

判例研究

懲戒事由とされた職場での暴行事件から7年以上経過した後にされた諭旨退職処分が権利の濫用として無効とされた事例

ネスレジャパンホールディング事件（最高裁第2小法廷・平成16年（受）第918号 同18年10月6日判決）

後藤 真 孝

〔判決要旨〕

懲戒事由とされた職場での暴行事件から7年以上経過した後に諭旨退職処分がなされた場合において、当該暴行事件が職場で就業時間中に管理職に対して行われたものであり、被害者である管理職以外にも目撃者が存在し、捜査の結果を待たずとも処分を決めることは十分に可能であったなどの判示の事情があるときは、当該諭旨退職処分は、客観的に合理的な理由を欠くものといわざるを得ず、社会通念上相当なものとして是認することはできない。

〔事案の概要〕

本件は、懲戒事由とされた職場での暴行事件から7年以上経過した後にされた諭旨退職処分の効力が主たる争点となった労働事件である。

第1 事実関係

1 原告X₁及び同X₂（以下両名併せて「Xら」ともいう）は、いずれも被告Yの霞ヶ浦工場に勤務する従業員である。

X₂は、平成5年6月、体調不良を理由に欠勤し、この欠勤を年次有給休暇に振り替えようとしたが、X₂の上司であったA課長代理（以下「A」という。）がこれを認めず、X₂の同年7月支給分の賃金が一部減額されたた

め、X₁らが所属し、X₂が副書記長を務めていたN労働組合K支部は、Aによる上記の取扱いを同労働組合に対する攻撃としてとらえ、組合員が職場内でA等に会ったときに「有休を認めろ。」と声を掛けるなどの抗議行動を行った。このような状況の下で、以下のようなX₁らのAに対する暴行事件（以下「本件各事件」という）が発生した。

① X₁は、平成5年10月25日、霞ヶ浦工場内で、Aに対し、「おい、X₂の有休はどうなんだ。」と大声で怒鳴った上、Aのネクタイ等をつかんでその身体を壁に押し付けるなどの暴行を加え、その際、X₂もX₁に加勢した（以下、この事件を「10月25日事件」という）。

② X₁らは、平成5年10月26日始業時刻直後、同僚の組合員らと共に、充填包装作業場付近においてAを取り囲んで、X₂らがAの身動きができないようにし、X₁がAのひざをけり上げるなどの暴行を加えた。引き続き、X₁において、Aの作業服の襟をつかんで首を締め上げるなどの暴行を加え、X₂においてもAの作業服をつかむなどした。以上の暴行の結果、Aは、頸部捻挫等の傷害を負った（以下、この事件を「10月26日事件」という）。

③ X₂は、平成6年2月7日及び同月8日の両日、風邪を理由に欠勤したが、Aが同月8日の欠勤を年次有給休暇に振り替えることを認めなかったことからAに強く反発し、同月10日Aに対し、その腹部を殴打する暴行を加えた（以下、この事件を「2月10日事件」という）。

2 Yは、本件各事件について目撃者に報告書を提出させるなどして調査を行い、平成7年7月31日ごろ、X₁ら及びX₂らと共に10月26日事件においてAに暴行を加えたB（以下「B」という）に対し、本件各事件等を掲記した上で、猛省を促すとともに懲戒処分等を含む責任追及の権利を留保する旨を記載した通告書を送付したが、Aが10月26日事件及び2月10日事件について警察署及び地方検察庁に被害届や告訴状を提出していたことから、これらの捜査の結果を待ってYとしての処分を検討することとした。

