対象となる事由を定めること。
- 各条の最後に包括的条項「その他前各号に準ずる行為のあったとき」を必ず規定すること。
- 行為と処分の均衡を考慮すること。
- セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントに対する処分を規定すること。
- 懲戒解雇(9)「無断欠勤」のケースでは、解雇予告除外認定基準に準じて「14日以上」としている。
- 懲戒解雇(17)「会社外の非違行為」については、「会社の名誉や信用を傷つけ、または重大な損害を与えたとき」としている。
- 懲戒解雇(18)では、正当な理由のない人事異動命令拒否について規定している。

むすびに

かつては...



企業戦士

仕事 > 生活

価値観の多様化

権利意識の増大

いまは...



現代の企業人

仕事 < 生活

情報収集力の
向上

企業への
忠誠心の低下

紛争リスクの増大



リスクを回避するための
就業規則の整備



御社の就業規則は
大丈夫ですか？

ご清聴ありがとうございました。

【参考文献】

『採用から退職までの法律知識〔十三訂〕』（中央経済社）

著者 安西 愈

『配転・出向・降格の法律実務』（中央経済社）

著者 石寄 信憲

『懲戒権行使の法律実務』（中央経済社）

著者 石寄 信憲

『リスクを回避する就業規則整備10の知恵』（労務行政研究所）

著者 益田 浩一郎

就業規則(異動・解雇・懲戒)の確認ポイント

【別紙資料】

① 入社時誓約書	…	P2
② 出向規程	…	P3
③ 転籍規程	…	P6
④ 転籍同意書	…	P8
⑤ 懲戒委員会規程	…	P9

2011年10月13日
社会保険労務士法人 大野事務所

株式会社 ○○○○
代表取締役 ○○○○ 殿

誓約書(入社時)

1. 履歴書、職務経歴書等の応募書類または入社時提出書類の記載事項は、事実と相違ありません。
2. 貴社の就業規則その他の諸規程および上長の指揮命令を守り、誠実勤勉に服務いたします。
3. 常に貴社従業員としての品位を保ち、対面を汚すようなことはいたしません。
4. 貴社従業員の一員として、業務に関する技能を磨き、他の従業員と協力して社業の発展に努めます。
5. 違法行為や反社会的行為に関わらないよう、基本的な法律知識、社会常識と正義感を持ち、常に良識ある行動に努めます。また、反社会的勢力には毅然として対応し、一切関係を持ちません。
6. 貴社の営業秘密、技術等の業務上の事項、発明考案、著作物、意匠等の知的財産に関する事項(以下「機密事項」という)について、貴社の許可なく、いかなる方法をもってしても、開示、漏洩もしくは使用しないことを約束いたします。
7. 就業場所または従事する職務の変更、転勤、出向、転籍およびその他の人事上の異動を命じられた場合には、これに従うことを約束いたします。
8. 機密事項については、在職中はもとより、貴社を退職した後においても、開示、漏洩もしくは使用しないことを約束いたします。
9. 故意または重大な過失により、または上記各事項に違反し、貴社へ損害を与えた場合は、損害に相当する賠償を行うことを約束いたします。

以上、貴社に入社するにあたり、誓約いたします。

平成 年 月 日

住 所
氏 名

印

出 向 規 程

(目的)

第1条 この規程は、就業規則(以下「規則」という。)第〇条に基づいて、株式会社〇〇〇〇(以下「会社」という。)の社員が出向する場合の取扱いについて定めたものである。

(定義)

第2条 この規程で出向とは、社員が会社に在籍したまま、関係会社または関係団体等(以下「出向先」という。)へ一定期間派遣され、出向先の指示命令に基づいて業務に従事することをいう。

(出向期間中の心得)

第3条 出向を命ぜられた者(以下「出向社員」という。)は、会社の信頼と期待に応えるよう努力するとともに、出向先の規則を遵守し出向先の役員および社員と協調し、出向先の発展のために業務に精励しなければならない。

(休職期間中の扱い)

第4条 規則第〇条第〇号の定めるところにより、出向期間中は休職とする。

(出向期間)

第5条 出向期間は原則として3年とする。

2. 前項の定めにかかわらず、出向目的の達成状況等に応じて、出向期間を短縮もしくは延長することがある。

(勤続年数)

