

あることから、懲戒処分の判断において責任能力を欠くために処分の対象とし得ない場合というのは極めて限定されているといえます。

懲戒事由に該当することを理由とする普通解雇の効力が争われた**豊田通商事件**（名古屋地裁 平9.7.16判決 労判737号70頁）では、労働者側からの労働者の精神疾患によって惹起^{じやっき}された可能性がある非違行為は懲戒処分の対象とはならないとの主張に対し、「精神疾患によって惹起された可能性がある行為であっても、事理弁識能力を有する者によるものである以上、懲戒処分について定めた就業規則の規定の適用を受けるところ、原告の本件行為が幻覚、幻想等に影響されて引き起こされたことを窺^{うかが}わせる証拠はなく、原告に対する病院での診断結果も…主に人格障害というもので、事理弁識能力の欠如が疑われるほどに重い精神疾患ではないと考えられることなどからすれば、原告には事理弁識能力があったと認められるから、本件行為について精神疾患によって惹起された可能性をもって直ちに就業規則59条（筆者注：懲戒事由を定めた条項）の適用を否定することはできない。」と判示され、労働者側の主張が退けられています。

このように、責任能力に問題がある可能性のある事案の大部分は、懲戒処分の対象とすることになりますが、そのような場合でも処分を受ける労働者は通常の状態にあるとはいえないため、懲戒事由該当性の判断、懲戒処分の手続きの進め方や処分の程度については慎重に検討する必要があります。

[2] 懲戒事由該当性の判断

懲戒処分は、労働者に対して重大な不利益をもたらすものであるため、懲戒事由に該当するか否かは、行為の外形のみでなく事案の実態を踏まえて判断する必要があります。特に精神疾患に起因するとみられる欠勤については、無断欠勤が懲戒事由として定められた趣旨・目的・内容等を踏まえると、形式的には懲戒事由に該当するものの、実質的に見て懲

減給処分通知書①（パワハラ事案の場合）



減給処分通知書

平成〇年〇月〇日

〇〇 殿

〇〇会社

代表取締役〇〇 印

貴殿は、〇〇（被害者）に対し業務上の指導監督を行うべき立場にありながら、平成〇年〇月〇日、同人が業務上の些細なミスを行ったことに対して、職場内で他の職員が大勢いる中、大声で「お前は給料泥棒だ」などと怒鳴り、同日から3日間にわたり、合理的理由なく何度も反省文の書き直しを命じた。また、同月〇日には、返事をするときの声が小さいなどと言って、同人の座っている椅子を蹴り、同月〇日には、業務上の質問をした同人に対し、机に書類を何度も叩きつけ、大声で怒鳴り散らした。

これらのパワーハラスメント行為は、就業規則〇条〇号に該当する重大な非違行為であるため、就業規則〇条に基づき減給の懲戒処分とし、貴殿に対して平成〇年〇月〇日支給の賃金規程〇条〇号記載の〇号〇等級の賃金につき、〇〇円を減額する。

ワンポイント・アドバイス

給与規程等において、等級に応じて給与金額が定まっている場合には、該当等級を記載します。

減給処分通知書②



減給処分通知書

平成〇年〇月〇日

〇〇 殿

〇〇会社

代表取締役〇〇 印

貴殿は、平成〇年〇月〇日、〇〇を行った。

これは、就業規則〇条〇号に該当する非違行為であるため、就業規則〇条に基づき減給の懲戒処分とし、貴殿に対して平成〇年〇月〇日支給の基本給を〇〇円減額する。

ワンポイント・アドバイス

特定の給与テーブルが定まっていない場合には、このように記載します。