

「訓告・嚴重注意」は懲戒処分か？

概要

- ① 懲戒は、労働者の企業秩序違反に対して一種の秩序罰を課するものであり、a 労働者の非違行為、b 使用者の制裁・懲らしめ（意思）、c 不利益取扱いをもって構成される。
- ② 「訓告・嚴重注意」は懲戒ではないと就業規則に定めても、実質的に①を満たすものであれば懲戒に該当する。
- ③ 懲戒の要件としての不利益取扱いとは、経済的不利益が対象であって純粋な精神的不利益は含まれない。
- ④ 「懲戒に至らないもの」と規定しても、法的に懲戒処分であると判断された場合には、就業規則に規定がない懲戒処分が行われたものとして無効と結論づけられる。
- ⑤ 民間法制では懲戒に相当する客観的不利益措置であっても、公務員法制では懲戒とは異なる上級監督者による実際の措置として是認され得る。

1. 問題提起

国大・独法の就業規則では「法人は、懲戒に至らないものに対して、注意を喚起し、その服務を厳正にするために必要があるときは、書面による訓告若しくは嚴重注意又は口頭による嚴重注意を行う。」などと規定する例をよく見かける。この訓告等により不利益を受けない場合（指導・教育・育成のみを目的とする場合）は格別問題となることはないが、昇給・賞与などの取扱いにおいて一定期間不利益を受けることが給与規程などに定められている場合には問題となることがある。

このような措置は実質的に不利益な取扱いをするものであるが、「懲戒に至らないもの」と規定しておけば、懲戒処分ではないと果たしていえるものだろうか？ 「懲戒」とは一体何を意味するものなのか？

2. 懲戒処分とは

小西 國友「懲戒処分と非懲戒処分の限界および相互の関係」季刊労働法 160 号（1991. 8. 31）P125（以下、単に「小西」という。）では、懲戒処分について「労働者が非違行為をなした場合に、使用者が企業秩序を維持する目的から、その者に課する罰として不利益を課する処分」と定義している。つまり、懲戒処分とは、①労働者がなした非違行為に対し、②企業秩序維持の目的で行う、③罰として、④不利益処分を課す、ことであり、端的にいえば『企業秩序違反行為』に対して『罰として不利益処分をなすこと』といえる。

このことは、以下のとおり多くの学者や判例が示しているところである。

○菅野 和夫著「労働法」第八版 P387 弘文堂刊平成 20 年

『懲戒処分』とは、多義のことばであるが、通常は、従業員の企業秩序違反行為に対する制裁罰であることが明確な、労働関係上の不利益措置を指す、といえよう。」

○西谷 敏「労働法」P205 日本評論社刊 2008 年

「懲戒処分とは、労働者の企業秩序違反もしくは職場規律違反の行為に対して使用者が加える制裁である。」

○土田 道夫「労働契約法」P419 有斐閣刊 2008 年

「懲戒処分とは、業務命令や服務規律に違反した労働者に対して、使用者が制裁として行う不利益措置をいい・・・」

○下井 隆史著「労働基準法」第 4 版 P390 有斐閣刊 2007 年

「一般的な定義をすれば、使用者が『従業員の企業秩序違反への制裁』として労働者に対して行う不利益措置ということになるだろうか。」

○山川 隆一著「雇用関係法」第 4 版 P245 新世社刊 2008 年

「懲戒権とは、労働契約にもとづく企業秩序違反への制裁措置として、使用者が労働者の契約上の地位を不利益に変更する形成権であるといえよう。」

○水町 勇一郎「労働法」第 3 版 P165 有斐閣刊 2010 年

「懲戒処分は、使用者が従業員の企業秩序違反行為に対して課す制裁罰と定義しうる。」

また、最高裁も労使間における懲戒の法的性質を「一種の制裁罰」、「一種の秩序罰」などとして、次のように判示している。

○「関西電力事件」最高裁判決昭 58. 9. 8

「使用者は、広く企業秩序を維持し、もって企業の円滑な運営を図るために、その雇用する労働者の企業秩序違反行為を理由として、当該労働者に対し、一種の制裁罰である懲戒を課することができるものである」

