

基礎から確認ワークルール(9) - 懲戒処分・解雇の基礎知識 -

本号は「基礎から確認ワークルール」第9回目です。
 第9回目は、「懲戒処分」と「解雇」の基礎知識について確認します。

懲戒処分の基礎知識

- Q 1. 当診療所では、職員が7名しかいないため、就業規則を作成していません。
 今回、職員Aが、患者さんに対する問題行動を繰り返していることから、何らかの懲戒処分をしようと考えていますが、懲戒処分を行うことは可能でしょうか。
- A. 懲戒処分は、労働者が企業秩序（規律）に違反した場合の制裁罰です。
 懲戒処分的手段（種類）として、代表的なものは、以下のとおりです。
- ① 譴責・戒告：いずれも労働者を戒める処分であり、始末書を提出するものが「譴責」、提出しないものが「戒告」です。
 - ② 減給：労働者の賃金から一定額を差し引く処分ですが、1回の減額は1日分平均賃金の半額を超えてはならず、1賃金支払期における減額の総額は当該期間の賃金総額の10分の1を超えてはならないと制限されています。
 - ③ 出勤停止：労働者の就労を一定期間禁止する処分です。出勤停止期間について明確な法規制はありませんが、1週間以内や10～15日とされる例が多いようです。
 - ④ 降格：労働者の役職や資格を下げる処分です。
 - ⑤ 懲戒解雇：秩序（規律）違反に対する制裁としての解雇であり、懲戒処分の中で最も重い処分です。なお、懲戒解雇より若干軽い処分として、労働者から辞表を提出してもらって退職させる形をとる「諭旨解雇」という処分もあります。
- これらの懲戒処分は、就業規則に懲戒の種別および事由が明示的に定められていて初めて行使することができます。
- したがって、設問のように就業規則が作成されておらず、懲戒処分が明定されていない場合には、Aに問題行動があっても懲戒処分を行うことはできません。そのため、本件では、Aに対して「懲戒処分」に当たらない注意・指導を行い、場合によっては「普通解雇」（Q3参照）を検討することになります。
- Q 2. 当法人の就業規則では、「経歴を詐称して雇用されたとき」に、懲戒解雇を含む懲戒処分ができることと記載されています。
- 今回、職員Bが採用時に提出した履歴書において経歴詐称が判明しました。Bはこれまで問題行動を起こしたこともなく、詐称していた経歴もBの業務との関係では重要なものではありませんが、経歴詐称をしたこと自体が大きな問題であると考えますので、就業規則に記載しているとおり、Bに対し直ちに懲戒解雇を通告しようと思いますが、問題ないでしょうか。なお、同じように履歴書に経歴詐称が判明した職員は過去にもいましたが、そのときに懲戒処分はしていません。
- A. 懲戒処分が有効とされるためには、Q1のとおり、
- (1) 懲戒の種類・程度が就業規則上明記されていること（根拠規定の存在）
 のほかに、以下の要件が必要とされます。
 - (2) 労働者の行動が、就業規則上の懲戒事由に該当する「客観的に合理的な理由」があると認められること（懲戒事由該当性）
 - (3) 当該懲戒処分が、「行為の性質・態様その他の事情に照らして社会通念上相当なものと認められ」ること（相当性）
- 設問の場合、就業規則に根拠規定が存在すること（上記(1)）と、Bの行為が形式的に「経歴を詐称して雇用されたとき」に該当すること（上記(2)）の要件は満たすように思われます。
- しかし、これまで問題行動がなかったというBの情状、詐称していた経歴も業務との関係で重要なものではないこと、過去に経歴詐称が判明した職員につき法人が懲戒処分をしていなかったことからすると、処分の相当性（上記(3)）という点において、Bに対する「懲戒解雇」処分は重きに失するといえます。
- また、上記「相当性」には手続的な相当性も要求されること、懲戒処分を行うに際しては通常、行為者に弁明の機会を与えることも必要であり、設問のように、何らの手続も経ず「直ちに」懲戒解雇を通告するという点にも問題があります。

