



Vol.17

懲戒処分(1)

A社にはB労働組合A社支部があります。組合員資格のある従業員のうち組合員比率は3割です。A社支部組合員の従業員Cが所定労働時間内に会社の構内でビラを配ったことが分かりました。A社は懲戒処分を行うことはできるのでしょうか？懲戒処分を行う場合は、何をどのように検討すべきでしょうか？

いつ、だれが、どこで、何をしたのかを確定する

まず、いつ、だれが、どこで、何をしたのかを調べなければなりません。就業規則違反行為を裏付ける客観的な物的証拠があるのであれば、まずその物的証拠を集めなければなりません。例えば、配布した文書などがあれば文書を手に入れるようにします。録音テープや写真があれば、それも手に入れるようにします。

とはいっても、ほとんどの場合は、就業規則違反行為を裏付ける客観的な物的証拠がない場合がほとんどです。そのような場合は、就業規則違反行為を目撃した従業員などにヒアリングをして、記録を残す必要があります。特に、後々事実の有無が激しく争われるような場合は、かりに就業規則違反行為をメモなどに残していたとしても、「そのメモは後付で作成されたものであり、信用性に乏しい」などと争われることが多いものです。そのため、最寄りの公証役場に行き、ヒアリングメモなどに確定日付を押してもらいます。確定日付を押してもらえれば、少なくともその確定日付以後に作成されたものではないとの証明がつきますので一定程度証拠を保全することができ意義があります。

就業規則を確認する

当然のことですが、当該行為がどの就業規則に違反するものであるかを確認しなければなりません。就業規則は各社各様です。場合によっては、就業規則の懲戒規程や服務規律に当該行為を取り締まる規程がない場合もありますので、慎重に確認しなければなりません。また、就業規則に当該行為を取り締まる規程があったとしても、該当規程が1つよりも2つあった方が、万が一の時に就業規則該当性を否定される可能性を減らすことが出来ます。

言い分を聞く機会を与える

判例上、懲戒処分を行うためには、被懲戒者の言い分を聞かなければならないとされています。言い分を聞く機会を与えない場合は、懲戒処分は無効となる可能性が高くなります。かりに、就業規則に定めがなくとも言い分の機会は与えなければなりません。

就業規則上、始末書を提出するように規程されている場合がありますが、始末書の提出と言い分を聞くことは必ずしも一致するわけではありませんので、からず言い分を聞くようにしてください。なお、多くの判例は、憲法第19条の思想良心の自由を尊重するとの趣旨から、始末書を提出しなかつたことのみを理由にして懲戒処分を行うことはできないと述べています。

お気軽にご相談下さい。（10:00～17:00）

連絡先

TEL03-3288-4981／FAX03-3288-4982

E-MAIL : r.mukai@mbm.nifty.com