3 X₁ら及びBが平成11年12月28日付けで不起訴処分を受けたので、Y

は、平成12年1月ないし3月ごろから、Xら及びBに対する処分の検討を始めた。そのような中で、霞ヶ浦工場のC工場長は、同年5月17日、Bに対し、本社においてBらの懲戒処分が検討されている旨を話し、自ら退職願を提出することを勧めたところ、Bは、同日退職願を提出したが、その翌日にこれを撤回した。Bは、退職の意思表示の効力を争って、同年6月20日にYを相手方として水戸地裁龍ヶ崎支部に地位保全の仮処分を求める申立てをするとともにその本案訴訟を提起し、同支部が同年8月7日付でYに賃金の仮払を命ずる仮処分命令を発したため、Yは、Xらに対する処分を見合わせた。しかし、同支部が平成13年3月16日に上記本案訴訟においてBの請求を棄却する判決を言い渡し、その判決の中でYの言い分が認められたことから、Yは、改めてXらの処分を検討し、Yの就業規則の規定に基づき、同年4月17日、Xらに対し、同月25日までに退職願が提出されたときは自己都合退職の例により退職金を全額支給するが、同日までに退職願が提出されないときは同月26日付で懲戒解雇する旨の諭旨退職処分（以下「本件諭旨退職処分」という。）を行った。

4 Yの就業規則においては、「故意に業務を障害したとき」、「会社内において、暴行、脅迫、監禁その他これに類する行為を行ったとき」、「業務上の指揮・命令に違反し、又は業務上の義務に背いたとき」等が懲戒解雇事由として定められている。

本件諭旨解雇処分におけるXらの懲戒解雇事由は、本件各事件以外の事実は、X₂の平成11年10月12日のAに対する暴言、業務行為を除き、いずれも平成7年7月24日以前の行為であった。

5 Yは、Xらが本件諭旨退職処分で定められた期限までに退職願を提出しなかったことから、平成13年4月27日、Xらに対し、同月26日付で懲戒解雇となった旨を通知した。

第2 当事者の主張

1 Xらは、懲戒解雇事由の不存在のほか、仮に、懲戒事由が存したとしても、懲戒権の行使は事件発生から相当な期間を経過してなされている

などとして、懲戒権の濫用にあたるなどと主張した。

2 Yは、懲戒解雇事由の存在のほか、刑事事件の捜査の異常な遅滞やBの退職事件の仮処分決定や本案判決の存在を指摘して、懲戒権の行使は濫用に当たらないなどと主張した。

第3 原審の判断

第一審判決⁽¹⁾は、Xらの請求を認容した。原判決⁽²⁾は、本件各事件から本件論旨退職処分がされるまでには相当な期間が経過しているが、Yは、捜査機関による捜査の結果を待っていたもので、いたずらに懲戒処分をしないまま放置していたわけではなく、本件論旨退職処分が解雇権の濫用であるとか、信義則に違反するものであるということとはできないなどと判示して、第一審判決を破棄し、Xらの請求を棄却した。

注

- (1) 第一審判決（水戸地龍ヶ崎支判平成14年10月11日）は、労働判例843号55頁、労働経済判例速報1890号37頁に記載されている。
- (2) 控訴審判決（東京高判平成16年2月25日）は、労働経済判例速報1890号3頁に記載されている。

第4 本判決

1 本判決⁽³⁾は、「使用者の懲戒権の行使は、企業秩序維持の観点から労働契約関係に基づく使用者の権能として行われるものであるが、就業規則所定の懲戒事由に該当する事実が存在する場合であっても、当該具体的事情の下において、それが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当なものとして是認することができないときには、権利の濫用として無効になると解するのが相当である。」とした上で、本件論旨退職処分について、次のとおり判示して、本件論旨退職処分が無効であるとして、原判決を破棄し、Xらの請求を認容した。

「本件論旨退職処分は本件各事件から7年以上が経過した後にはされたものであるところ、Yにおいては、Aが10月26日事件及び2月10日事件につ

いて警察及び検察庁に被害届や告訴状を提出していたことからこれらの捜査の結果を待って処分を検討することとしたというのである。

しかしながら、本件各事件は職場で就業時間中に管理職に対して行われた暴行事件であり、被害者である管理職以外にも目撃者が存在したのであるから、上記の捜査の結果を待たずともYにおいてXらに対する処分を決めることは十分に可能であったものと考えられ、本件において上記のように長期間にわたって懲戒権の行使を留保する合理的な理由は見だし難い。しかも、使用者が従業員の非違行為について捜査の結果を待ってその処分を検討することとした場合においてその捜査の結果が不起訴処分となったときには、使用者においても懲戒解雇処分のような重い懲戒処分を行わないこととするのが通常の対応と考えられるところ、上記の捜査の結果が不起訴処分となったにもかかわらず、YがXらに対し実質的には懲戒解雇処分に等しい本件論旨退職処分のような重い懲戒処分を行うことは、その対応に一貫性を欠くものといわざるを得ない。

