



# リーガル コンパス

弁護士法人神戸シティ法律事務所  
弁護士 高島 浩  
(兵庫県弁護士会所属)



## 第99回 就業規則で会社を守る

1 最近、従業員の不祥事により、会社が謝罪を余儀なくされる事件が多く発生しています。

いわゆるバイトテロが発生した大戸屋は、従業員教育のため休業することを決断しました。また、過去にはバイトテロにより零細なそば屋が廃業に追い込まれる事件も発生しています。

会社としては、職場の環境を整え、従業員教育を行うと共に、万が一不祥事が発生した場合の対応も検討しておかなければなりません。

それでは、会社は、このような不祥事を発生させた従業員を直ちに懲戒解雇できるのでしょうか。

2 意外に思われるかもしれませんが、バイトテロを発生させた従業員を、全ての会社が懲戒解雇できるとは限りません。

会社は、従業員を指揮監督下に置いた上で日常的な労務指揮権を行使しています。これは、会社が従業員から労務の提供を受けるといふ雇用契約の性質上、会社は従業員に対して労務に関する指揮を行うことができると解釈されるためです。

これに対して出向命令権や懲戒権は、雇用契約の性質上当然に会社に与えられる権限とは解釈されません。このため、これらは就業規則で規定することにより初めて会社が行行使できる権限となります。

従って、就業規則のない会社や、就業規則は作成しているものの周知等の手続を踏んでいないためその効力が認められない会社などは、従業員に対する懲戒権を行使することができません。

また、有効な就業規則が存在しても、その中に詳細に懲戒事由を規定しておらず、バイトテロのような悪ふざけにより会社に損害を与える行為が懲戒事由として定められていなければ、同じく従業員を懲戒解雇することはできないのです。

3 確かに、常時使用する労働者が10人未満の使用者には、就業規則の作成義務はありません。

しかし、前述のとおり、就業規則は不良従業員との雇用契約を解消するための重要な武器となるものです。有効な就業規則が存在しないがために会社が不良従業員を懲戒解雇できない場合、会社は解雇予告を行った上で普通解雇できるかどうかを検討しなければなりません。

義務がないからといって就業規則を作成しないまましていると、いざという時に会社の利益を守ることができないリスクが生じてしまうのです。

既に就業規則を作成されている事業者の皆さまも、今一度、懲戒事由が十分に網羅されているかどうか、確認されてはいかがでしょうか。