弁護士が語る！経営者が知っておきたい法律の話（第7回）

絶対に失敗できない“伝家の宝刀”懲戒解雇のやり方

2015.08.24

テレビドラマなどで、よく出来の悪い社員に対し、「お前はクビだ！明日から来なくてよい！」と言っているシーンがあります。そんなことは本当に許されるのでしょうか。

できない社員、遅刻を繰り返す社員、業務命令に従わない社員、私生活でトラブルを起こした社員、あなたの会社にこんな社員はいませんか。

今回は、そんな問題社員に対する最も重い対処法「懲戒処分」の方法について、考えてみましょう。

企業の秩序を保つために必要な懲戒処分

そもそも懲戒処分とは何でしょうか。それは、企業の活動が道を外れないための「保険」のようなものです。

企業は、一定の目的を達成するための組織です。組織として活動するためには、統制・企業秩序が保たれていることが必要です。社員がこの企業秩序に違反することがないように、あらかじめ懲戒処分という保険をかけておき、実際に違反した社員がいた場合、それに基づいて制裁を行うことになります。

懲戒処分は制裁ですから、社員がそれに違反しないよう注意して行動できるように事前に知らされていることが必要です。つまり、就業規則において、懲戒処分の種類や懲戒事由が定められ、かつそのことが周知されていることが必要です。

企業秩序に違反した程度に応じて、譴責（けんせき）・減給・出勤停止・降格・懲戒解雇などが懲戒処分の種別として定められていることが多いです。

懲戒処分が適応される基準は「企業の秩序」

では、どんな場合に懲戒処分ができるのでしょうか。それには「企業の秩序を乱す」状態か否かが判断材料となります。

たとえば、能力不足の社員に対し譴責処分ができるでしょうか。… 続きを読む