



Vol.41

★ 懲戒処分のグレーゾーン(2)

始末書を提出させて戒めるという就業規則があり、始末書を書かせたいが、始末書を書こうとしない、もしくは書いたが言い訳ばかりでまるで反省していない。このような場合どう対応したら良いか？

1 始末書を書かないこと自体を処分することはできません

これについては複数の裁判例（丸十東鋼運輸倉庫事件 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自体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。

2 始末書は書かせない方がよい場合があります

始末書を書き反省させることができるのであれば、始末書を書いてもらうことでも構わないとと思います。一方で、自らが行った行為について全く反省せず事実を認めようとしない人に始末書を書かせても、言い訳を書いたり、虚偽の事実を延々と書くだけになります。

自分の行った行為を反省しようとしている人に対しては、始末書ではなく、会社が事実認定した事実を記載して言い分を求めた方が良いと思います。

具体的なやり方は以下の通りです。

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。

3 文書による通知は、後々大きな効果を発揮する

会社が作成した上記のような文書は、裁判になった時は相当効果を発揮します。裁判は実は文書で勝負が決まるといつても過言ではないです。言った、言わないの問題は、裁判官はほとんど興味を示しません。裁判官は客観的な証拠もしくはそれに近い証拠があるかどうかしか関心がありません。労働事件の場合は、リアルタイムで作成した文書をより重視する傾向が強いと言えます。訴訟になってから慌てて作った文書には裁判官は興味を示しません。会社が、リアルタイムで労働者の行った非違行為に対し積極的に文書を出すことが後々大いに役に立ちます。

ご参考までに文書例を添付します。

お気軽にご相談下さい (10:00~17:00)

連絡先

TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982

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

通知書

平成●年●月●日

● 殿

株式会社●
代表取締役 ●

貴殿の下記行為は就業規則第●条●号、●号に違反し、当社は懲戒処分を行う可能性があります。平成●年●月●日までに貴殿の言い分を文書で提出してください。

貴殿は平成●年●月●日、●●にて、●を忘れ、当社に報告・相談もせず翌日●月●日に●をしようとした。この時点で、貴殿は当社に●を忘れたことを報告するべきであったにもかかわらず、報告を行いませんでした。

貴殿は、平成●年●月●日、上記のとおり、●を忘れたにもかかわらず、●の方法により、その行為を隠蔽し、当社に対し、報告を怠りました。その結果お客様が、平成●年●月●日、「●」とクレームの連絡を当社にしました。

又、貴殿は平成●年●月●日、無断欠勤をし、その結果お客様に●の被害を与えました（無断欠勤は今年で●回目です）。

貴殿の上記行為はお客様の信用を失させ、会社の存続を揺るがしかねないものです。

コメント [MSOffice1]: 条項を明示する

コメント [MSOffice2]: 処分を行うかわからないので「可能性」にとどめておく

コメント [MSOffice3]: 記録を残すため文書で言い分を提出する。場合によっては言い分に反論する。

コメント [MSOffice4]: 5W1Hをしつこく記載する。

以上