



Vol.18

★懲戒処分(2)

処罰の均衡を欠く場合

形式的に就業規則違反にあてはまる場合にも、処分の均衡を欠く場合には、権利の濫用であるとして、懲戒処分が無効とされる場合があります。

例えば、ある会社の就業規則に「遅刻はしてはならない」との文言が存在すると仮定します。この会社は、これまで遅刻をしてきた者に対し、懲戒処分を行ってきたことはありませんでした。このような場合、問題社員が遅刻をしたからといって、すぐに出勤停止などの厳しい処分を科すことは処分の均衡を欠くとして争われる場合があります。特に、労働組合が社内に結成され、急に労務管理を厳しく行おうとする場合は処分の均衡を欠くとして労働組合から抗議を受けることがあります。

そうはいっても、遅刻をしている者に対し何の処分を下さないので社内秩序を保てません。

このような場合はどのように対応したらよいのでしょうか？

まず、通知書を出し、当該従業員の行為は就業規則●条違反に該当するので今後は遅刻しないこと、再度遅刻をした場合は懲

戒処分を下すことがあると警告します。また、遅刻については今後厳しく懲戒処分を下すという社内通達文書を掲示し、他の従業員にも告知します。

会社がこのような通知書や通達文書を出すことで、これまで見逃してきた遅刻については今後一律厳しく取り扱うという新たな社内ルールが設けられたことになり（設けられたことにします）、過去の行為とは切り離して考えることが出来、処分の均衡を欠くという批判に反論することができるようになります。

始末書の提出

始末書を提出させた後に懲戒処分を行うとの就業規則の規定があります。

従業員が問題行動を起こし、素直に始末書を提出した場合は何ら問題がありませんが、従業員が始末書を提出しなかった場合はどのように対応すればよいのでしょうか？

・まず始末書を提出しなかったこと、それ自体について懲戒処分を下すことができるのでしょうか？

これについては複数の裁判例（丸十東鋼



Vol.18

弁護士 向井 蘭

狩野・岡・向井法律事務所

東京都千代田区麹町4-2-6第二東商ビル8階

★懲戒処分(2)

運輸倉庫事件 大阪地裁堺支部昭和53年1月11日決定(労働判例304号)、国際航業事件 大阪地裁昭和50年7月17日判決(労働判例126号)がありますが、その多くは始末書を提出しなかったこと 자체を業務命令違反であるとして懲戒処分を下すことはできないと判断しております。憲法第19条は思想良心の自由を保障しており、始末書の提出を懲戒処分でもって強制することは思想良心の自由に反すると裁判所は判断しております。

・では従業員が始末書の提出に応じない場合、どのように対応したらよいのでしょうか？

就業規則に始末書を提出するよう求めている場合、まず、会社は、問題行動を起こした従業員に対し、始末書を提出するように文書で求めます。提出期限も設けます。

提出期限まで始末書を提出しない場合は、会社はその問題行動について調査の結果明らかになった事実(会社が認定した事実)を文書に記載し交付します。

また、上記文書において、懲戒処分を行う用意があること、言い分があるのであれ

ば特定の期限までに言い分を文書で提出するように求めます。

ここで会社が認定した事実については後々問題となることが多いので、関係者からヒアリングを行ったり、客観的な事実と照らし合わせて慎重に調査します。

言い分を期限までに提出しない場合は、弁解の機会を与えたにもかかわらず放棄したとみなします。言い分を期限までに提出した場合は、その言い分に対し会社は反論します。その上で、会社が認定した事実にもとづき懲戒処分を行います。

かなり回りくどいやり方ですが、社内に労働組合がある場合は後々どのようなトラブルに発展するかは予測が出来ませんので、会社としては定められた手続きを踏んで後々争われるリスクを極力減らして対応するべきです。

お気軽にご連絡下さい

TEL03-3288-4981

FAX03-3288-4982

E-mail

r.mukai@mbm.nifty.com

