

就業規則の ABC Scene: 20 「職業訓練、表彰・制裁、公益通報保護」

▶ 懲戒事由は、会社の実態に合わせて、丁寧に、かつ、厳格に規定する！

(教育訓練)

第65条 会社は、業務に必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るため、労働者に対し、必要な教育訓練を行う。

2 労働者は、会社から教育訓練を受講するよう指示された場合には、特段の事由がない限り教育訓練を受けなければならない。

3 前項の指示は、教育訓練開始日の少なくとも___週間前までに該当労働者に対し文書で通知する。

(表彰)

第66条 会社は、労働者が次のいずれかに該当するときは、表彰することがある。

- ① 業務上有益な発明、考案を行い、会社の業績に貢献したとき。
- ② 永年にわたって誠実に勤務し、その成績が優秀で他の模範となるとき。
- ③ 永年にわたり無事故で継続勤務したとき。
- ④ 社会的功績があり、会社及び労働者の名誉となったとき。
- ⑤ 前各号に準ずる善行又は功勞のあったとき。

2 表彰は、原則として会社の創立記念日に行う。また、賞状のほか賞金を授与する。

(懲戒の種類)

第67条 会社は、労働者が次条のいずれかに該当する場合は、その情状に応じ、次の区分により懲戒を行う。

① けん責

始末書を提出させて将来を戒める。

② 減給

始末書を提出させて減給する。ただし、減給は1回の額が平均賃金の1日分の5割を超えることはなく、また、総額が1賃金支払期における賃金総額の1割を超えることはない。

③ 出勤停止

始末書を提出させるほか、___日間を限度として出勤を停止し、その間の賃金は支給しない。

④ 懲戒解雇

予告期間を設けることなく即時に解雇する。この場合において、所轄の労働基準監督署長の認定を受けたときは、解雇予告手当(平均賃金の30日分)を支給しない。

(懲戒の事由)

第68条 労働者が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。

- ① 正当な理由なく無断欠勤が____日以上に及ぶとき。
- ② 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退をしたとき。
- ③ 過失により会社に損害を与えたとき。
- ④ 素行不良で社内の秩序及び風紀を乱したとき。
- ⑤ 第11条、第12条、第13条、第14条、第15条に違反したとき。
- ⑥ その他この規則に違反し又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき。

2 労働者が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。ただし、平素の服務態度その他情状によっては、第53条に定める普通解雇、前条に定める減給又は出勤停止とすることがある。

- ① 重要な経歴を詐称して雇用されたとき。
- ② 正当な理由なく無断欠勤が____日以上に及び、出勤の督促に応じなかったとき。
- ③ 正当な理由なく無断でしばしば遅刻、早退又は欠勤を繰り返し、____回にわたって注意を受けても改めなかったとき。
- ④ 正当な理由なく、しばしば業務上の指示・命令に従わなかったとき。
- ⑤ 故意又は重大な過失により会社に重大な損害を与えたとき。
- ⑥ 会社内において刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行い、その犯罪事実が明らかとなったとき（当該行為が軽微な違反である場合を除く。）。
- ⑦ 素行不良で著しく社内の秩序又は風紀を乱したとき。
- ⑧ 数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず、なお、勤務態度等に関し、改善の見込みがないとき。
- ⑨ 第12条、第13条、第14条、第15条に違反し、その情状が悪質と認められるとき。
- ⑩ 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用したとき。
- ⑪ 職務上の地位を利用して私利を図り、又は取引先等より不当な金品を受け、若しくは求め若しくは供応を受けたとき。
- ⑫ 私生活上の非違行為や会社に対する正当な理由のない誹謗中傷等であって、会社の名誉信用を損ない、業務に重大な悪影響を及ぼす行為をしたとき。
- ⑬ 正当な理由なく会社の業務上重要な秘密を外部に漏洩して会社に損害を与え、又は業務の正常な運営を阻害したとき。
- ⑭ その他前各号に準ずる不適切な行為があったとき。

