慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	琴東信氏学位請求論文審査報告
Sub Title	
Author	
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication year	1983
Jtitle	法學研究 : 法律・ 政治・ 社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.56, No.9 (1983. 9) ,p.114- 118
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	特別記事
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-19830928-0114

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

琴東信氏学位請求論文審査報告

琴東信氏より提出された学位請求論文は、「日本における懲戒制度の研究」であり、その構成は次のとおりである。

一、はじめに
　1、問題の提起
　2、論述範囲及び接近方法
二、職場秩序と懲戒理論
　1、職場秩序の法理論
　2、職場秩序と就業規則
　3、懲戒制度からみた組合活動と受忍義務
　4、懲戒面からみた外国の労働関係の実態
三、懲戒の実態
　1、民間企業における懲戒
　　A、懲戒の発議
　　B、懲戒事由
　　C、懲戒手続
　2、公共労働における懲戒
　　A、官公労働法における基本権制限の法理
　　B、公務員の懲戒
　　C、三公社における懲戒
　　D、地方公営企業における懲戒
四、懲戒権の根拠
　1、懲戒権の本質
　2、懲戒権の根拠をめぐる学説
　3、判例の態度
　4、懲戒権の限界
五、就業規則の面からみた懲戒の根拠条項
　1、就業規則と懲戒
　　A、就業規則の懲戒規定の特色
　　B、懲戒規定が全くない場合の懲戒
　　C、懲戒権の濫用
　2、組合活動と就業規則の適用
　　A、学説の動向
　　B、判例の動向
　3、労働協約と就業規則
六、労働協約の側面からみた懲戒
　1、アメリカの場合
　2、日本の場合

七、懲戒の態様
1、譴責処分
2、減給処分
3、出勤停止
4、懲戒解雇
A、諭旨解雇
B、懲戒解雇
C、懲戒解雇と普通解雇
八、懲戒に関する法規制
1、労使平等の原則
2、均等待遇の原則
3、男女同一賃金の原則
4、強制労働の禁止
5、懲戒と不当労働行為
九、始末書
1、始末書の実態
2、始末書の法的性格
一〇、懲戒と苦情処理委員会
1、苦情処理委員会の意義
2、苦情処理制度の沿革と実態
3、アメリカにおける苦情処理制度
4、苦情処理委員会の構成
5、苦情処理の手続
6、苦情処理の法的効果
7、公務員、公社職員の苦情処理
一一、懲戒をめぐる基本原理
1、懲戒をめぐる支配原理
2、平等待遇の原則
3、罪刑法定主義の原則
4、懲戒不遡及の原則
5、個人責任の原則
6、相当性の原則
7、手続における正義の原則
一二、むすび—懲戒制度と労使関係の展開

わが国における使用者の懲戒権をめぐる論争は、昭和二〇年代の終り頃から激しくなり、今日まで続いているが、いまだに収束する様子をみせていない。就業規則の法的性質論とも関連する困難な問題である。

労働関係全般の体系的把握の仕方にかかわるこの問題がこのように争われているのは、労使の法的関係について契約的アプローチをするか、経営社会という場における規範的諸関係として捉えるかという、方法の違いによるものである。そして実定法上、労基法第八九条、同第九一条等の関連条文は存するものの、それらの条文の位置づけをめぐってまた複雑な対立が生じている。判例において、近時は、これら本質論に深入りしないで、権利濫用あるいは裁量権の

濫用の有無というかたちで結論を導き出しているものが多い。

内外の学説が停頓状態にある今日、琴東信氏が、この重要問題について再検討されたことは、極めて喜ばしいことである。

琴東信氏が、今回提出した論文の概要を説明すると以下の通りである。まず、職場秩序とは何か、その法理論はいかなるものか、職場秩序は就業規則とどのようなかかわり合いを持つているかなどを中心として説き起すことから始め、組合活動と関連を持たせながら論じる。つづいて懲戒の実態を考察し、民間企業の懲戒と公共部門における懲戒とに区別し、そのおのおのの特色を見出そうとする。たしかに、この二種の労働関係のなかに行われている懲戒が、それぞれ特質を持つているとの指摘は正しいといえよう。

