



Vol.97

杜若経営法律事務所 弁護士 岸田鑑彦

就業規則に弁明の機会付与規定がないにも関わらず、手続き的瑕疵あり？

今月は、T事件（東京地裁令和3年9月7日判決）を取り上げます。この事件は、会社から違法無効なけん責処分を受けたことによって損害を被ったとして、会社に対して損害賠償請求をした事案です。

この会社には、懲戒処分の際に弁明の機会を付与する規定がありませんでした。またこの従業員は過去にもけん責処分を受けており、今回は、会社担当者から確定拠出年金への移行に係る必要書類の提出を求められた際に、同担当者に対して「この件で、私が不利益を被ることがありましたら、訴訟しますことをお伝えします。」とのメッセージを送信したことに対して、けん責処分となりました。

1 弁明の機会付与規定は必須ではないはず

懲戒処分に関する手続き規定は、各社で様々です。弁明の機会付与の規定がない会社もありますし、懲戒処分の軽重にかかわらず弁明の機会を付与する規定、一定の重たい処分に限って付与する規定、懲罰委員会を組織してそこで処分決定する旨の規定など、あります。労基法上、懲戒処分の際に弁明の機会を付与しなければならないとの規定はないので、あくまで会社の判断になります。したがって、弁明の機会付与を規定していないことで直ちに法違反になるわけではありません。

一方で、就業規則に弁明の機会を付与する旨の規定があるにもかかわらず、弁明の機会を与えずに処分したとすれば、手続き的瑕疵ありと判断されます。それは会社が自ら定めた規定に自ら違反しているのでやむを得ないです。

しかしこの事件は、処分の程度の軽いけん責処分の事案であり、かつ就業規則に弁明の機会付与の規定がない事案でした。この場合に、弁明の機会を与えずに実施した懲戒処分が、手続き的瑕疵により無効かどうか問題になりました。

2 裁判所の判断は「手続き的瑕疵あり」

裁判所は次のように述べ、仮に就業規則に規定がなくても弁明の機会を与えるべきという判断をしています。

「懲戒処分に当たっては、就業規則等に手続的な規定がなくとも格別の支障がない限り当該労働者に弁明の機会を与えるべきであり、重要な手続違反があるなど手続的相当性を欠く懲戒処分は、社会通念上相当なものといえず、懲戒権を濫用したのものとして無効になるものと解するのが相当である」、「原告がcに対して本件メッセージを送信したこと自体は動かし難い事実であるし、証拠によれば、原告が度々抗議に際して訴訟提起の可能性に言及するなどして被告、その代表者及び従業員に対する敵対的な態度を示していたことが認められ、これが抗議の方法として相当といえるか疑

問の余地もある。しかしながら、それが脅迫に当たるか、DC移行に係る必要書類の提出を拒むなどした原告の態度が、懲戒処分を相当とする程度に業務に非協力的で協調性を欠くものといえるかについては、経緯や背景を含め、本件メッセージの送信についての原告の言い分を聴いた上で判断すべきものといえる。そうすると、原告に弁明の機会を付与しなかったことは些細な手続的瑕疵にとどまるものともいい難いから、本件けん責処分は手続的相当性を欠くものというべきである。」

3 弁明の機会付与のあり方

個人的には、この判決には賛同できません。裁判所が、会社の懲戒処分手続きを作っているのと同じです。

弁明の機会を与えずとも懲戒処分の可否を判断することは可能ですし、そもそも就業規則に弁明の機会付与を定めていないのに、手続きに瑕疵があると判断されるのも釈然としません。

もちろん事実認定の結果、懲戒処分の対象事実が認定できないとか、処分が重過ぎるなど、判断自体がおかしいというのであれば納得できますが、単に手続きに瑕疵があるから内容を問わずに懲戒処分が無効というのは納得しがたいです。

ただ、弁明の機会付与の規定がなくとも、丁寧な事実認定、処分決定という観点から、必要に応じて、弁明の機会を付与して本人の言い分を聞いたうえで判断がよさそうです。そして個人的には、同じようなトラブルを繰り返す従業員については、処分を検討する都度、本人がどのような認識なのか、反省をしているのか、改善可能性はありそうかを判断するためにも、弁明の機会を与えたうえで、その内容を踏まえて処分決定をした方がよいと考えます。

以上