第6条 出向期間は、勤続年数に通算する。

(労働条件)

第7条 出向社員の服務規律、労働時間、休日等の労働条件は、原則として出向先の定めるところによる。

(役職・職位等)

第8条 出向社員の出向先における役職・職位等は、出向先の定めるところによる。

(差額補償)

第9条 出向社員が出向先から受ける給与(以下「出向先給与」という。)が、会社から受けるべき給与(以下「当社給与」という。)に比較して低額である場合は、原則としてその差額に相当する額を会社が支給

する。

2. 前項の出向先給与および当社給与とは、出向先または会社から受ける諸給与から、時間外勤務手当、休日勤務手当、深夜勤務手当を除いた額とする。

(年次有給休暇)

第10条 出向社員の年次有給休暇およびその他の休暇は、規則第○条から第○条までの定めるところによる。

2. 年次有給休暇およびその他の休暇を取得するときは、あらかじめ出向先に届け出てその許可を得なければならない。

(賃金等)

第11条 出向社員の給与および賞与は、賃金規程の定めるところにより、会社が支給する。

(社会保険)

第12条 出向社員の健康保険、介護保険、厚生年金保険および雇用保険等の社会保険については、会社において継続加入する。

(労災保険)

第13条 出向社員の労災保険については、出向先において付保する。

(出張)

第14条 出向先から出張を命ぜられたときは、その命令に従って出張しなければならない。

2. 出張先から支給される出張旅費が会社の旅費規程に定める基準を下回るときは、会社がその差額を補償する。

(福利厚生)

第15条 出向社員は、会社の福利厚生制度および福利厚生施設を利用できる。

(賞罰)

第16条 出向社員の表彰または懲戒は、出向先および会社の規則の定めるところによる。

(復職)

第17条 出向社員が次の各号の一に該当するときは、出向を解き会社に復職させる。

(1) 出向目的を達成したときまたは出向期間が満了したとき

(2) 出向先または会社の定年に達したとき

(3) 出向先から復職の要請があったとき

(4) 出向先で解雇に相当する処分を受けたとき

(5)会社が復職の必要を認めたとき

2. 復職後の所属および処遇は、会社が定める。

(特例)

第18条 出向先の事情その他特別な事情により、本規程で処理しがたい問題が生じた場合は、社長の承認を得て人事部長がその取扱いを決定する。

附 則

(施行日)

本規程は平成23年10月1日より施行する。

転 籍 規 程

(目的)

第1条 この規程は、「グループ内企業転籍制度」に関する取扱を定めたものである。

(定義)

第2条 この規程で「グループ内企業転籍制度」とは、当社の命により当社を退職し、当社のグループ内の関連企業へ就職する制度のことをいう。

(転籍制度実施の目的)

第3条 この制度は、社員の豊かな業務経験と能力を有効かつ適切に活用し、グループ各社の経営を向上させ、もって当グループ全体の力を強化するために実施するものである。

(転籍者の義務)

第4条 転籍を命令された者は、当社の出身者であるという自覚を忘れることなく、転籍先の指揮命令に忠実に従うとともに、与えられた業務・職責を誠実に遂行する義務を負う。

(対象者)

第5条 この制度の対象者は勤続年数 10 年以上で、かつ年齢 35 歳以上の者とする。

(本人の同意)

第6条 会社は、転籍辞令の発令にあたっては「転籍同意書」により、本人の同意を取り付ける必要がある。

(転籍先)

第7条 転籍先のグループ会社は以下のとおりとする。

- ①
- ②
- ③
- ④

(身分)

第8条 転籍者は、転籍時をもって当社を退職する。

(賃金)

第9条 転籍後の賃金は、転籍先の定めるところによる。

(労働時間、休日および休暇の取扱)

第10条 転籍後の労働時間、休日および休暇については、転籍先の定めるところによる。

(退職金の支給)

第11条

1. 転籍にあたって、退職金規程の定めるところにより退職金を支給する。
2. 退職金の算定において適用する勤続年数別支給係数は、会社都合退職の支給係数とする。

(転籍先退職時の退職金)

第12条 転籍先を退職する際の退職金の取扱については、転籍先の定めるところによる。

(定年)

第13条 転籍後の定年は、転籍先の定めるところによる。

(福利厚生施設)

