



Vol.54

弁護士 岡 正俊
杜若経営法律事務所

★懲戒処分に関する細かい〇×問題

弊事務所でも問題社員に関するご相談は継続的に寄せいただいております。そういった事情も踏まえて、今回のニュースレターでは懲戒に関する細かい〇×問題を出題したいと思います。いずれも〇か×でお答えください。

【第1問】就業規則に規定がなければ始末書の提出を強制することは違法であるが、就業規則に規定があれば始末書の提出を強制しても違法ではない。

【第2問】始末書の提出をお願いすることも違法である。

【第3問】顛末書の提出をお願いすることは違法ではないが、顛末書の提出を強制することは違法である。

【第4問】就業規則に自宅待機中は平均賃金の6割を支給するとの定めがあり、実際に自宅待機期間中平均賃金の6割を支給しておけば、自宅待機命令が違法になることはない。

【第5問】対象従業員に弁明の機会を与えようと呼び出したところ、拒否された。このような時は弁明を聞かずに懲戒処分を行っても違法ではない。

【第6問】会社に呼び出して懲戒処

分通知書を渡そうとしたところ、渡す前に対象従業員が帰ってしまった。会社としては渡そうとしていたのに、本人が拒否したのであるから、このままにしておいても問題ない。

【第7問】対象従業員を呼び出し、本人の前で懲戒処分通知書を読み上げた。その後同文書を渡そうとしたところ、渡す前に対象従業員が帰ってしまった。会社としては渡そうとしていたのに、本人が拒否したのであるから、このままにしておいても問題ない。

【第1問の答え】× 就業規則の定めの有無にかかわらず始末書の提出を強制することは違法です。何故なら始末書は一般的に反省や謝罪の意味を含んでいるため、本人の意思に反して反省や謝罪の意思を表明させることは内心の自由を侵害することになるからです。なお、ここにいう「強制」とは、始末書を提出しないことで、本人が最終的に懲戒処分やマイナス査定等の不利益を受けるような場合です。

【第2問の答え】○ 「強制」ではなく「お願い」であれば、本人の自由意思に委ねるものであり、内心の

自由を侵害することもないため、違法ではありません。もっとも、本人が拒否しているにもかかわらず、何度もしつこくお願いするのは、本人の自由意思を損なうものとして違法となる場合があります。

【第3問の答え】× 「始末書」とは異なり「顛末書」は、一般的に反省や謝罪の表明をするものではなく、事実の顛末を報告する文書です。何かあったときに、会社としては従業員に対し事実の報告を求めることができますし、業務命令として強制することも可能です。

【第4問の答え】× 自宅待機命令の有効性は、自宅待機理由の合理性、期間の長さ等のほか、自宅待機を命じられる従業員の不利益も考慮されます。賃金を全額支給していれば賃金の面で不利益を受けることはないので自宅待機命令が有効とされやすいですが、6割支給と賃金の面で不利益を受けていると自宅待機命令が無効とされる場合もあります。

【第5問の答え】○ 対象従業員本人が弁明の機会を放棄したのであれば、弁明がないまま懲戒処分を行っても違法にはなりません。実務的には、何度か督促したり、文書での提出を求めたり、会社として可能なことはやり尽くした上で、懲戒処分

を行うのが良いと思います。

【第6問の答え】× 懲戒処分通知書を渡していないので、対象従業員に懲戒処分の意思表示が届いていないこととなります。したがって、何らかの方法であらためて懲戒処分の意思を通知することが必要になります。

【第7問の答え】○ 第6問のケースと異なり、本問のケースでは最初に懲戒処分通知書を読み上げていますので、対象従業員に懲戒処分の意思が届いていることとなります。したがって、通知書を渡せなくても問題はありませぬ。実務的には特定記録郵便等で通知書も送っておくことが多いと思います。

いかがでしたか？比較的簡単な問題でしたので、全問正解した方が多いのではないかと思います。今後も機会があれば○×問題を出題してみたいと思います。