○「山口観光事件」最高裁一小判決平 8. 9. 26

「使用者が労働者に対して行う懲戒は、労働者の企業秩序違反を理由として、一種の秩序罰を課するものであるから、具体的な懲戒の適否は、その理由とされた非違行為との関係において判断されるべきものである。」

■懲戒の要件

以上を整理すると、懲戒とは、まず第一に労働者の「非違行為」、「企業秩序違反行為」、「職場規律違反の行為」、「業務命令や服務規律に違反」などに対してなされるものであり、第二に「罰として」、「制裁罰である」、「使用者が加える制裁」、「使用者が制裁として行う」、「一種の制裁罰」、「一種の秩序罰」であり、第三に「不利益を課する処分」、「労働関係上の不利益措置」、「不利益措置」、「労働者の契約上の地位を不利益に変更する形成権」である、といえよう。

端的にいうと、懲戒は次の①～③をもって構成される、ということである。

- ① 労働者の非違行為
- ② 使用者の制裁・懲らしめ（意思）
- ③ 不利益取扱い

このうち、第一の要素である労働者の非違行為については本稿の論点からはずれるから省略することにして、第二の「制裁・懲らしめ」、第三の「不利益措置」について検討を進めることとする。

3. 「制裁・懲らしめ」とは何か？

(1) 「制裁・懲らしめ」と「不利益取扱い」

前項の検討により、懲戒の要素として「制裁・懲らしめ」があることがわかった。

小西教授は、「罰とは「懲らしめ」のことであり、「不利益」を内容にするものである、とする。「かかる不利益は一般的には経済的な不利益であるが、単なる精神的な不利益にとどまることもある。「懲らしめ」の内容が前者のごとき場合を狭義の懲戒（単に懲戒ともいう）といい、その内容が後者のごとき場合を広義の懲戒という。」と述べておられる。懲戒処分には「懲らしめ」の意が加わるが、それが経済的な不利益である場合を「懲戒」（狭義）といい、単なる精神的な不利益にとどまる場合を「広義の懲戒」というわけである。

このように考える理由として、小西教授は「実務において懲戒という言葉が経済的不利益を伴う場合に用いられるのが一般的であるのは、懲戒と対照をなす表彰が経済的利益を伴うものとして就業規則に規定されているのが通常であることと密接に関連するものである。」と述べておられる（[「小西」P127](#)）。

もっとも、精神的な不利益が広義にせよ懲戒に該当するかという点については異論があり、口頭又は文書により労働者を叱責し、場合によっては反省文（始末書）を書かせるというものは、それ自体として労働者に不利益を及ぼすものではなく、事実行為に過ぎないとして無効確認請求を認めない裁判例もある（[「国民生活金融公庫事件」東京地裁判決平 16. 3. 10](#)）、と西谷 敏教授は指摘されている（懲戒権は形成権であると解されるから、その行使は一般に法律行為となる。）。ただし、同教授はこのような措置であっても人事記録台帳に記載されるなど将来の昇進その他に影響を及ぼす作用をもつのが通常であり、ひとつの法律行為として無効確認の対象となり得ると解すべき、とする（[西谷「労働法」P208 日本評論社刊 2008 年](#)）。

また、「[東日本旅客鉄道（嚴重注意）事件](#)最高裁一小判決平 8. 3. 28 では、人事管理台帳及び社員管理台帳に記載される嚴重注意は、一種の制裁的行為であって法的利益を侵害する性質の行為（信用評価を低下させ、名誉感情を害するもの）であると解される、と判示している。つまり、「制裁」とは必ずしも直接的な経済的不利益に限らず、精神的な不利益に止まるものであっても、それが人事管理台帳等に記録され将来昇給・昇格などで不利益に取り扱われる蓋然性がある場合は「制裁」に該当する、ということのように解される（西谷教授の説と同様と思われる。）。