民間企業における懲戒については、懲戒の発議は、どのように行われるべきかが論ぜられているが、この論点は重要である。ついで、論旨は、懲戒事由に及び懲戒手続について論じている。職場秩序と就業規則との関係については、既に多くの優れた研究が発表されているが、同氏は、各学説を忠実にフォローし、懲戒権の根拠および就業規則の側面からみた懲戒の根拠条項などを分析している。そして、就業規則に懲戒条項を入れるのが一般化している現実においては、固有権説、契約説、否定説、集団的合意説、法規範説などいずれの立場をとつても大きな違いがでてこないことを指摘している。

以上のように論じたのち同氏は、労働協約の側面からみた懲戒の検討へと進み、まずアメリカとの比較法的考察を行う。そして、いわゆる残余権（residual right）について考察をし、残余権は、懲戒面においては、規則制定権と懲戒権とに顕現するといい、また、労働組合は、労働協約の締結によつて雇用保障の見地から懲戒権の行使に制約を加えようとしているとする。そして、任意労働仲裁制度と苦情処理制度とが懲戒において果す役割の重要性を述べ、両制度の構造と機能とを説明している。わが国においても懲戒が、苦情処理委員会にかけられる場合があるが、こうした制度に対する示唆ともなる論旨である。

つぎに同氏は、日本の労働協約における懲戒条項の実態を分析し、わが国の懲戒の態様が多種多様であることを指摘する。ある調査では、一二種類ともいわれ、また他の調査では、一五種類ともいわれている。同氏は、譴責、戒告、減給、出勤停止、謹慎、待機休職、入場禁止、停職、昇給昇格の制限、降職、年次有給休暇の制限（法定をうわまわる）、退職金・賞与金の減額、罰俸過怠金、役職剝奪、職務替、諭旨解雇、懲戒解雇などを例記しているが、譴責処分、減給処分、出勤停止、諭旨解雇、懲戒解雇に区別するのが普通であるとし、同氏もこれと同様な区分方法をとつている。

同氏は、これらの態様のうち、まず譴責処分について論述し、かつては譴責処分そのものの不当労働行為性が問題とされたが、今日においては昇給とか賞与の査定の際に不利益を伴いながら行われることを指摘し、労働基本権の尊重という観点から、譴責処分は、単独に行われるべきであるとしている。

減給処分については、労基法第九一条の規定する減給制限につい

て論じている。不就労（たとえば遅刻）に対する賃金控除は、懲戒にならないが、降給、降格、降職、昇給停止あるいは昇給延伸なども懲戒となる場合のあることを指摘している。そのほか、減給処分を賃金支払いの原則（労基法第二四条）、労基法第一六条の損害賠償の予定などとの関連について述べている。

出勤停止に関しては、出勤停止期間中謹慎をしているべきか、アルバイト程度の仕事や組合活動を自由に行えるかを問題とし、雇用契約上の権利義務と関係のない事項については、原則としてこれを制限しうるものではないとする。

つづいて、諭旨解雇については、労働者の違反行為に対する評価を情状酌量して、対外的に使用者の温情を生かそうとする趣旨と特色をもっている制裁制度であることを指摘している。諭旨解雇が懲戒解雇と異なるのは、懲戒解雇に至る前に諭旨を行い、その諭旨に応じて退職届が提出されれば、使用者は、これを受理し、そのかわりに一部ないしは全部の退職金を支給する仕組になっていると論じ、わが国の懲戒制度の特色の一つが見られるとしている。

つぎは、懲戒解雇について論ずるのであるが、既にわが国で発表された多くの学説および判例法理を忠実にたどり、さらに懲戒解雇と普通解雇の関係に及び解雇事由についても述べている。懲戒解雇に該当する行為が、普通解雇の要件にも適用され得るとき、使用者は、懲戒解雇を行わず普通解雇にとどまることができるであろうか。見解の分れるところであるが、普通解雇ができるという多数説に従いかつ懲戒解雇事由には該当するが、普通解雇について規定がない場合、普通解雇できるかについても、これを肯定する立場をとっている。

