



## 企業における「懲戒処分」の実施状況は？

近年、労使トラブルは増加傾向にあります。それに伴い懲戒処分を実施する（または実施を検討する）問い合わせや相談が増えています。相談をいただくときは、その多くが「堪忍袋の緒がきれた」状態です。しかし、懲戒処分をするには、それ以前の注意や指導など重ねたうえで行わないと、会社の権利濫用といわれかねません。問題は小さなうちから、きちんと対応しておくことが大変重要です。まずは、独立行政法人労働政策研究・研修機構から今年7月末に発表された「従業員の採用と退職に関する実態調査」（常用労働者50人以上を雇用している全国の民間企業5,964社が回答）の結果から、企業における懲戒処分の状況について見てみましょう。

### 懲戒処分の規定内容

懲戒処分の規定が「ある」企業の割合は94.6%で、規定のある企業を対象にその規定の形式を尋ねたところ、ほとんどの企業（98.1%）が「就業規則」に規定していることがわかりました。なお、「労働協約」で定めている企業は6.4%でした。

規定内容は、割合の高い順に「必要な場合には懲戒処分を行う旨の規定」（75.7%）、「懲戒処分の種類」（69.9%）、「懲戒の対象となる事由」（61.9%）となっています。

### 懲戒処分実施時の手続き

懲戒処分を実施する際の手続きとして法律で決まった方法はありませんが、一般的には「理由の開示」、「本人の弁明機会の付与」が必要とされています。また、事案の内容と懲戒処分の重さのバランスも重要です。例えば遅刻が多い程度で懲戒解雇をすれば、権利濫用になるでしょう。また最初にも言ったとおり、我慢できなくなってから急に懲戒をするのではなく、注意や指導を繰り返しても、なお改善しないというような、処分に正当性を持たせる手続も重要です。

「労働組合や従業員代表への説明・協議」を行うことも、本人以外の従業員の納得性を高めることができますので効果的です。いずれにしても、懲戒処分を実施する際には慎重な配慮が必要です。

### 最近5年間における実施状況

ここ5年間での懲戒処分の種類ごとの実施割合は、次の通りとなっています。

- (1) 始末書の提出 (42.3%)
- (2) 注意・戒告・譴責 (33.3%)
- (3) 一時的減給 (19.0%)
- (4) 降格・降職 (14.9%)
- (5) 懲戒解雇 (13.2%)
- (6) 出勤停止 (12.3%)
- (7) 諭旨解雇 (9.4%)

なお、「いずれの懲戒処分も実施していない」企業の割合は39.0%でした。



## 労働基準監督署による最近の送検事例(労災関連)

この10月から、労働基準監督官を主人公としたドラマ「ダンダリン」(日本テレビ・水曜 22時～)の放送がスタートしました。ご覧になった方もいるかもしれません。初回放送から、未払い残業代で経営者が逮捕されるという、ちょっと驚きの内容でした。労基署が送検を行うのは特に重大な事案の場合に限られますが、「労働安全衛生法違反」以外にも、「労働基準法違反」や「最低賃金法違反」等で送検を行うことがあります。東京労働局では、労働基準監督署が送検した事例をホームページ上で公表しています。ここでは、労災事故に関連した最近の送検事例紹介します。

### 労災かくして道路旅客運送業者を書類送検

平成24年2月、タクシー会社の駐車場で労働者がハイヤーを洗車していたところ、転倒して手首を骨折し、休業4日以上に及ぶ労災事故が発生しました。

労働安全衛生法では、「休業4日以上」を要する労災については、遅滞なく所轄労働基準監督署長に「労働者死傷病報告」を提出することを義務付けていますが、この会社は労災の発生を隠ぺいするため報告書を提出していませんでした。

中央労働基準監督署は、タクシー会社と営業所長を労働安全衛生法違反の容疑で、平成25年8月に東京地方検察庁に書類送検しました。

### 工事現場の墜落死亡災害で書類送検

平成24年4月、高架橋の防風柵新設工事現場で、建設工事業者の労働者(当時19歳)が、つり足場の組み立て作業中に足場から約13メートル下の運河上に墜落して死亡しました。

労働者につり足場の組み立て作業を行わせる場合は「足場の組み立て等作業主任者技能講習」を修了した者の中から作業主任者を選任し、作業主任者に作業の進行状況および保護帽と安全帯の使用状況を監視させなくてはならないところ、この工事業者は、選任した作業主任者が当該現場に不在であり作業の進行状況と安全帯の使用状況を監視していないことを知りながら、被災労働者らに作業をさせていたことが判明しました。

亀戸労働基準監督署は、工事業者と工事部長を労働安全衛生法違反の疑いで、平成25年9月に東京地方検察庁に書類送検しました。

## 急増する「パワーハラ」への対策



職場内でのいじめや嫌がらせ(パワーハラスメント/パワハラ)については、近年、労働局や労働基準監督署等への相談が急増するなど、社会的な問題として顕在化してきており、対応に悩む職場が増えています。厚生労働省では、このような状況を受けて、企業の取組みの好事例などを紹介した『職場のパワーハラスメント対策ハンドブック』を作成しました。また、このハンドブックをもとに、無料の「パワーハラスメント対策支援セミナー」

が全国約50カ所で開催されることとなっています。このハンドブックは、都道府県労働局や労働基準監督署等で配布するほか、ポータルサイト「あかるい職場応援団」(<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp>)からも無料でダウンロードすることができます。

### 編集後記

私事ですが、先日第二子が誕生いたしました。家族が増えて、責任も大きくなりますが、それ以上に、喜びや楽しみが増えると期待しています。早いもので、今年もあと2ヶ月となりました。気の早い忘年会のお誘いもくる季節です。空気も乾燥して、気温も下がると思います。みなさん、風邪などひかないようご注意ください。インフルエンザの予防接種もお早めに!



人事制度・労務管理のトータルサポート

たや社会保険労務士事務所 <http://www.taya.info>