

第一線で活躍する弁護士が解説

中小企業管理マニュアル

第7回 円滑な労務関係を構築するための「従業員の管理」その3

あいわ総合法律事務所

第一総合法律事務所

佐藤・鷹見法律事務所

弁護士 千賀 守人

弁護士 大河内 将貴

弁護士 鷹見 雅和

E-mail

E-mail

E-mail

senga1@legal-consultants.jp

o-kouchi@legal-consultants.jp

takami@legal-consultants.jp

リーガルコンサルタント（中小企業のためのコンプライアンス相談サイト） URL <http://www.legal-consultants.jp/>

セクハラ・パワハラを防ぐには

●セクハラとは

セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）は、いわゆる「性的嫌がらせ」ということですが、職場でのセクハラとは、「職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、または当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること」とされています。

●パワハラとは

パワー・ハラスメント（パワハラ）については法律上の定義はありませんが、厚生労働省の報告では「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させる行為をいう」とされています。

●会社の責任

セクハラやパワハラが職場で行われた場合、加害者本人はもちろ

ん、会社の責任も問われる可能性があります。本人は、不法行為責任、場合によっては刑事責任も問われる可能性があるのに対し、会社は、加害者の使用者として使用者責任を、またセクハラやパワハラを防止する措置を講じていなかった場合には、安全配慮義務違反または職場環境配慮義務違反として債務不履行責任が問われる可能性があります。

●会社としてどのような対策を取るべきか

セクハラについては、男女雇用機会均等法で、事業者に対して雇用管理上必要な措置を講じるよう義務づけられています。そして、厚生労働省の指針（平成18年厚生労働省告示第615号）では、①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
②相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
③職場におけるセクハラに係る事後の迅速かつ適切な対応
④これらの措置と併せて講ずべき措置（プライバシー保護、相談

及び協力に対し不利益な取り扱いをしないこと）

などを取ることが具体的に規定されています。

また、パワハラについては、前述の厚労省の報告において①組織のトップが、職場のパワハラを職場からなくすべきであることを明確に示す

②就業規則等でルールを決める
③アンケート等で実態を把握する
④研修を実施して周知徹底する
⑤相談窓口を設置する
などが指摘されています。

なお、ここで触れられている各措置につきましても、相互に重なる部分もあり、会社としては、従業員の不適切な行為に関し、総合的な対策を講じるべきといえます。特に、上司（管理職）が部下に対して行うセクハラ・パワハラが典型的なものですので、管理職に対する研修などを通じて、会社としての姿勢を示すことが重要であるといえるでしょう。さらに、就業規則において、セクハラ行為者やパワハラ行為者に対する懲戒規定（職場規律違反）も設けておくべきでしょう。

管理のためのポイント

セクハラ・パワハラは、他社事ではなく、自社のリスク問題として、種々の対策を早急に講じましょう。

(文責・鷹見雅和)

従業員を懲戒するにはどうしたらいいか

懲戒処分とは、従業員の企業秩序違反行為に対する制裁罰であることが明確な、労働関係上の不利益措置です(菅野和夫「労働法(第7版補正2版)」)。

●使用者の懲戒権についての考え方

懲戒処分を課するには、必ず就業規則に明記しておくことが必要です。就業規則には「表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項」について作成する必要があります(労働基準法89条1項9号)。

一方で「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」(労働契約法15条)との規定があります。

●懲戒処分の内容

懲戒処分の内容としては、次のものが多いようです。

- ① 戒告…将来を戒める
- ② けん責…始末書を提出させて将来を戒める
- ③ 減給…(始末書を提出させて)本来受けるべき賃金額から一定額を差し引く(減給、過怠金、罰金など名称がある)
- ④ 出勤停止…(始末書を提出させて)労働者の就労を一定期間禁止する(賃金が支給されないのが通常)
- ⑤ 降格…制裁として職務や資格を変更する
- ⑥ 諭旨解雇(諭旨退職)…退職願の提出を勧告し、即時退職を求める(所定期間内に勧告に応じない場合は懲戒解雇に処する)
- ⑦ 懲戒解雇…即時解雇する(退職金の一部または全部が支給されないことと定められていることが多い)