つづいて、以上それぞれの懲戒態様に伴いその処分前に使用者から提出を求められることの多い始末書を取り上げる。同氏は、始末書というわが国特有の制度につき検討を加えることによって、わが国懲戒の特色を探求しようとする。まず、始末書を分析して、事実経過報告の性格の始末書、謝罪、詫び証文として労働者に反省を求める始末書、その二つの性格が混合している始末書などがあるとする。そこで問題は、始末書の提出を使用者から要請されても出さない労働者に対して、新な懲戒をもってのぞむことができるかどうかが問題となる。同氏は、就業規則に始末書提出の規定がない場合には、新な懲戒処分をもってこれを強制することはできないし、就業規則に規定がある場合にも事実確認、経過報告としては、労働者自身に不利益とならない部分にかぎり強制できるが、それ以外の部分は不可能で、任意の提出を求めるよりほかないとしている。

懲戒と苦情処理委員会の関係につき、懲戒処分による不平不満を苦情処理制度のなかで解消する具体的ケースを念頭に置きながらこの制度に論及する。苦情処理委員会には、労使双方同数をもって構成するものと使用者のみで構成するものとがあり、二審ないし三審制をとっているのが普通であり、また、委員としての資格に勤続年数の制限も指摘している。そして、わが国の苦情処理委員会制度に苦情を最終的に解決する方途が欠けていることを指摘している。苦情処理委員会が、使用者側委員のみで構成されているときは、その

判断が、使用者の一方的、恣意的になるおそれがあり、たといこの制度が労働協約で定められているとしても苦情処理委員会の決定が、法律上当然に有効となることはないとする注目すべき法理を展開している。

そして、懲戒に関する法規制としては、労使平等の原則（労基法第二条）、均等待遇の原則（労基法第三条）、男女同一賃金の原則（労基法第四条）、強制労働の禁止（労基法第五条）、懲戒と不当労働行為（労組法第七条）などがあり、これを受けて懲戒をめぐる基本原理として次のものがあるとする。すなわち、懲戒をめぐる支配原理、平等待遇の原則、罪刑法定主義の原則、懲戒不遡及の原則、個人責任の原則、相当性の原則、手続における正義の原則などについて述べこの論文を終つている。

以上のように、この論文は、日本の懲戒について極めて整理されかつ懲戒の手続について詳細に論じており、さらに比較法的研究を通じて日本における懲戒を分析し、また懲戒と不当労働行為の関連についても優れた研究となつている。

もつとも本論文にも不十分な点がなくはない。それは本論文が、懲戒と不当労働行為の関係や不当労働行為の本質などについての貴重な研究となつてはいるものの、不当労働行為事件として懲戒の問題が取扱われている件数が膨大であるためか、不当労働行為の成否の判断についてのいわゆる決定的原因、（相当）因果関係等の競合問題についての具体的分析が、かならずしも十分でないことである。この点は、日本の研究者においても十分に行われているところではなく、困難な研究ではあるが、今後、琴氏の研究が一層深められることを望むものである。

なお、琴氏の研究は、提出された論文の他に参考論文として一五篇が提出されているが、それらのうち五篇は、労働法の分野のものであり、他の論文はセマール運動等に関するものである。これらの多数の業績から、琴氏の研究の水準の高さと学識の豊さを知ることができる。ここに、われわれは、本論文が、わが国の労働法理論の発展に寄与するに価値あるものであると認め、琴東信氏に法学博士の学位を授与することを適当と考えるものである。

昭和五七年二月一二日

主査　慶應義塾大学法学部教授　法学博士　阿久澤亀夫
副査　慶應義塾大学法学部教授　法学博士　川口　實
副査　慶應義塾大学産業研究所教授　宮本安美