(公益通報者の保護)

第69条 会社は、労働者から組織的又は個人的な法令違反行為等に関する相談又は通報があった場

合には、別に定めるところにより処理を行う。

- 「モデル就業規則」では、第11章として「職業訓練」、第12章として「表彰及び制裁」を規定しています。こうした事項は、就業規則の相対的必要記載事項になりますので、これらの規定を置くときには、必ず就業規則に記載しなければなりません。
- 「教育訓練」（65条）及び「表彰」（66条）については、必ずしも必要な規定ではありませんが、従業員の士気を高めるとともに、従業員に対する使用者の姿勢を示す意味で、規定しておくべき内容であると思われます。ただ、規定した以上は、従業員との約束事になりますので、その内容については会社の実態に合わせて記載することが必要です。
- 「懲戒処分」とは、企業秩序に違反した従業員の行為に対する「制裁罰」で、労働契約関係における不利益な取扱いを使用者に一方的に行うこととされています。従業員にとってそうした重い意味を持つ処分ですので、判例では使用者が労働者に対して懲戒するための要件として「あらかじめ就業規則において懲戒の種類及び事由を定めておくことを要する」（フジ興産事件）として、就業規則に根拠があることを求めています。
- 「モデル規則」では、「懲戒の種類」（67条）及び「懲戒の事由」（68条）を定めています。懲戒に関する事項は、就業規則の相対的必要記載事項とされているので、制裁の定めをする場合には、その種類と程度に関する事項を定め、それを就業規則に記載しなければならないことになります。
- 「懲戒の種類」として、ここでは、軽い順に、けん責（譴責）、減給、出勤停止、懲戒解雇の4種類を規定していますが、このほかにも、戒告、降格、諭旨解雇（諭旨退職）などの処分があります。
- 「けん責」は、始末書を提出させて将来を戒めることをいいます。同じようなレベルの処分として「戒告」がありますが、これは将来を戒めるのみで、始末書の提出までは求めないものになります。始末書を提出しないことも想定され、再提出を求めても

応じてもらえない場合には、懲戒の対象となるとした裁判例もありますが、慎重に対応すべきと思われます。

- 「減給」は、始末書を提出させて将来を戒めるとともに賃金を減額することをいいます。減給については、労基法91条の規定により、「1回の額が平均賃金の1日分の半額、総額が一賃金支払期における賃金の総額の10の1を超えてはならない」とされており、そのことを明確にしています。なお、これを超えて減給することになる場合は、その超える部分については、「次期の」賃金支払期に延ばさなければならないこととなります。
- 「出勤停止」は、労働契約は継続させつつ、始末書を提出させたうえで、一定期間の間、従業員の出勤を停止（就労を禁止）することをいいます。この期間中は、「無給」となります。また、勤続年数にも算入しないのが通例です。「モデル規則」では、出勤停止期間については、空欄としていますが、一般的には「1週間程度」とすることが多いようです。他の懲戒処分とのバランス上、余り長期の設定をするのは避けるべきです。
- 「降格」は、「モデル規則」にはありませんが、一般的によく用いられる処分です。職位の解任、引き下げ、職務資格制度や職務等級制度における、資格・等級の引き下げなどがこれに該当します。人事処分ではなく、制裁罰として行うことに意味があります。
- 「諭旨解雇」も、「モデル規則」にはありませんが、「懲戒解雇」に至らない程度の処分として、事案の内容や従業員の事情（功績、反省具合等）などの情状を考慮して、処分の一つの種類として設定することが多いです。「諭旨退職」についても、ほぼ同様の懲戒処分になりますが、いったん「退職届」を提出するよう勧告し、これに従わないときには、「懲戒解雇」ということとなります。

（条文例）

- ・諭旨解雇：「懲戒解雇に相当する事由がある場合であつて、当該従業員に反省が認められるときは本人に説諭して解雇することがある。」
- ・諭旨退職：「懲戒解雇に相当する事由がある場合であつて、当該従業員に反省が認められるときは退職届を提出するよう勧告する。ただし、勧告して7日以内にそ

