

● 業務命令権、人事権から懲戒処分権の行使まで ●

意外と
大きい

使用者の権限と行使の限界



特に、悪意があるという訳ではないのですが、賃金をもらっているのだから、社員は命令に従うのは当然だという「俺がルールブック」型の経営者の方がママおります。もっともその感覚はまんざら、的外れでもなく、使用者の権限はけっこう大きいのです。ところが悲しいかな、その源泉は何で、どこまで及ぶのか、という点まで考えが及ぶ方は稀です。今月はこの点につき、最近質問が多かった事項を整理し、取りあげてみました。

■ 業務命令権の根拠と範囲

使用者が持つ最も大きな権限が「業務命令権」(＝指示命令権ともいう)です。その根拠は労働契約にあります。従業員として雇い入れるということは、法的には使用者と労働者が労働契約を結び、使用者は労働力の提供を受ける対価として賃金を支払う関係に入ったことを意味します。その場合、「業務命令」をもって労働力をどのように利用するかは基本的に使用者の権限であり、その根拠は労働契約にある、とされているからです(昭61.3.13 電電公社帯広局事件/最高裁)。

また、業務命令には、労務提供上の指示命令だけではなく、企業秩序の維持確保や円滑な事業運営に支障をきたさないよう指示命令する権限もあります。これを秩序維持権限といい、広義の業務命令権といえましょう。この権限は幅広く、職場外の行為に対しても、将来危険が発生するおそれがある行為についてもその範囲となり得ます。というのは企業の事業運営は社会的な評価によっても左右されるため、事業運営に支障をきたさないよう職場の内外において事前に防御する必要がありますからです。

ー懲戒権の根拠と権利の濫用ー

もっとも業務命令の権限があったとしても、一定の強制力がないと当該命令に服従させることができず、実効性がありません。そのため業務命令に違反する社員に対してある種の制裁を科すことができるとされています。使用者が行う、こうした秩序違反行為に対する制裁を懲戒処分権といいます。ここで注意すべきは、この権限を行使するには、懲戒の事由と処分の内容を定めた就業規則等が労働者に周知されていることを要する(平15.10.10 フジ興産事件/最高裁)という点です。労働基準法(以下、労基法)上も、「制裁の種類及び程度」を就業規則に記載することになっています(同法89条9号)。

また、規定等の要件を満たしていれば十分と言うものではなく、懲戒処分権の行使に行き過ぎがあったときは、権利の濫用として無効とされます。

■ 配転命令も業務命令権のひとつ

労働力をどのように利用するかという権限は、「採用した社員の配置、職種、職制などを個別に決定し、その変更を命じる」権限とも言い換えることができます。一般的には「人事権」とも言われる、人事に関する包括的な権限です。

これを労働者側から見ると、「私は会社の命じる場所で仕事をします」という約束の下に採用されていることに他ならず、「転勤しない」とか「業務を変更しない」といった個別の特約がない限り、原則として配置転換命令（以下、配転命令）には従わなければなりません。もっとも、原則として、ということは例外もあり、次の場合は権利の濫用または違法として無効となります。

- 業務上の必要性がないもの
- 退職に追い込む等の不当な目的を持って行うもの
- 社員に通常甘受すべき程度を著しく超えた不利益を負わせる場合
(介護を要する家族を抱え、かつ赴任先に連れていけない場合などがある)
- 労働法の観点では、次のような違法な目的、理由による配転命令
 - ・ 思想信条等による差別(労基法3条)に抵触する場合
 - ・ 監督署に使用者の労基法違反を申告したことを理由とするもの(労基法104条)
 - ・ 年次有給休暇の取得を理由とするもの(労基法付則134条)
 - ・ 労働組合員であることを理由とし、かつその配転命令が労働組合への支配介入を目的とする場合(労働組合法7条)
 - ・ 婚姻、妊娠、出産等を理由とするもの(男女雇用機会均等法9条①)
 - ・ 育児休業、介護休業、看護休暇の申し出、または取得を理由とするもの(育児介護休業法10条、16条、16条の4)

この他に、必ずしも違法・無効とは言えないものの、子育てを理由に転勤を拒否した社員を強制的に転勤させるのは、育児介護休業法26条の配慮義務の主旨に抵触する可能性があります。休業以外の育児介護休業法上の権利を行使したことを理由とした不利益な取り扱いがあった場合にも行政指導の対象となります(平7.9.29労働省告示107号1(1))。

ー配置転換に伴う賃金減少ー

ところで、使用者が業務の必要から配転を命令することが原則として可能であっても、その結果として賃金をダウンさせることができるのかどうか？という問題があります。

これについては、裁判例では「配転と賃金は別個の問題であり、配転命令が有効であっても、特段の事情がない限り、賃金は従前のままとすべき義務を負っている」(平9.1.24 ディエファイ西友事件/東京地裁)しています。

会社の業務命令 → 配転命令自体は原則可能
特段の事情がない限り → 一方的な賃下げは不可

特段の事情とは？

- ・ 経営危機による解雇を回避し、雇用を維持するための賃下げ
- ・ 職種や勤務地によって諸手当に違いがある場合の、諸手当の減少

■ 降職・降格命令と人事権との関係

配置転換と似て非なるものに降職と降格があります。社員にとって不利益という意味ではこちらの方が重要です。厳密には降職とは、人事権の行使として組織の必要性や本人の能力不足や適格性の欠如を理由に役職を解任する（＝ポストから外す）ことを指し、降格とは職能資格制度や職務等級制度がある場合に資格や等級を（人事考課に基づき）下げることがを指します。

