



弁護士 岡 正俊
狩野・岡・向井法律事務所

Vol.11

★退職と懲戒処分

1. 懲戒処分について

会社は、労働契約上、企業秩序を維持するため、企業秩序定立権の一環として懲戒権を有しており、この懲戒権に基づき、従業員を懲戒処分することができます。

懲戒権は労働契約に基づくものですから、従業員が退職してしまえば、労働契約関係が存在しないことになり、退職前に懲戒事由に該当する行為を行っていたことが退職後に判明した場合でも、その従業員を懲戒処分することはできません。

2. 懲戒解雇の場合の退職金の不支給について

従業員が懲戒解雇になった場合には退職金を全額支給しないとしている会社が多いと思います。

ただ、従業員が定年退職してしまったり、退職願いを提出して合意退職、あるいは一方的に辞職してしまっただけの場合には、退職後に懲戒解雇に該当する行為を行っていたことが判明した場合でも、懲戒解雇することはできません。懲戒解雇はできないけれども、まだ退職金を支給していなければ退職金を支

給しなかったり、あるいは既に支給してしまった退職金の返還を求めることができるのでしょうか。

民法上は、法律上の原因なく利益を得ている者は、これにより損失を受けた者に対して、利益を返還する義務があります(不当利得返還義務)、定年退職、合意退職や一方的な辞職によって退職した場合には、法律上の原因がないとはいえないのではないかと、不当利得として返還する義務がないのではないかと疑問が出てきてしまいます。

この点を明確にするために、就業規則上、退職後に懲戒解雇事由が発覚した場合には、まだ退職金を支給していない場合にはこれを支給しないことができ、退職金を既に支給してしまっている場合にはその返還を求めることができる旨の規定を設けておく必要があると思います。最近はこのような規定を設けている会社もあると思います。

3. 定年後再雇用後の懲戒処分について

退職と懲戒処分に関する問題として、定年退職後再雇用された従業員が、定

年退職前に懲戒事由に該当する行為を行っていたことが発覚した場合、その行為について懲戒処分をすることができるかという問題があります。

この問題は以前もあり得た問題ですが、高年齢者雇用安定法の改正により65歳までの雇用継続が義務化されたことにより、多くの会社が60歳定年を維持しつつ、再雇用の制度を設けたことから、今後出てくる可能性がある問題といえます。グループ企業内で転籍がある場合も、同様の問題が生じ得ます。

形式的に考えれば、従前の労働契約関係は定年退職により終了してしまっているため、懲戒処分はできないという考えもあり得ます。

一方、実質的に考えれば、労働契約関係は実質的に継続しているため、懲戒処分はできると考えられます。

この点、従業員が退職してしまっていて現在は勤めていない場合には、冒頭に申し上げたとおり、現在は労働契約が存在していないため懲戒処分はできません。

しかしながら、いったん定年退職したとはいえ、再雇用された場合には、現在は労働契約関係が存在しているため、労働契約上の懲戒権に基づいて懲戒処分ができるように思えます。

実質的に考えても、懲戒処分が職場

秩序を維持・回復するためのものである以上、過去に懲戒事由に該当する行為を行っておきながら、何の処分も受けることなく勤務しているというのは、他の従業員から見るとおかしなことであり、会社に対する不信感が生じかねず、職場秩序維持・回復の見地からして、懲戒処分が必要といえます。

また、定年退職後の継続雇用制度として、勤務延長制度をとっている場合は定年退職によっても雇用契約が終了しませんから、この場合は懲戒処分が当然可能ということになり、勤務延長制度の場合と比較して不合理だといえます。

一方、労働者の権利の面では、有給休暇の取得要件の「継続勤務」については、定年後再雇用の場合も「継続勤務」に当たるとされています。

このように考えると懲戒処分ができると考えるべきだと思いますが、懲戒処分は就業規則上の根拠が必要とされていることや、解釈をめぐる紛争を予防するためにも、就業規則上、定年後再雇用の場合やグループ会社内の転籍の場合、定年退職前や転籍前の懲戒事由該当行為について、再雇用後や転籍後も懲戒処分をすることができる旨の規定を設けておく必要があると思います。