以上のとおり、設問の場合、相当性の要件が認められないと考えられ、その場合、Bに対して懲戒解雇を行ってもその処分は無効となってしまいます。

解雇（懲戒解雇と普通解雇）の基礎知識

Q 3. 何度注意しても、遅刻や患者さんとのトラブルを繰り返す職員Cについて、これ以上当院で働いてもらうことは難しいと考えています。これらの行為は、当院就業規則上「懲戒解雇」の各事由には該当しませんが、患者さんからの信用を守るためにもCには解雇を通告するしか方法はないと考えています。どのような点に留意すればよいでしょうか。

A. まず、「解雇」については、Q 1の「懲戒解雇」とは別に、懲戒処分（制裁罰）ではない「普通解雇」があります。

この両者については、一般的に「普通解雇」の場合、解雇予告または予告手当の支給が必要であり、退職金も支給される場合が多いのに対して、「懲戒解雇」の場合、解雇予告または予告手当の支給なしに即時解雇され（労働基準監督署が「労働者の責めに帰すべき事由」に該当すると認定した場合）、また、退職金も支給されない場合（退職金規程等の定め方によります）が多いという相違があります。

設問の場合、Cの行為は、就業規則上の懲戒解雇事由には該当しないという前提ですので、「懲戒解雇」をすることはできず、「普通解雇」を検討することになります。解雇の場合、懲戒処分ではない普通解雇でも、「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」には、権利濫用となり解雇が無効となってしまいます。

そして、このうち「社会通念上相当であると認められ」るか否か（相当性）の判断については、一般的に、解雇事由が重大で、解雇回避の手段がなく、労働者の側に宥恕すべき事由がほとんどないような場合に、解雇の相当性が肯定されます。

この点、例えば、能力不足・勤務成績不良を理由として解雇するケースであれば、それらの程度が重大である場合、配転や教育訓練などの機会を与えたにもかかわらず改善が図られない場合に相当性が認められやすいといえます。また、勤務態度不良・協調性欠如を理由として解雇するケースであれば、問題行動が多数回繰り返される場合、注意・指導を繰り返しても改善されない場合に相当性が認められやすいといえます。

設問のような問題行動は、いわゆる勤務態度不良の類型といえます。病院としては、Cについて、長時間の遅刻や患者さんとの重大なトラブルが多数回存在しているなどの事実関係を具体的に調査・確認した上で、注意・指導を繰り返すなどすべきであり、それでもCの行動が是正されないような場合には、解雇（普通解雇）通告を行うこともやむを得ないといえます。

Q 4. 解雇がどのような場合に有効と認められているのか、具体的な事例を知りたいです。

A. 解雇を有効と判断した具体的な例としては、以下のような例があります（判断のポイントと思われる部分のみを記載していますが、その他諸事情により、結論が変わることがありますので留意してください）。

(1) 医師が、①患者に対する病状説明を拒否した、②自己の治療法を否定した患者の診療録に重大な精神病と記載した、③診察を求められ対応可能であったにもかかわらず診察を拒否した、などの事由により普通解雇された事案で、解雇を有効と判断した。

(2) 医師が、①病院の取り決めた外来診療開始時刻をしばしば守らなかった、②院長への相談を要するとされていた保険適応外検査を無許可で実施した、③患者やその家族に対して病状や治療方法を適切に説明しないなど配慮を欠く対応をした、などの事由により普通解雇された事案において、当該医師が内科医長として他の医師や職員の模範となるべき立場にあったこと、注意・指導によって行動を改める機会を何度も与えてきたことなどの事情も考慮して、解雇を有効と判断した。

(3) 看護師が、①危険な手技をして患者の血管を傷つけ院長から注意を受けたことに対して虚偽の内容を記載した書面を提出したこと、②使用済みセシでガーゼを取り出すという不適切な行為をしたこと、③熱のある患者について申し送りをしなかったことなどの事由により普通解雇された事案で、解雇を有効と判断した。

(4) 病院事務長が、必要な手続に反し、代表者からの指示も承諾ないまま葬祭等に関する紹介手数料1,000万円を送金し、故意に病院が負担すべき理由のない債務を支払わせたことについて、懲戒解雇事由に該当するものとし、同金額を返還していないなどの事情も含めて、懲戒解雇を有効と判断した。

本コーナーでは、今後取り上げて欲しいテーマについて会員の皆さま方のご意見をお待ちしております。下記宛先にメール・Fax・郵送にてお寄せください。

弁護士法人矢吹法律事務所

E-mail: jim@yabuki-law.jp

札幌市中央区南1条西12丁目322番地

FAX: 011-271-0564