また、本件論旨退職処分は本件各事件以外の事実も処分理由とされているが、本件各事件以外の事実は、平成11年10月12日のAに対する暴言、業務妨害等の行為を除き、いずれも同7年7月24日以前の行為であり、仮にこれらの事実が存在するとしても、その事実があったとされる日から本件論旨退職処分がされるまでに長期間が経過していることは本件各事件の場合と同様である。同11年10月12日のAに対する暴言、業務妨害行為については、Yの主張によれば、同日、AがE社からの来訪者2名を案内し、霞ヶ浦工場の工場設備を説明していたところ、X₂が「こら、A、おい、A、でたらめA、あほんだらA。」などと大声で暴言を浴びせてAの業務を妨害し、X₁においてもAに対し同様の暴言を浴びせるなどしてその業務を妨害したというものであって、仮にそのような事実が存在するとしても、その一事をもって論旨退職処分に値する行為とは直ちにいい難いものであるだけでなく、その暴言、業務妨害等の行為があったとされる日から本件論旨退職処分がされるまでには18か月以上が経過しているのである。これらのことからすると、本件各事件以降期間の経過とともに職

場における秩序は徐々に回復したことがうかがえ、少なくとも本件論旨退職処分がされた時点においては、企業秩序維持の観点からXらに対し懲戒解雇処分ないし論旨退職処分のような重い懲戒処分を行うことを必要とするような状況にはなかったものといえることができる。」

「本件各事件から7年以上経過した後に行われた本件論旨退職処分は、原審が事実を確定していない本件各事件以外の懲戒解雇事由についてYが主張するとおりの事実が存在するとしても、処分時点において企業秩序維持の観点からそのような重い懲戒処分を必要とする客観的に合理的な理由を欠くものといわざるを得ず、社会通念上相当なものとして是認することはできない。」

注

- (3) 本判決は、平成18年11月30日現在公刊物未搭載であるが、最高裁 HP でその全文が公開されている。本判決に触れたものとして中窪裕也「ヒューマン・リソース (HR) と法一労働法最前線 第14回懲戒処分とデュープロセス」NBL 846号 (2006年) 70頁がある。

〔検討〕

第1 問題の所在

1 懲戒権の行使については、懲戒事由の存在が認められる場合でも、使用者の懲戒権の行使が客観的に合理的な理由を欠き、または社会通念上相当として是認しえない場合には無効になるとされている⁽⁴⁾。いわゆる懲戒権濫用法理である。

この懲戒権濫用の法理については、従前、罪刑法定主義類似の原則、平等取扱い原則、相当性の原則等が問題とされてきており⁽⁵⁾、使用者の懲戒権の行使が客観的に合理的な理由を欠き、または社会通念上相当として是認しえない場合に当たるかどうかについては、就業規則上の根拠の有無、処分の相当性、手続の適正さ等が主要な争点となり、その点についての裁判例が累積されてきた。

2 これに対し、懲戒事由の発生から懲戒権の行使までの時間的経過が

懲戒権濫用法理との関係でどのように考慮されるか、言い換えれば、懲戒事由発生後長期間経過後になされた場合に、その時間的経過を理由に懲戒権の行使が濫用と評価されるかについては、本件以前にはほとんど意識して議論されることもなかったし、実務上もその点が問題とされた事例はほとんど見受けられなかった。⁽⁶⁾

これは、懲戒制度が職場規律や企業秩序の維持の手段であることから、使用者としては、懲戒事由発生後、直ちにその事由の有無を調査し、その事由の存在が認められたときは、できるかぎり速やかに懲戒権を行使をしなければその実効性が失われてしまうため、それほど長期間懲戒権の行使を留保するケースが少なかったからであろうと推測される。

このような状況の下で、本件は、刑事事件の推移や別件の民事事件が絡むなどやや特異な経緯が認められるものの、懲戒事由とされた職場での暴行事件から7年以上という長期間が経過した後になされた論旨退職処分につき、懲戒権の行使の時間的限界が問題となったものである。

