

相談室 Q&A

懲戒関係

Q

諭旨解雇に応じない社員を懲戒解雇することは可能か

当社の懲戒規定では、解雇には「諭旨解雇」と「懲戒解雇」があります。このたび、不祥事を起こした社員について、本来であれば懲戒解雇とするところ、永年の勤続やこれまでの実績等を考慮し、諭旨解雇とすることにしました。

しかし当人は「解雇となるほどのことではない」として、これに応じようとしません。このような場合、あらためて懲戒解雇とすることは可能でしょうか。

(大阪府 M社)

A

諭旨解雇の定義に、退職届の提出を勧告することに加えて、提出しない場合に懲戒解雇する旨定められている場合は懲戒解雇を実施できる。諭旨解雇の定義が、退職届の提出を促すことのみになっている場合は、懲戒解雇を行うことができない可能性があるため、懲戒処分としての諭旨解雇ではなく、退職勧奨の実施後、懲戒解雇を行う方法によるべき

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates パートナー)

1. 諭旨解雇について

ご質問を検討するに当たって、まず「諭旨解雇」とはどういった制度であるのかを整理しておきます。

労働基準法や労働契約法において、解雇に関する規定は、解雇の予告(労働基準法20条)や解雇権濫用法理(労働契約法16条)などの規定が存在しますが、「諭旨解雇」について定めた規定は存在しません。

就業規則においては、労働契約の終了に関する事項を記載しなければならず、解雇については、普通解雇、懲戒解雇、諭旨解雇などの種類が設けられていることが一般的です。

このうち、普通解雇は、懲戒処分ではなく、債務不履行に基づく労働契約の解除の一種であり、就業規則に定められた普通解雇事由に該当する場合に、普通解雇が実施されることとなります。

一方、懲戒解雇は、最も重い懲戒処分として用意されていることが一般的であり、就業規則に定められた懲戒解雇事由に該当する場合に、懲戒処

分として実施されます。

諭旨解雇は、懲戒解雇事由には該当するが、情状酌量の余地がある場合やこれまでの貢献等に配慮して、懲戒解雇よりも一段階軽い懲戒処分として位置づけられることが一般的です。

ただし、「諭旨解雇」は法律上定められている制度ではなく、就業規則において創設される懲戒処分の種類であるため、各社においてどのような懲戒処分を諭旨解雇と定義しているかは異なります。

例えば、①「従業員の不祥事、非行があったときにその行為を諭した上で、従業員の意思により辞表を提出させる」といったものや、②「懲戒解雇に相当する事由がある場合で、本人に深く反省が認められるときは、退職届の提出を勧告する。ただし、○日以内に提出しない場合には、懲戒解雇する」といった定義が考えられます。

なお、諭旨解雇は、あくまでも懲戒処分の一種として定められているため、弁明の機会や賞罰委員会の実施などを就業規則に定めている場合は、懲戒処分としてこれらの手続きを踏まえる必要が

あります。

また、ご質問の「論旨解雇」がどのような定義とされているかによって、懲戒解雇を実施できるか否かについて結論が異なると考えられます。

2. 懲戒処分における二重処罰の禁止

ご質問においては、論旨解雇を実施した後に、懲戒解雇を行うことを検討されており、同一の懲戒事由について、再度懲戒処分を行うことができるかということが問題になります。

過去の裁判例においては、同一の懲戒事由に基づく懲戒処分は二重処分禁止（一事不再理の法理）に違反する場合は、懲戒処分が無効となると判断しているものがあります。

例えば、岩国市農業協同組合事件（山口地裁岩国支部 平21. 6. 8判決）においては、「既に行われた懲戒処分の根拠事実を再び新たな懲戒処分（本件懲戒解雇）の懲戒事由として考慮することは、同一の事実について2重に不利益処分を行うことにほかならないから、一事不再理の見地から許容しがたいというべきである」として、同一の懲戒事由について新たな懲戒処分を下すことが許されないことを明示的に判断しています。

論旨解雇の処分を下した後に、懲戒解雇を下すことになれば、二重処分となるため、そのような懲戒処分は許されないことになると考えられます。したがって、論旨解雇の定義として、①「論じた上で、従業員の意思により辞表を提出させる」とだけ定めており、その後に解雇処分を行うことまで定めていない場合、論旨解雇後に懲戒解雇を行うことは二重処分の禁止に反するものとして無効となる可能性があります。

一方で、論旨解雇の定義を、②「退職届の提出を勧告する。ただし、○日以内に提出しない場合には、懲戒解雇する」と定めている場合は、懲戒解雇を行うことまで含めて、論旨解雇として一つの処分を実行するにすぎないため、二重処分の禁止に反するものではないと考えられます。

3. 退職勧奨と論旨解雇の相違点について

上記のように、「論じた上で、従業員の意思により辞表を提出させる」といった論旨解雇と、退職

勧奨の相違点はどのような点にあるのでしょうか。外形上は、いずれについても、従業員に対して退職届の提出を促すという点で同一のものです。

しかしながら、論旨解雇は、あくまでも懲戒処分の一種ですので、懲戒処分が有効か否かは、労働契約法15条に基づき、「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」とされます。したがって、論旨解雇として実施した場合、当該論旨解雇が権利濫用となった場合、提出した退職届の効力が無効とされる結果、職場に復帰することになります。

一方、退職勧奨とは、懲戒処分ではなく、あくまでも任意に辞職を促す行為を指しており、説得の手段や方法が社会的相当性を欠き、労働者の自由な意思形成を不当に妨げるような態様で行われた場合に違法とされ、不法行為となる場合がありますが、退職の意思を示したこと自体が無効になるか否かは、民法が定める錯誤、強迫または詐欺などに該当し、退職の意思自体が無効または取り消されない限りは、有効となります。

今回のご質問においては、論旨解雇後にあらためて懲戒解雇処分を行うことを想定しているようです。前述のとおり、論旨解雇の定義自体が、退職届の提出を勧告し、提出されない場合に懲戒解雇処分とすることを含んでいる場合は、二重処分の禁止に該当しませんが、退職届の提出を促すことのみを論旨解雇としているのであれば、懲戒解雇を実施することはできないと考えられます。

退職届の提出を促すことのみを論旨解雇としている場合は、退職を促す行為自体は、懲戒処分としての論旨解雇として実施するのではなく、退職勧奨として、あくまでも任意の合意退職を促すものとして実施した上で、それに応じない場合に懲戒解雇処分を実施することにより、二重処分に該当することなく、外形的には同様の行為を実施することが可能になると考えられます。

また、論旨解雇の定義について、懲戒解雇を予定しないような定め方をしている場合は、二重処分の禁止との関係において、懲戒解雇が無効とされる恐れがありますので、定義を見直しておくべきと考えられます。