次に素朴な疑問として、小西教授は懲戒処分の定義として「罰として不利益を課する処分」としながら、罰の定義を「不利益」を内容にするもの」としている点がある。これでは説明になっていない。また、前述「[関西電力事件](#)」における最高裁の判断では「制裁罰である懲戒を課することができる」とし、不利益であることは制裁罰の中に含まれるかの如く表現である。このような点を考慮すると、「制裁」とか「罰」という概念（もちろん「懲らしめ」も含まれる。）には不利益取扱いが当然に含まれると考えられる。この場合の不利益とは経済的不利益のほか精神的な不利益も含まれるが、精神的な不利益の場合には人事記録台帳に記載されるなど将来の昇進その他に影響を及ぼす蓋然性がある

る不利益に限定される、と解すべきであろう。

⇒ 懲戒には、経済的不利益を伴う制裁のほか精神的不利益のみの制裁もある。しかし、精神的不利益の場合は、それが人事管理台帳等に記録され将来昇給・昇格などで不利益に取り扱われる蓋然性がある場合に限定される、と解すべきである。

しかし、不利益取扱いは懲戒処分に限らず起こり得るものである。たとえば、配転・降格や職場秩序維持のための自宅待機命令などの労務指揮権に基づく「一般的人事措置」は、経営にとっては効率的配置であるが、本人にとってみれば不利益取扱いに当たることもある。そこで、次項において懲戒と一般的人事措置の違いについて考察することにする。

(2) 「一般的人事措置」と「不利益取扱い」

1) 自宅待機

従業員が職場において問題を起こしたときなどに職場秩序を確保するため、一定期間職場に勤務することを禁止し「自宅待機」を命じることがある。この自宅待機命令は労務指揮権による「一般的人事措置」に当たり、通常、賃金が支払われるから不利益措置に当たらず、また使用者の労務指揮権発動であり、就業規則に規定する必要もなく行うことができる点で懲戒と区別される。

通常、自宅待機は、①業務妨害行為等に関連して労働者を休職にするか否かを判断するために短期間にわたり命じる場合、②労働者の行状の調査を全うするために、比較的長期間にわたり命じる場合、がある。

① 「三葉興業事件」東京地裁判決昭 63. 5. 16

「右自宅待機はYの都合に基づき発せられたものであり、その趣旨はXが自宅に待機することをもってXが提供すべき労務とする旨の職務命令と解するのが相当である」

② 「星電社事件」神戸地裁判決平 3. 3. 14

「本件自宅待機は……解雇や懲戒解雇の前置措置として、それらの処分をするか否かにつき調査または審議決定するまでの間、原則として賃金の支払い義務を免れないものの就業場所における就業を禁止するもので、就業規則その他に根拠を有する不利益処分ではない、単にいわゆる自宅勤務を命じたものに該当する」

「NESSル事件」静岡地裁判決平 2. 3. 23 では、仕事の上で密接なかかわりのあった「デモンストレーター」の女性と仕事上の立場を利用して不倫な関係に陥ったセールスマンに対し、そのままセールス活動を続けさせるならば会社の対外的信用が一層損われることになるので、かかる結果の発生を防止する目的から労働者に対し約2年間にわたり自宅待機を命じている。裁判所は「本件自宅待機命令は……Yが、Xに対し、業務上の必要から、自宅待機を命じたものであり、「雇用契約上の労務指揮権に基づく業務命令」であるとし、自宅待機命令は業務上の必要からであって「懲らしめ」ではないとしている（「小西」P129～130）。

これに対し小西教授は「『人事管理上の配慮』と類似の行為を繰り返させないための『こらしめ』とは紙一重であり、Y会社はXに対し『こらしめ』として自宅待機を命令したと見る余地が十分にあるのである。」と述べておられ、約2年間の自宅待機期間に賃金が支払われていたとしても「自宅待

機のためセールス活動をできないことによるセールス技量の低下は経済的不利益と評価しうる」として「懲戒性を有することになるはずである。」とし、同事件を評し「Y会社は就業規則等の定めのない懲戒処分をなした可能性が大きいのである。」と結論づけている（「小西」P130）。

セールス活動ができないことによるセールス技量の低下が果たして経済的不利益となるものか私見では疑問に思うが、その前段における「人事管理上の配慮」（労務指揮権に基づく業務命令）と「類似の行為を繰り返させないための『懲らしめ』（懲戒処分）とは紙一重であるとの指摘には共感できる。この「人事管理上の配慮」と「懲らしめ」（懲戒処分）とをどうやって見分けるか実務上の課題を残すが、客観的事実から使用者の「懲らしめ」の意思を推認することになると思われる。