3 この点に関する従前の研究や裁判例がほとんどない状態であるため、本研究では、本件における仮処分及び本案事件の段階での裁判所の懲戒権の行使の時間的限界に関する判断を検討した上で、本判決の意義とともに懲戒権行使の時間的限界と懲戒権濫用法理に関する私見を示すこととしたい。⁽⁷⁾

注

- (4) 最二小判昭和58年9月18日判時1093号135頁（ダイハツ工業事件）等。
- (5) 菅野和夫『労働法〔第7版補正版〕』（2006年）378頁等。
- (6) 下級審裁判例として、山形地酒田支決平成9年2月20日労民集48巻1＝2号1頁（清風会懲戒解雇事件）が見受けられるくらいである。
- (7) 野田進「企業懲戒権の行使における「時の経過」—ネスレ日本事件東京高判判決を契機にして」労働法律旬報1580号（2004年）19頁は、懲戒権の時間的限界に関する裁判例が乏しいことから、関連事案を広く見ることで検討材料を集めるほかならないとして、解雇言渡しの後長期間を経た解雇救済の訴えや解雇後長期間経た後の団体交渉要求に関する裁判例を検討する。

第2 仮処分段階及び本案段階の各裁判所の判断の分析

1 本案事件に先立つ仮処分段階の決定⁽⁸⁾は、懲戒権の濫用の行使の時間の限界につき、以下のような一般論を展開した。

「従業員に対して懲戒権の行使する時期についての使用者の裁量については自ずから限界があるというべきであり、使用者の懲戒権は、懲戒事由に該当する行為が生じた時期から、懲戒処分をする目的と事案に応じた社会通念上相当な期間内に行使されることが必要かつ相当であり、この期間を経過した後にされた懲戒処分は、これに合理的な理由がない限り、その裁量の範囲を超えるものとして社会通念上相当として是認することはできず、権利濫用として無効になるというべきである。」

その上で、本件については、Yは、事件発生直後のAから暴行状況の説明や多くの従業員から目撃した暴行の状況についての確認等により、同事件発生直後に、事件の内容の詳細を確認し、その後間もなく裏付け証拠も収集確保したこと、当該暴行傷害行為が企業に及ぼす侵害の内容と程度、Xらの反省の有無及び程度についても、当該行為それ自体やその後においてXらが多数の懲戒解雇事由を生起させていたことなどからして、十分検討ないし確認していたとみられることを総合すると、Yは、遅くとも平成5年末頃までに、その他の諸般の事情を総合して検討した上、X兩名に対する懲戒処分の要否及び処分の種類の選択を判断して決定することができる状況にあったことやXらとしても本件論旨退職処分までの長期間にわたり、霞ヶ浦工場現場の作業員として、他の従業員らとともに従前同様の作業に従事してきたものであって、もはや論旨解雇処分という重大な懲戒処分がされることを予想せず、解雇を前提としない生活状況を築いていたこと等を総合して、本件論旨退職処分は、懲戒処分をする目的と事案に応じた社会通念上相当な期間を経過した後にされたもので、これに合理的な理由があるとはいえないから、その懲戒権の行使の時期についての裁量の範囲を超えるものとして社会通念上相当として是認することはできないとしている。

上記決定は、一般論として、懲戒処分をする目的と事案に応じた社会通

念上相当な期間を経過した後になされた懲戒処分は、原則として無効となるとしており、「相当期間内の懲戒権の行使」自体を懲戒処分の有効要件化しているように考えられる。また、「相当期間内かどうか」の検討に当たっては、Xら及びYの各状況を考慮して総合的に判断している点に特色がある。

2 本案訴訟における第1審判決は、「以上のとおり、Yが懲戒解雇に準ずる処分として平成13年4月17日付けでなしたXらに対する諭旨退職処分は、その主たる理由である2件の傷害事件が発生したとされる時期（すなわち平成5年10月ないし平成6年2月）から極めて長い年月を経て処分が決められた経緯に不自然、不合理な点があり、上記事件の事実関係自体もYの主張どおりであるとは認め難く、その余の理由とされたところにも処分を合理的かつ相当とみるに足る事実は認め難いことからすれば、客観的にみて懲戒権の行使に合理的な理由を欠き、社会通念上相当として是認し得ないものというほかなく、いずれも懲戒権の濫用に当たり無効である」と判示する。