れに従わないときには、懲戒解雇とする。」

- 「懲戒解雇」は、最も重い処分、解雇予告を行わずに即時に解雇する処分です。解雇予告手当については、[労基法20条1項ただし書](#)により、解雇予告除外事由がある場合（所轄の労基署の認定を受けたとき）には支給しないことになります。「モデル規則」では、「退職金」の取扱いについては記載していませんが、「全部または一部を支給しない」と定めることがあります。

- ただ、就業規則にこのように規定したからといって、必ずしも有効になるとは言えません。退職金の持つ「賃金の後払い的性格」から、当該従業員の勤続の功労を抹消又は減殺するほどの著しい背信行為がある場合に限るとした裁判例があります。（小田急電鉄退職金請求事件など）

- 「モデル規則」では、懲戒事由について、第1項で「けん責、減給、出勤停止」とする場合の事由を、第2項で「懲戒解雇」とする場合の事由を規定しています。「諭旨解雇」「諭旨退職」とする事由を定める場合には、「懲戒解雇」と同様の事由となります。

- 「懲戒の事由」の内容については、労基法上の制限はないとされており、会社の実情に応じて定めることとなりますが、いかなる事由がどのような処分になるかは、「罪刑法定主義」や「取扱いの平等」の観点から、明記しておくことが求められます。また、「モデル規則」では、「懲戒解雇」に該当する場合でも、平素のサービス態度その他情状によっては、普通解雇、減給、出勤停止とすることができる、としており、処分の相当性の考え方を明らかにしています。

- 従業員の非違行為が、これらの事由に該当したからといって、懲戒権の行使が当然に有効になるとはされていないことには注意が必要です。[労契法15条](#)は、「当該懲戒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も当該懲戒は、無効とする」と規定し、懲戒処分に係る「権利濫用禁止の原則」を明らかにしています。

- 懲戒事由のうち、企業施設外や就業時間外に行われた、いわゆる「私生活上の非違行為」（2項12号）については、当該行為が会社の事業活動に関するものである場合や、当該行為により会社の名誉信用を損なう場合には、企業秩序違反として懲戒の対象となります。

- 懲戒事由については、具体的な規定に該当しない事由でも懲戒権を行使できるように「その他この規則に違反し、又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき」などといった、いわゆる「包括規定」（1項6号、2項14号）を置いておくことが大切です。

- また、「モデル規則」では明記されていませんが、次のような「懲戒の手続き」についても検討することが必要です。
 - ・懲戒事項に関する会社側の調査
 - ・調査に対する従業員の協力義務
 - ・従業員の弁明機会の付与
 - ・懲戒処分のお知らせ方法
 - ・懲罰委員会の設置 など

- これらのうち、どこまでをあらかじめ規定しておくかは、会社の判断になりますが、あとあとの紛争リスクを考えると、「懲戒解雇」や「諭旨解雇」を適用するときには、当該従業員に弁明機会を付与することを検討しておくべきです。

- また、従業員が行方不明で、懲戒処分が通知できないときなどには、「届出の住所への通知」や「公示送達」などの方法で代えることができるようにしておくべきです。

- 「モデル規則」第13章に規定する「公益通報者保護」（69条）については、公益通報した従業員等の保護を図るために、平成18年4月に施行された「公益通報者保護法」に基づくものです。これによって、いわゆる「内部告発者」が守られ、企業内の違法行為などが外部に明らかにされることとなります。

- 令和4年6月からは法改正により、301人以上の事業所では、公益通報に関する「内部規程」を定めることが義務付けられました。（300人以下は努力義務）これ

により定める「内部規程」のなかでは、通報対応体制の整備や業務従事者の設置、相談通報方法等を定めることとなります。法改正により、「通報者の範囲」には、役員や退職後1年以内の社員も含まれることになりました。