実務においては、冒頭で問題提起したような懲戒か懲戒でないかの議論の余地がある「訓告」等の規定は見直す必要があると思われる。

2) 反射効果としての不利益取扱い

次に、セールス活動ができないことが仮に経済的不利益となるとして、このような反射効果まで含めて不利益取扱措置をもって懲戒に該当するというものだろうか？また、自宅待機期間中の賃金は、本人を出勤させることを不相当とする合理的理由（注）があれば、平均賃金の60%相当額（労基法26条の休業手当相当額）であってもよい、とする主張もみられる（安西 愈著「採用から退職までの法律知識」十二訂版 P795 中央経済社刊 2009年）が、その場合は不利益措置に当たるから懲戒になってしまうものだろうか？という疑問がある。

注. 合理的な理由とは、当該従業員が就労することによって①同種の秩序違反を繰り返す恐れがあること、②証拠もみ消しを図る恐れがあること、③他の従業員に悪影響を与えて職場秩序を乱す恐れがあること、あるいは④会社の取引先に対し悪感情を与えて会社の信用を失墜する恐れがあること等会社が経営を行う妨げとなる場合を指すべきである（「日通大阪支店事件」大阪地裁判決昭39.5.8。前述安西「採用から退職までの法律知識」P795）。

筆者は、次のように考える。

自宅待機における一般的人事措置は労働契約上の賃金が保障されるものであるから、その結果営業社員がセールス活動を行うことができない不利益や、教員が研究室にある私物の書籍・資料を利用することができないとしても、それは自宅待機に伴う反射効果としての不利益であり、「懲らしめ」「制裁」としての不利益とは解さなくてもよいのではなかろうか。つまり、懲戒処分における不利益取扱いとは、直接的な経済的・精神的不利益をいい、反射効果としての不利益は含まれないと解するのである、と。

次に、自宅待機期間中の賃金を平均賃金の60%とすることは形式的には経済的不利益取扱いに当たるように思われるが、自宅待機の理由に合理的理由がある場合には、職場に出勤することを妨げる事由が労働者自身の帰責によるものであるから、ノーワーク・ノーペイの原則により必ずしも不利益取扱いに該当するものでない、と解する。

（3）1回の非違行為では不利益に当たらない場合

前述（2）2）で述べたような間接的な不利益ではなく直接的な不利益であるが、1回の非違行為では何ら経済的な不利益取扱いをせず、複数回の行為をもって具体的不利益措置を講じることもある。

たとえば、労働者の非違行為に対し訓告、嚴重注意などを行い人事記録に記入するに止めるが、累積3回に達すると昇給、賞与などで不利益取扱いをする場合などである。この場合、1回のみ非違行為では何ら不利益取扱いとはならないため、懲戒に該当しないのではないかと考えられるが、小西教授は「それも狭義の懲戒の一種である」(経済的不利益を伴う懲戒)としている。他の職員と比較し不利益に取扱われる確率が高くなるから、妥当な見解であろう。

○「小西」P127

「使用者は労働者の非違行為を理由に労働者に対して口頭で将来を戒める「戒告」処分をなすことがある。これは、口頭でなされるところから、口頭戒告と呼ばれることもある。また、戒告に類似する懲戒として、口頭又は文書をもって将来を戒めるとともに、このことを注意簿に記入する「注意」と呼ばれるものもある。このような戒告が何ら経済的不利益を濟すものでないならばそれは狭義の懲戒に該当しないことになるが、戒告が複数回に及ぶことにより昇給延伸の効果をもつなどして間接的に経済的不利益を濟すならば、それも狭義の懲戒の一種であることになる。」