上記判決は、前記仮処分決定のように、「相当期間内の懲戒権」の行使を要件化することなく、懲戒権濫用法理の一事情として考慮するものであるが、検討にあたっては、単なる時の経過のみならず、長期間の年月を経て処分が決められた「経緯の不自然さ、不合理さ」を一事情として考慮するものである。具体的には、同判決において、10月25日事件及び10月26日事件は、いずれもYの工場内で発生したものであって、被害者、加害者はもとより目撃者も職場の者に限られるなど、内部調査による事実関係の確認作業に困難はなかったはずであることやYは、捜査の帰すうを見守ることにしたといいながら、捜査に進展がみられたわけではない時点でAの報告内容に基づき事実を断定した通告書をXらにあてて突如発していることやAから告訴を受け捜査を遂げた検察官が結局はXら及びBを不起訴とし、その理由が嫌疑不十分であったことも諸般の事情から看取されるのに、その後にはわかには懲戒処分の検討を始めたとしてBへの退職勧奨に及んでいること等に照らしてみると、Yの真の意図は、むしろ事件を

警察ざたにしたり懲戒処分をちらつかせたりしてXらをけん制すること
にあり、捜査機関に対しては、Aを通じて積極的な捜査を促すことで、あ
わよくばXらを刑事訴追に追い込むなどして事件をいわば既成事実化し
たいとの期待を抱いていたに過ぎないとみるほかないと「経緯の不自然
さ、不合理さ」の事実認定に関し、踏み込んだ判断をしている。

3 控訴審判決は、主要な懲戒事由の発生と本件論旨退職処分との間に
相当な期間が経過していることを認めつつ、Yは責任追及（懲戒処分等
を含む。）の権利を留保する通告書を送付したものの、警察や検察庁の捜査
の結果を待って処分を検討することとしたことやその間N労働組合K支
部は警察の捜査に抗議行動をするなど、一貫して10月26日事件及び2月
10日事件に関わっていたのであるから、同支部のメンバーであったXら
も当然捜査の行方に重大な関心を持ち、捜査結果によってはそれを機にY
が懲戒処分をするものと身構えていたものと推認されること等を指摘した
上で、「YはいたずらにXらに対する懲戒処分を放置していたわけではな
いといえるし、XらもYから処分されることはないであろうとの期待を
持ったわけではないといえる。そして、XらがN労働組合K支部の重要
なメンバーであったことも考えれば、YがXらに対する懲戒処分につい
て慎重になったであろうことは容易に推認できるから、Yが捜査機関の捜
査結果を待ったことをもってあながち非難することもできない。」とし
て、本件解雇が解雇権の濫用であるとか、信義則に違反するとかいうこと
ができないとした。

上記判決は、①使用者がいたずらに懲戒処分を放置したといえるか、及
び②労働者が使用者から処分されることはないであろうとの期待をもっ
ていたといえるか、を時間的経過に関し懲戒権濫用法理を基礎付ける重要な
事情として考慮した上で、本件では①、②の具体的検討の結果、本件論旨
退職処分を有効としたものである。⁽⁹⁾⁽¹⁰⁾

注

(8) 仮処分決定（水戸地龍ヶ崎支決平成13年7月23日）は労判813号32頁に記
載されている。

- (9) 河本毅「長期間経過後の論旨解雇処分の効力」労働経済判例速報1890号(2005年)1頁は、①、②を「客観的要件」、「主観的要件」と命名している。
- (10) 河本・前掲は、期間の経過に関する先例として、解雇の承認や被解雇者の団体交渉権に関するものとの彼比衡量をすれば、本件において、Yの懲戒権の行使期間として必ずしも不相当な期間とはいえないとも解しようとする。

第3 本判決の位置づけ及び射程範囲と実務に与える影響

1 本判決の位置づけ及び射程範囲

本判決は、懲戒事由の発生から懲戒権の行使までに長期間が経過した場合に長期間の経過を理由に懲戒権の行使が濫用と評価されるかが問題となり、それについて、期間の経過及びそれに関する使用者側の合理的理由等が、懲戒権濫用法理を基礎付ける一事情として考慮されることを示した最高裁段階での初めての判断である。