●懲戒処分の手続

懲戒処分を課す手続には、一般的な原則があるとされています。既に述べた就業規則への明記の他、明記される以前の行為に対して適及的に適用できません(不遑及の原則)。さらに、同一の行為に対して重ねて2回懲戒処分を行うことはできません(一事不再理の原則)。

これらの原則を踏まえつつ、最初に懲戒事由に該当すると疑われる非違行為の有無を調査する必要があります。具体的には客観的証拠と懲戒対象者に対するヒアリングを行います。

なお、その際事実の報告をする「顛末書」の提出を求めるのがいいでしょう。顛末書は懲戒処分としての「始末書」ではありません。顛末書は事実の経過のみを記載した報告書です。

次に、懲戒対象者に弁明の機会を与えます。この手続を与えずなされた懲戒処分は、手続的な相対性を欠き懲戒権の濫用となります。懲戒処分の内容は、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(処分が均衡して

いるもの)である必要があります。

決定した懲戒処分は、懲戒対象者に対して通知します。なお、労働者の責めに帰すべき事由があるため懲戒解雇処分により即時解雇する場合、労働基準監督署長の除外認定を受けておけば、解雇予告や解雇予告手当の支払が不要になります(労基法20条1項但書)。

●懲戒処分にあつたつての問題点

懲戒処分するにあつたつてしばしば問題となる事項について解説します。

①減給処分の制限

減給処分は、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超えてはなりません。また、減給の総額は1賃金支払期(月給であれば1カ月)における賃金の総額の10分の1を超えてはなりません。

②降格と減給

懲戒処分としての降格をしたにも関わらず、同一の職務に従事させ、しかも賃金額のみ減少させた場合は、減給の制裁として労働基準法91条の違反になります。一方

管理のためのポイント

降格処分として職務を変更し、降格後の職務に応じてはいるが降格前より減給となっている場合は、同法91条違反にはなりません。

③懲戒事由の発覚と退職金

退職後の従業員に対する懲戒処分（懲戒解雇等）は無効です。そのため懲戒解雇処分を受けたことを退職金の不支給要件としている場合、退職願が出されている従業員については、特約がない限り2週間以内（民法627条1項。なお、期間の前半に退職申入れの場合は同法2項）に懲戒処分が決定しなければ、退職金の不支給事由には該当しないことになります。

これに対し、懲戒解雇処分ではなく「懲戒解雇に該当する事由（行為）」のあったことが不支給要件の場合には、そのような事由があったことが発覚した場合には、不当利得として支給済みの退職金の返還を求めることができます。

なお、退職金返還請求の可否と従業員の不法行為による損害賠償請求の可否は別の法律问题ですから、損害賠償請求についてはその個別の要件により判断されます。

懲戒処分については、処分をする使用者においても厳格に手続を守る必要があります。懲戒処分が必要になる度に必ず就業規則の記載を確認し、事実を確定させ、弁明書を出させるなどの手続を守りましょう。また、処分が不当に重くならないよう、特に懲戒解雇は慎重にしてください。

（文責：大河内将貴）

従業員を解雇するにはどうしたらいいの

民法は「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」（627条1項）と定めており、この結果、従業員の側からは、いつでも会社との労働契約を解約（退職）することができます。

しかし、会社の側からの解雇は、一度従業員との間で労働契約を結ぶと、従業員の地位は労働法により保護されており、簡単にできるものではないのです。

そこで、以下に、期間の定めを

しなかった労働契約において、どのような要件（事実）が存在すれば会社による解雇が認められるのか、見ていきましょう。

●従業員はどのような場合に解雇できるか（解雇の実体的要件）

（1）解雇事由の存在（就業規則ほか）

解雇とは、使用者が従業員の地位を一方的に失わせる行為（意思表示）であり、従業員の生活に与える影響は大きいものです。

そこで、法は解雇の事由に関する事項を就業規則に必ず定めるべきものとし、会社が従業員を解雇するには、この就業規則に定められた解雇の事由が存在することが必要となります。解雇の事由は、会社が労働組合と締結する労働協約で定めることもできます。