⇒ 1回の非違行為では何ら経済的不利益取扱いをせず、複数回の行為をもって具体的な経済的不利益措置を講じる場合も、懲戒処分に該当すると解される。

4. 就業規則に規定がない嚴重注意等

(1) 懲戒処分であるか否か

裁判例では、団体交渉を求めて被上告人(会社)のE運行部F運転所の事務室内に無断で立ち入り、助役による再三にわたる退去通告にも従わなかったことを理由としてE運行部長名で嚴重注意の措置を受けたことは、事務室内立ち入り等に加わっていなかったにもかかわらず多大の精神的苦痛を被ったと主張して不法行為に基づく損害賠償を求めた事案において、「嚴重注意は、就業規則等に規定がなく、それ自体としては直接的な法律効果を生じさせるものではないが、實際上、懲戒処分や訓告に至らない更に輕易な措置として、将来を戒めるために発令されているものであり(記録によれば、書面をもって発令されるものであることがうかがわれる。)、人事管理台帳及び社員管理台帳に記載されるものであるというのである。そうすると、本件嚴重注意は、企業秩序の維持、回復を目的とする指導監督上の措置と考えられるが、一種の制裁的行為であって、これを受けた者の職場における信用評価を低下させ、名誉感情を害するものとして、その者の法的利益を侵害する性質の行為であると解される。」と判示し、就業規則に規定がない嚴重注意を一種の制裁的行為と解している(「東日本旅客鉄道(嚴重注意)事件」最高裁一小判決平8.3.28)。

この事件は就業規則に規定されていない嚴重注意が懲戒処分であるか否かを直接判断したものではないが、「一種の制裁的行為であって・・・法的利益を侵害する性質の行為であると解される。」と判断しているところからすると、就業規則に規定されない懲戒処分であると解したようにも受け取れる。

経済的不利益が伴わない嚴重注意などであっても、それが人事管理台帳などに記載されて将来の昇進などに影響を及ぼす蓋然性があるような場合は、就業規則に規定されていなくても(あるいは懲戒ではないと規定されていても)、法的利益を侵害する一種の制裁として懲戒に該当する、といえよう。

⇒ 就業規則に規定されていなくても(あるいは懲戒ではないと規定されていても)、法的利益を侵害する一

種の制裁として客観的に不利益取扱いがなされれば、懲戒に該当する。

(2) 就業規則に規定されない懲戒処分の効力

では、就業規則に規定されない懲戒処分は、法的に効力を有するのだろうか？

菅野 和夫教授は、懲戒処分は企業秩序違反者に対し使用者が労働契約上行うことができる特別の制裁罰であるとし、このような特別の制裁罰を実施したければその事由と手段とを就業規則において明記し契約関係の内容として樹立することを要する、と次のように述べておられる。

「懲戒処分は、企業秩序違反者に対し使用者が労働契約上行いうる通常的手段（普通解雇、配転、損害賠償請求、一時金・昇給・昇格の低査定など）とは別個の特別の制裁罰であって、契約関係における特別の根拠を必要とすると考えられる。すなわち、使用者はこのような特別の制裁罰を実施したければ、その事由と手段とを就業規則において明記し、契約関係の内容として樹立することを要する。労基法が、常時 10 人以上の労働者を使用する使用者に対し、制裁の制度を設ける以上は就業規則に明記すべきことを要求しているのも（労基 89 条 1 項 9 号）、この趣旨によるものといえる。」（菅野 和夫著「労働法」第八版 P388～389 弘文堂刊平成 20 年）

「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」報告書（平成 17 年 9 月 15 日）においても、懲戒の効力発生要件として「使用者が労働者に懲戒を行う場合には、個別の合意、就業規則又は労働協約に基づいて行わなければならないとすることが適当である。」としており、懲戒権の根拠を契約説の立場から個別合意、就業規則又は労働協約の規定に求めている。個別の合意や労働協約に基づく懲戒は国大・独法の実情に合わないから、実務上は“懲戒処分は就業規則に規定されて拘束力をもつもの”といえよう。なお、平成 20 年 3 月に施行された労働契約法では「使用者が労働者を懲戒することができる場合において」懲戒権濫用を無効にすること規定したにとどまり、いかなる場合に懲戒権を有するかについては直接触れていない（労契法 15 条）。