また、具体的事情の評価については、第一審判決と原判決で異なる結論に至っていた点について判断を下したものである。本判決は、あくまで事例判断として本件の特殊事情に対する限りのものであって、その射程範囲はさほど広いものとはいえないと考えられるが、ほとんど意識して議論されることもなく実務上もその点が問題とされた事例は極めて少なかった点について初判断を下したもので、いずれにしても先例的価値は高いといえることができる。

2 実務に与える影響

使用者は、懲戒権の行使に際し、懲戒権濫用法理により罪刑法定主義、平等取扱いの原則や相当性の原則等により極めて厳しい要件を設定されるため、実務上懲戒権の行使という選択を回避し、普通解雇等の他の手段を選択するほか、本件ほど長期間ではないにしても懲戒権の行使を留保し、慎重に検討することは少なくなかった。

しかしながら、本判決により、懲戒事由発生後、長期間経過した後の懲戒処分が「時間的要素」に重点を置く形で懲戒権濫用法理により無効とされる可能性が出てきたことで、今後懲戒権の拙速な行使までは求められな

いにしても、ことさらに懲戒権行使を留保ないし放置したことが結果的に懲戒権濫用を基礎づける一事情になり得ることになり、使用者は、懲戒権の行使にあたって、懲戒権の行使の時間的制約という新たな負担を負うことになる。

本件諭旨退職処分が本件各事件から「7年以上」経過してされた点は、期間としてはそれ自体「長期間」という評価を受けざるを得ないものである。さらに、どれくらいの期間が経過し、いかなる事情がある場合に懲戒権濫用法理により無効となる可能性があるかの限界は、個別具体的事案によるものであり、その目安は今後の裁判例の集積を待たざるを得ない。ただ、本判決が、平成11年10月12日のAに対する暴言、業務妨害行為について、その暴言、業務妨害等の行為があったとされる日から本件諭旨退職処分がされるまでに「18か月以上」経過していることを指摘していることからすると、事案によっては1年あるいは数ヶ月単位の期間の経過及びその経過に伴う事情が懲戒権濫用法理で考慮される可能性も否定できない⁽¹¹⁾と思われる。

注

- (11) 前掲山形地酒田支決平成9年2月20日は「就業規則に懲戒権行使の時間的限界について特別な定めがない場合には、懲戒事由を認知した後、事実の確認その他の調査、調整に必要な相当な期間内に懲戒権を行使すれば足り、それ以上に長期間が経過した後に懲戒権を行使したとの事実、原則として懲戒権の濫用に該当するか否かを判断する際の一事情として考慮すれば足りると解される。」とした上で、債権者の逮捕後約1年弱後、有罪判決確定後7ヶ月余りに後に通告がなされた懲戒解雇につき、債務者の懲戒権の行使が遅れたことに相当な理由を認めることはできないこと等の事情を考慮して上記懲戒解雇を無効とする。

第4 懲戒権の時間的限界と懲戒権濫用法理について

1 懲戒権は、企業秩序定立権の一環として、労働者の企業秩序違反行為に対し制裁罰として懲戒を課することができる権利であって、その性質上、懲戒処分内容及び時期につき、一定の裁量権を有することは否定で

きない。

しかしながら、懲戒事由発生後、長期間経過した後の懲戒処分は、使用者が懲戒事由の調査や懲戒処分の要否及び内容の検討のために求められる懲戒処分についての裁量権を逸脱するものである一方で、労働者は、上記長期間の経過により、懲戒処分がされることはないであろうとの期待を抱くようになる。さらに、長期間の経過により、本来懲戒処分の目的である維持されるべき企業秩序が回復に向かうこともある。

このような事情がある場合、我が国では、懲戒権の消滅時効や権利行使期間の制限を定めた規定は存しないので、懲戒事由発生後、長期間経過した後の懲戒処分は懲戒権濫用法理を用いて、一定の場合に懲戒権の行使が無効になると考えるほかない。