もっとも、就業規則などに定められた解雇の事由は、例示列举と解されていますので「やむをえない事由」があれば、従業員を解雇することは可能です。

（2）法律上の解雇禁止（法定禁止）に該当しないこと

労働法は、従業員の解雇を禁止し、あるいは制限する様々な場合を定めていますので、これらに該当しないことが必要です。

従業員の解雇が禁止され、あるいは制限される場合としては、次のようなものがあります。

①産前産後休業中・業務上の負傷疾病による療養中及びその後の30日間の解雇禁止（労基法19条）

②国籍、信条等による不利益取扱いとしての解雇の禁止（労基法3条）

③不当労働行為となる解雇の禁止（労組法7条）

④女性であることを理由とする解雇の禁止（均等法8条1項）

⑤女性の婚姻、妊娠、出産を退職理由と予定した定め禁止（均等法8条2項）

⑥婚姻、妊娠、出産、産休、育児・介護休業を理由とした解雇禁止（均等法8条3項、育児・介護法10条、16条）

⑦監督機関等に対する申告・申出を理由とする解雇の禁止（労基法104条ほか）

⑧労基法等の手続保障についての

不同意や過半数代表者への不利益取扱いの解雇禁止（労基法38条の4第1項6号）

⑨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3条）

（3）解雇を相当とする理由

以上に述べた事実が認められても、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、無効とされます（労働契約法16条）。

①客観的な合理的理由の存在

「客観的に合理的な理由を欠く場合」とは、解雇に値する事由に該当する事実を欠く場合をいい、従業員の行為が（1）の解雇事由に該当し、それを客観的に証明できる場合には、客観的な合理的理由が存在するといつていいでしょう。

一般的には、
ア…労働者の労務提供不能、困難、不安定または適格性の欠如・喪失（労務信頼性の著しい欠如・喪失を含む）

イ…労働者の規律違反の行為（重大な規律・秩序・勤務義務違反、重大または反復の業務命令・職務遂行・守秘義務違反等）

ウ…経営上の必要性に基づく事由（人員整理、合理化による職種・業務の消滅・減少等）

エ…ユニオン・シヨップ協定に基づく組合の解雇要求などがこれにあたります。

②社会通念上相当と認められること

解雇理由が客観的かつ合理的なものであるとしても、さらに社会通念からみて従業員を企業から排除するに値するものとは評価できない場合には、解雇は認められません。言い換えると、解雇が認められるためには、解雇理由が客観的に存在しても、それがクビにするのに値する程度のもの、解雇が社会通念上相当と認められることが必要です。

裁判所は「①客観的な合理的理由の存在」で上げた「ア」「イ」の事由については、これらが重大な程度に達しており、他に解雇回避の手段がなく、かつ労働者の側

に宥恕すべき事情がほとんどない場合にのみ、社会通念上相当と認める傾向があるとされます。

（4）解雇が無効とされる場合

会社が従業員を解雇したが、前記の事由が認められなかった場合、解雇は無効とされます。この場合、会社側の事由で、従業員は労務につけなかったのですから、会社は、その間の賃金をその従業員に支払う必要があります。

●従業員を解雇するにはどのような手続が必要か（解雇の手続要件）

（1）就業規則等に定める解雇手続の履行

就業規則や労働協約が従業員を解雇する際の手続を定めている場合には、まず、その手続に従わなければなりません。

（2）解雇予告手続の履行（予告除外認定を含む） 労基法20条

労働基準法20条1項は、「使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少くとも30日前にその予告をしなければならぬ。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」と定めており、従業員を解雇するには、30日前に予告するか、解雇予告手当を支払わなければなりません。

もつとも、同条項但書は、「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または労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない」とし、この但書が定める事由に該当すれば、解雇の予告や解雇予告手当は不要となりますが、この事由に該当するか否かは、労働基準監督署長の認定を受けなければなりません。

管理のためのポイント

従業員の解雇が認められるためには、厳しい法規制を潜り抜けないければなりません。従業員の行為が就業規則に定める解雇事由に該当しても、使用者側が違反行為防止のために適切な指示命令を行っていたか、あるいは注意、指導していたかによって、相当性ありということになりますので、ご注意ください。（文責…千賀守人）