また、同報告書は、懲戒の手続きについても言及し、労働者に与える不利益が明確かつ大きい懲戒処分については懲戒事由（就業規則等の根拠規定）を書面で労働者に通知させ、使用者が行わなかった場合には懲戒を無効とするとすることが適当である、と手続き重視の方向性を打出している。

「懲戒解雇、停職（出勤停止）、減給のような労働者に与える不利益が明確かつ大きい懲戒処分については、対象労働者の氏名、懲戒処分の内容、対象労働者の行った非違行為、適用する懲戒事由（就業規則等の根拠規定）を、書面で労働者に通知させることとし、これを使用者が行わなかった場合には懲戒を無効とするとすることが適当である。」（「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」報告書 平成 17 年 9 月 15 日）

判例の立場は、労働契約を締結したことによって労働者は企業秩序遵守義務を負い、使用者は労働者の企業秩序違反行為に対して制裁罰として懲戒を課することができるとするものであり、基本的には**固有権説**（注 1）に属すると考えられよう（「関西電力事件」最高裁一小判決昭 58.9.8）。しかし、他方で、使用者は規則や指示・命令に違反する労働者に対しては「規則の定めるところに従い」懲戒処分をなしうると述べて、懲戒権は企業運営者が本来的に有する企業秩序定立・維持権の一環であるが、

規則に明定して初めて行使できるものとしている（「国鉄札幌運転区事件」最高裁三小判決昭54.10.30）。

結局、懲戒権は企業秩序締結・維持権の一環であるが、規則に定めることにより初めて行使できるもの、と裁判所は解しており、さらに最近の判例は「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」（注2）と判断しており、契約説に移行したと考えられる（土田 道夫「労働契約法」P421 有斐閣刊2008年）。

注1. 固有権説と契約説

固有権説では、使用者は企業の経営権の一内容として当然に固有の懲戒権を有するとする。この考えによれば、使用者は就業規則に規定がなくても懲戒処分を行うことができ、就業規則の懲戒規定は例示列挙であるということになる。

契約説においては、懲戒は当然に予定されたものでなく労使間の合意（実際は就業規則の懲戒規定）によって効力が認められるものであるとする。これが通説である。これによれば、懲戒を行うには就業規則の根拠規定を要し、その記載事項は限定列挙ということになる。

注2. 「ネスレ日本事件」最高裁判決平18.10.6

「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。」

⇒ 懲戒処分は、その事由と手段とを就業規則において明記し、契約関係の内容として樹立させなければ法的拘束力をもたない。

では、冒頭で問題提起した「懲戒に至らないもの」として就業規則に規定された「文書による訓告若しくは嚴重注意又は口頭による嚴重注意」は、法的に懲戒に該当するものだろうか？

結論は明らかであろう。

この訓告等を受けた者は、昇給・賞与などの取扱いにおいて一定期間不利益を受けることが給与規程などに定められているとすれば経済的不利益であることが明白であるから、いかに「懲戒に至らないもの」と規定しても法的には懲戒処分であると判断され、就業規則に規定がない懲戒処分が行われたものとして無効と結論づけられる。

不利益取扱いが給与規程などに定められておらず、単に労働者を叱責し、場合によっては反省文（始末書）を書かせるというような精神的不利益に止まる場合は育成・教育的措置と考えられ、「懲らしめ」の要素を欠くため懲戒に至らないと解すべきであろう。

不利益取扱いの規定を持たず、慣習・不文律により不利益に取扱う場合はどうであろうか？

これは明文規定を持たないというだけであって、実質的不利益が伴う点では明文規定を有する場合と変わらないから、懲戒に該当すると考えられる。

5. 公務員の場合の訓告、嚴重注意等

公務員の場合、懲戒処分の種類は「免職、停職、減給又は戒告」に限られており（国公法 82 条 1 項）、上級監督者としての部下職員に対する指導・監督上の実際的措置として行われる公務員の場合、懲戒処分の種類は「免職、停職、減給又は戒告」に限られておりは「直接、職員に不利益な法律効果をもたらすものでない」ので懲戒処分に当たらず、不服申立ての対象ともならないとされている。