第14条 転籍者は、所轄部署の許可を得て、当社の福利厚生施設を利用することができる。

(社宅退去)

第15条

1. 転籍者で当社の社宅に入居している者は、退職後1ヶ月以内に社宅を退去しなければならない。
2. 転籍先に社宅がなく、かつ直ちに住宅の調達ができない場合は、一定期間社宅の継続的な使用を認めることがある。

(社会保険)

第16条 厚生年金保険、健康保険および労働保険は、転籍時に転籍先に移行させる。

(福利厚生制度)

第17条 以下の各号に定める福利厚生制度は、原則として転籍時に解約の措置をとる。

- ①財産形成住宅貯蓄積立制度
- ②住宅取得資金融資制度
- ③生活資金貸付制度

附 則

(施行日)

本規程は平成23年10月1日より施行する。

株式会社 ○○○○
代表取締役 ○○○○ 殿

転籍同意書

転籍先	①名 称	
	②所在地	
	③代表者	
転籍先における 業務等	①勤務地	
	②役 職	
	③業 務	
転籍先における 労働条件	①賃 金 ②労働時間 ③休日休暇 ④有給休暇 ⑤その他	転籍先の定めるところによる
転籍年月日	年 月 日	
備 考		

上記により転籍することに同意します。

平成 年 月 日

住 所
氏 名

印

懲戒委員会規程

(目的)

第1条 懲戒委員会(以下「委員会」という。)は、従業員の懲戒に関し、代表取締役社長が必要と認めた場合にその諮問に応じ調査審議し、公正な意見を答申することを目的とする。

(組織)

第2条 委員会は、委員長1名、委員4名をもって組織する。

2 委員長は常務取締役とする。ただし、委員長に事故あるときは、委員長が委員の中から指名した者がその職務を代行する。

3 その他の委員は代表取締役社長が指名する。

(除斥)

第3条 次に掲げる者は、委員会の構成員となることができない。

- ①懲戒事由の被害者又は被害者の親族である者
- ②懲戒事由の行為者若しくは関係者とされている者、又はその親族である者
- ③心身の状態が審理に耐えない者

(定足数)

第4条 委員会は、委員長がこれを召集し、委員の過半数が出席しなければ開くことができない。

(議決方法)

第5条 委員会の議決は、出席委員の過半数をもって決定する。可否同数の場合は、委員長がこれを決定する。

(委員会の職権)

第6条 委員会は、懲戒事由の存否を調査するため、本人及び関係者を査問することができ、又、審査に必要な書類の提出を求めることができる。

2 諭旨解雇又は懲戒解雇の懲戒を審査するときは、委員会は議決前に必ず本人の弁明を聴取するものとする。ただし、弁明の聴取は原則として委員会の査問時に行うが、本人の出頭が困難である等の事情があるときは、他の適切な方法に代えることができる。

(調査)

第7条 委員長は、懲戒事由の存否を判断するために必要と認めるときは、適当と認める者(以下「調査員」という。)に調査を命じることができる。

2 調査員は、懲戒事由の存否を調査し、調査結果を委員会に報告しなければならない。

3 調査員の資格については、第3条を準用する。

4 調査員から調査に必要な面談及び書類の提出等を求められた者は協力しなければならない。

(調書の作成)

第8条 委員会は、本人又は関係者を査問したときは、次の各号に掲げる事項を記載した調書を作成しなければならない。

- ①本人又は関係者の氏名及び経歴
- ②本人又は関係者の供述内容
- ③証拠物件
- ④聴取又は調査年月日
- ⑤調書作成者の氏名及び経歴

(意見書の作成)

第9条 委員会が懲戒処分案を議決したときは、次の各号に掲げる事項を記載した意見書を作成しなければならない。

- ①本人の氏名及び経歴
- ②懲戒事由の名称及び就業規則等の適用条項
- ③事実の概要
- ④懲戒処分案に至るべき理由
- ⑤懲戒処分案
- ⑥その他当該事案における特記事項

2 各委員は、前項の意見書に署名捺印し、速やかに代表取締役社長に提出しなければならない。

(庶務)

第10条 委員会には事務局を置き、委員長は事務局員を指名する。

2 事務局員は、委員長の指示の下、委員会の庶務に従事する。

附 則

(施行日)

本規程は平成23年10月1日より施行する。