そして、長期間経過後の懲戒処分が懲戒権濫用に当たるか否かについては、処分の相当性等の通常の要素に加え、①使用者側の事情として、長期間にわたって懲戒権の行使を留保する合理的な理由があったかどうか（証拠の蒐集確保の状況、処分留保についての合理的事情等）、②労働者側の事情として、労働者が使用者から懲戒処分されることはないであろうとの期待を有していたか否か、③長期間の経過により企業秩序が回復されたか否か等の要素を加味して検討すべきである。⁽¹³⁾

2 本判決が、①、③の事情を検討した上で、懲戒権行使の無効を結論づけている点は支持できるが、仮処分決定や原判決が考慮した②の事情（仮処分決定は積極的に、原判決は消極的にそれぞれ評価している。）についても、判決文上指摘すべきであったように思われる。

3 なお、前記仮処分決定は、「相当期間内の懲戒権の行使」自体を懲戒処分の有効要件化するものであるかのようなようであるが、仮にそうであるならば相当ではない。ただし、懲戒処分の有効要件は、懲戒権濫用法理という規範的要件を基礎付ける諸種の評価根拠事実により構成されるべきであって、懲戒権行使の時期の相当性という事情も、評価根拠事実の1つにすぎず、事案によっては懲戒事由の内容や処分の軽重等の他の要素との相関関係で懲戒権の濫用の有無が決められるべきこともあるからである。

注

- (12) なお、本件控訴審判決は、使用者の懲戒権は、商法522条本文に規定する商行為によって生じた債権とはいえないとして、商事消滅時効の適用を否定している。
- (13) 野田・前掲19頁は、濫用の成否について、①長期間を経過するにあたって、必然的な理由が認められるか否か、②当事者がその長期間を通じて争う態度を継続していたか否か、③長期間を経ることで労働者の社会生活条の安定や企業秩序が形成されているか否か、④長期間を経ることで、実質的に証拠蒐集や実情把握が困難になっているか否か等の要素を検討すべきであるとしている。

第5 むすびに

前記のとおり、我が国には、懲戒処分につき、懲戒権の時効や権利行使期間の制限を定めた規定はないため、懲戒権行使の時間的限界は専ら権利濫用法理に委ねられている。

たしかに、懲戒権行使の時間的限界については、個別具体的事情を加味して判断すべき場合があり、懲戒権濫用法理により妥当な解決を図ることができる事案は少なくないと考えられる。

しかし、他方で、権利濫用法理は、本来「伝家の宝刀」であるところ、個別の事案において、裁判官の価値評価等によって、過度に適用されるおそれがあり、殊に、労働法の分野においては、解雇権濫用法理、配転命令権規制法理等、権利濫用法理を用い、立法では規制されていない問題について法的なルールを形成する判例法理が形成されてきた一方で、このような一般法理による解決は使用者の予測可能性を失わせ法的安定性を害するという問題も指摘されているところである。

このような点に鑑みれば、法的安定性という観点からは、懲戒権の権利行使につき、時効ないし権利行使期間の制限を定めることも立法政策としては一考に値すると思われる。

この点につき、フランス法においては、懲戒権行使の時間的限界につき、単純に1つの権利行使期間ないし時効を定めるのではなく、懲戒手続自体は1ヶ月の制限が課され、懲戒手続着手する前の段階では、「使用者

が知ったときから2ヶ月間」という時効期間が設定されているようである。⁽¹⁴⁾ また、ドイツ法においても、我が国の懲戒解雇に相当する「即時解約」につき、解約事由を知ってから2週間内⁽¹⁵⁾に行使しなければならないとの期間制限が課せられているようである。

民法や商法における消滅時効制度や刑事訴訟法における公訴時効制度の各期間に鑑みると、フランス法やドイツ法における2週間、1ヶ月、2ヶ月という期間制限を我が国にそのまま導入することにはいささか躊躇を憶えるものの、一定の懲戒権の権利行使期間を定めるという発想自体は法的安定性の点から参考になると考える。

注

(14) 野田・前掲13頁。

(15) 角田邦重「長期間を経過した後になされた懲戒処分^の効力について」労働法律旬報1580号（2004年）23頁。