○「[服務・勤務時間・休暇関係質疑応答集](#)」第 5 次改訂版 P177 日本人事行政研究所刊平成 14 年

【問】訓告、嚴重注意等は、不利益処分として、不服申立ての対象となるか。

【答】不服申立ての対象となる処分は、国公法第九十条第一項において「懲戒処分」、「分限処分」及び「いちじるしく不利益な処分」であり、訓告等は、国公法に基づく懲戒処分ではなく、上級監督者としての部下職員に対する指導・監督上の実際的措置にすぎないもので、これによって、直接、職員に不利益な法律効果をもたらすものでないので、国公法第九十条第一項の処分には該当しない。

国公法

（懲戒の場合）

第 82 条 職員が、次の各号のいずれかに該当する場合には、これに対し懲戒処分として、免職、停職、減給又は戒告の処分をすることができる。

- 一 この法律若しくは国家公務員倫理法 又はこれらの法律に基づく命令（国家公務員倫理法第五条第三項の規定に基づく訓令並びに同条第四項 及び第六項 の規定に基づく規則を含む。）に違反した場合
- 二 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合
- 三 国民全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあつた場合

第 2 項 略

（不服申立て）

第 90 条 前条第一項に規定する処分を受けた職員は、人事院に対してのみ行政不服審査法による不服申立て（審査請求又は異議申立て）をすることができる。

2 前条第一項に規定する処分及び法律に特別の定めがある処分を除くほか、職員に対する処分については、行政不服審査法による不服申立てをすることができない。職員がした申請に対する不作為についても、同様とする。

第 3 項 略

公務員の場合の「訓告等」は法律に定められた懲戒ではなく各府省の内規による「矯正措置」であり、上級監督者による指導・監督上の実際的措置にすぎないとされている。しかし具体的には、たとえば、昇格・昇給の基準において「基準期間において、訓告その他の矯正措置の対象となる事実があった職員」については一定の不利益取扱いをする（[人事院規則 9－8（初任給・昇格・昇給の基準）第 37 条、人事院規則 9－8 の運用について](#)）。

このような取扱いができるのは、公務員法制の場合は職員に対する国の支配力が強く、かつ、民間法制が適用されないからである。民間法制では懲戒に相当する客観的不利益措置であっても、公務員法制では上級監督者による実際的措置として是認され得る。

公務員の国家公務員法や人事院規則に相当するものとして民間法制では「就業規則」があるが、そ

の法的拘束力にはおのずから違いがある。公務員法制では「懲戒」として規定されなければ、客観的に経済的不利益取扱いに当たる「訓告等」であっても懲戒に該当せず、上級監督者としての実際の措置にすぎない。

これに対し民間法制では、「懲戒」に該当するか否かは客観的に経済的不利益取扱いに当たるか否かで決まる。「懲戒に至らないもの」と規定しても効力をもたないのである。ここに、国家公務員法や人事院規則と民間法制の適用を受ける就業規則との法的拘束力の違いがある。

6. まとめ

小西教授の説によると、懲戒の本質は「懲らしめ」であり、不利益を内容とするものである。不利益を内容とするものは懲戒以外にも一般的人事措置（労務指揮権に基づく業務命令など）があるが、懲戒の場合は不利益措置が「懲らしめ」、「戒め」のために行われるのに対し、一般的人事措置は再発防止、育成・教育、効率的経営等を目的として不利益措置が実施される。

したがって、「訓告等」が労働者の非違行為に対する企業秩序維持のための措置として経済的不利益を及ぼすものである場合には、それは「懲らしめ」であり懲戒処分に該当するといえよう。