降職は一般に人事権、経営権の問題であり、使用者の裁量に委ねられます。社会通念上著しく妥当性を欠いたり、権利の濫用に当たると認められない限り、違法性はない（平3.3.14星電社事件/神戸地裁、平2.4.27エクイタブル生命保険事件/東京地裁）というのが、現在の考え方です。

それに対し、降格は違います。人事考課によって等級を上げ下げする根拠が就業規則または評価制度等に明白に規定されている必要があります、かつその運用が適正に行われること（平8.12.11アーク証券事件/東京地裁）が必要です。したがって、降職とは違い、使用者の裁量による人事権の行使とはいきません。

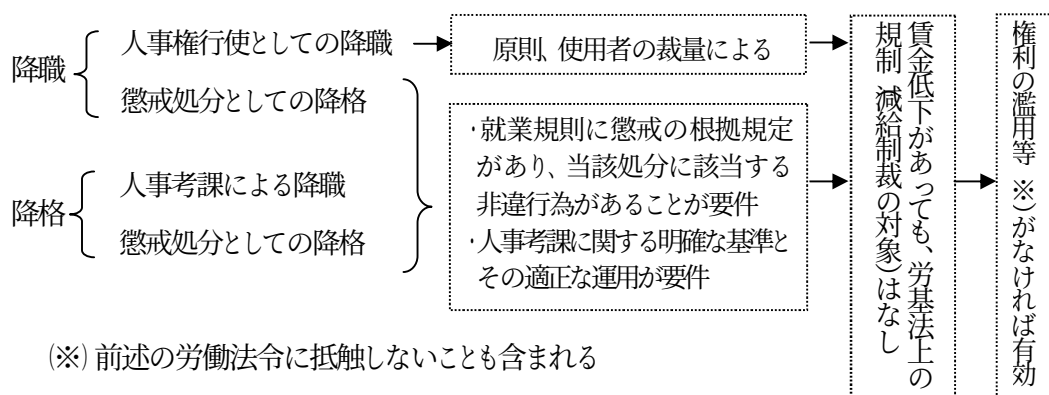
ー降職・降格による賃下げの可否ー

いずれの場合も一体に賃金の低下を伴います。その可否は降職そのものが有効か否かで左右されます。つまり、降職に伴って役職手当を減額・停止することは、原則的には問題はないので、降職そのものが有効であれば、役職罷免に伴う当然の措置として有効です。降格に伴う賃金の低下もまたしかり、降格そのものの運用が適正に行われているかどうかで決まります。

ー降職・降格と懲戒との関係ー

こうした人事権の一環、もしくは人事考課として行う降職・降格と混同しやすいものに懲戒処分としての降職・降格があります。この場合でも問題となるのは賃金の低下であり、労基法91条でいうところの減給制裁に当るのかどうかという点です。減給制裁であれば、1回の額が平均賃金の1日分の半額、賃金総額の10分の1以内という規制がありますが、行政解釈上、職務の変更に伴う賃金の低下は、労基法91条の減給制裁規定には抵触しないとされています（昭26.3.14基収518号）。

ましてや懲戒処分ではなく、人事権の行使として本人の能力不足や適格性の欠如を理由に行う降職は（人事考課として行う降格も）その限りではありません。



◆ 自宅待機と出勤停止の違い ◆

◆ 本人に非があっても賃金の支払いは必要？ ◆



不正行為の疑いがある社員に対して、懲戒処分の要否と内容が決定するまでの間、自宅待機を命じるつもりです。その場合は最低でも本来の6割に相当する賃金の支払を要すると聞いたことがありますが、明らかに本人に非がある場合であっても、支払わなくてはならないのでしょうか？

■ 待機命令はできても、賃金は必要

自宅待機(=いわゆる出社に及ばず!)と出勤停止は混同しやすいのですが、性格は異なります。前者は懲戒前の業務命令であり、後者は懲戒処分の一環です。

自宅待機というのは業務命令なので、原則として使用者の裁量で行使できますが、賃金の支払いを要します(民法 536 条 2 項)。もっとも、就労させないことに緊急かつ合理的な理由があればその限りではありませんが、裁判例を見ると、就労させることにより再発を招いたり、証拠隠滅その他会社の経営に支障きたすような事由が現実発生するおそれがあるか否かが問われます。つまり、非違行為の有無ではなく、就労させないことに合理的な理由があるかがポイントです。そもそも根本的な疑問として、現段階はあくまでも懲戒に値する非違行為があったかどうかの事実調査の段階なので、懲戒を前提に無給扱いすることは論理上矛盾します。



以上は民事上の取扱いですが、同時に労基法26条により使用者の責めに帰す場合は賃金の60%に相当する休業手当を支払う義務が生じます。逆に言えば使用者の責めに帰さない場合は支払いを免れるという理屈になりますが、通達によるとそれは限定的で自然災害やストライキ等に限られます。しかしながら、昨今のケースとしては、鳥インフルエンザ等の重大な感染症に罹患した場合や不法就労が発覚した外国人労働者を、事前に予告した解雇日まで就労を禁止するような場合も支払いは不要と考えられます。

■ 無給でもよいが、併科はダメ

一方、出勤停止は懲戒処分なので就業規則に出勤停止という懲戒の種類を定めた規定があり、かつその処分事由に該当する非違行為があると認められることが必要です。またこの間を無給と規定してあれば、規定にある出勤停止期間の範囲内で無給とすることは可能です(もっとも、著しく長期にわたる場合は規定にあっても無効とされることがあり、概ね10日から14日が限度といわれています)。

また、企業内の懲戒処分についても「一事不再理」という刑事訴訟法の原則が適用され、出勤停止という処分をした後に、別途懲戒解雇することはできません。したがって、懲戒解雇を念頭においている場合には、出勤停止処分に踏み切るのは慎重にならざるを得ないでしょう。