

大内経営労務事務所 経営と労務管理の最新レポート

〒102-0072

東京都千代田区飯田橋1-10-1六川ビル4階

TEL03-3264-6881 FAX03-3264-6882

発行日:2012年1月17日

懲戒処分で最高裁の判断

卒業式などで国歌斉唱時に起立しないことを理由として懲戒処分を受けた教職員らについての最高裁判決がありました。

起立することは校長の職務命令です。この命令に従わない職員に対してどの程度処分が妥当か？ということです。

この判決では、停職2人のうち1人、減給1人の処分を“裁量権の乱用で違法”と判断しました。

減給や停職処分が出来るのは、“規律や秩序を大きく害する行為で処分歴があるなど、処分による不利益と比べても、なお処分が必要な場合に限られる”としました。

具体的には次のような判断をしています。

まず、適法と判断した例です。

懲戒5回と文書訓告2回の処分歴がある上、国旗を引きずり降ろすなど積極的な妨害があった。

この職員は停職3ヶ月としました。

不適当と判断したのは次の2人です。

処分歴は過去2年で3回にとどまり式典の積極的妨害もない。

停職1ヶ月を不適当としました。

処分歴は過去1回のみ式典の積極的妨害もない。

この職員は減給1ヶ月という処分が下されていました。

懲戒処分を不服として裁判になる例は民間企業

ではそれほど多くないと思います。しかし、各事案について、どの程度の懲戒処分が妥当かという判断基準は意外と難しいものです。

就業規則でも、譴責、減給、出勤停止の理由の列举はしていますが、各々細かく分けていないのが一般的です。

処分の中でも、減給と出勤停止の処分に関しては、相当な理由が必要と思われます。これは、給与が支給されない=生活の糧を失うことになるからでしょう。

処分には事実関係を正確に確認しないで行うと後からトラブルに発展しかねませんので、処分特に給与に関わるものは慎重に行いましょう。