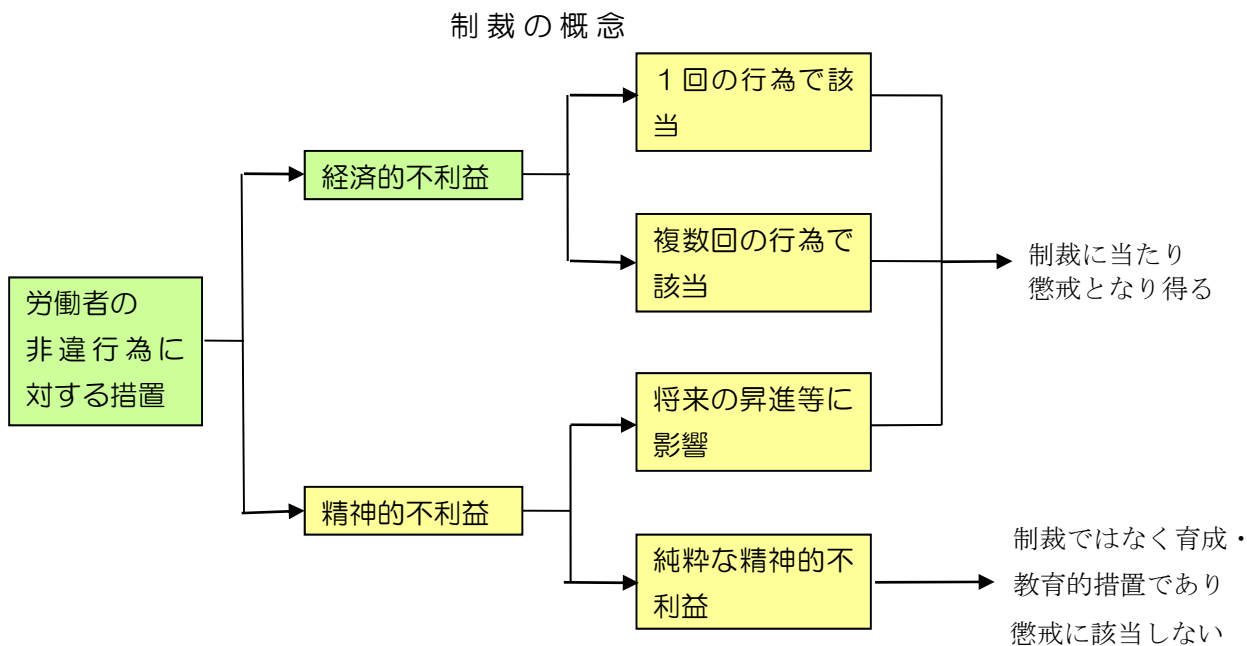
この場合に使用者の「懲らしめ」の意思の存在が問題になるが、意思は重視すべきでないとしても何らかの形で関与していると解すべきであろう。また、「就業規則に懲戒でない」と規定しているのに懲戒ではない」という主張は排斥されるべきで、懲戒に該当するか否かは「懲らしめ」に当たるのかどうかを客観的に見極めて判断されるということである。

なお、一般的人事措置においても非違行為に対する企業秩序維持のための措置であることがあり得る（例：非違行為による懲戒処分を決定するまでの間、証拠隠滅の恐れや職場秩序維持の観点から行う自宅待機措置）が、一般的人事措置の当たるかどうかは、企業秩序維持のためであるかどうかを厳正に見極めることにより区分できる。

結論としては、「懲戒」とは一般的に経済的な不利益を伴うほか、何らかの形で使用者の「懲らしめ」の意思が関与していると解すべきである。また、当該不利益が精神的な不利益のみにとどまる場合は「懲戒」に該当しないが、それが人事記録台帳に記載されるなど将来の昇進その他に影響を及ぼす作用をもつ場合は精神的な不利益にとどまるということはできず、経済的な不利益に当たるため「懲戒」に該当する（私見）。

なお、小西 教授は単なる精神的な不利益にとどまるものであっても懲戒に当たる（広義の懲戒）とされるが、それは、通常、人事管理台帳等に記録され将来昇給・昇格などで不利益に取り扱われる蓋然性があるからであって、純粋に精神的な不利益にとどまる場合（たとえば口頭注意）は「制裁」に該当するとはいえないと解する（私見）。

これを整理すると、次表のようになる。



■改善策

懲戒以外の簡便な人事措置は、できるだけ残しておきたいものである。

しかし、経済的不利益が伴う制裁と一線を画する趣旨で、訓告等を受けた者に対する賞与等の不利益取扱いを取りやめ、指導・教育・育成を目的とした人事措置とすべきである（就業規則に規定することは必須でない）。

訓告等の効果が減殺されるという懸念に対処する場合は、訓告等を懲戒の種類に加える必要がある。

以上