



Vol.117

杜若経営法律事務所 弁護士 岡 正俊

★在宅勤務のルール違反による降格処分は有効か

今月のニュースレターは、従業員が在宅勤務のルール等に違反したことから降格の懲戒処分としたところ、従業員側が懲戒処分無効を理由として地位確認（管理職 4 の地位）を求めて訴訟を提起した事案（東京地裁 R5. 4. 26 判決）をご紹介します。

1. 事案の概要

被告は、ドコモショップの運営や、携帯電話関連商品等の販売、その他法人向け携帯端末の販売等を主な事業内容とする会社です。

原告は、平成 12 年 8 月 21 日に入社し、平成 29 年 4 月 1 日から等級が管理職 4 となり、令和 3 年 4 月 1 日からネットワーク事業本部パートナー営業部東日本営業課長を務めていましたが、訴訟時は同部営業第 1 課主任として勤務していました。

【被告の就業規則（抜粋）】

68 条 1 項「次の各号の一に該当する者は、けん責、減給、出勤停止または降格に処する。」

「(2) 故意または重大な過失により、給与計算の基礎となる事項その他の身上に関して、会社に不正申告し、または**所定の手続を怠った者**」

「(5) 故意または重大な過失により、災害、障害、盗難、**秘密の漏洩、その他の事故を発生させ、もしくは発生の危険を生じさせた者**、または、業務上の怠慢もしくは過失により、これら事故を発生させ、もしくは発生の危険を生じさせ、これにより会社に損害をおよぼした者もしくは会社の名誉、信用を傷つけた者」

「(8) 会社の構内または職場の秩序または風紀をみだし、またはみだそうとした者」

【在宅勤務のルール】

① 勤務開始及び終了時に、上司及び就業確認用アドレスに、メールで連絡し、終業時には、当日の業務内容を記載すること。

② 指定の URL にアクセスし、勤務開始及び終了時に打刻すること。

③ 在宅勤務にあたり、機密情報・個人情報の社外持出しはならず、自宅パソコンで業務を実施する場合は、リモートアクセスツール及び WEB 会議ツールの設定を行うこと。なお、自宅パソコンが利用できない場合は、当社の持ち出し用パソコンの配備を行うこと。

【その他裁判所が認定したルール】

・就業管理システムに関するルール＝在宅勤務をする際には、**就業管理システムに「在宅」と登録するルール**になっていた。

・携帯電話の使用に関するルール＝原告は被告から業務用携帯電話を付与されていた。被告では在宅勤務か否かにかかわらず、**私用携帯電話で客と連絡するなど業務をすることは禁止**されていた。また、**業務用携帯電話に LINE のアプリをインストールすることは禁止**されていた。

【原告に対する懲戒処分】

令和 3 年 12 月 13 日、令和 4 年 1 月 1 日付けで被告就業規則 68 条 1 項 2 号、5 号、8 号に基づき、同日付で原告を「**管理職 4**」から「**一般職 1**」へ 2 等級の降格処分としました。

これにより、基本給が48万6000円から40万円に減額になる等、労働条件が下がりました。被告は、1年間調整給として月額5万6000円を支給し、令和5年1月以降は調整給を1年毎に月額3万円ずつ漸減する緩和措置を講じました。

2. 裁判所の判断

(1) 原告は、令和2年3月9日から令和3年5月31日まで、勤務開始及び終了時に、上司及び就業確認用アドレスへのメールでの連絡を行っておらず、また、上記期間中、指定のURLでの勤務開始及び終了時の打刻を行っていなかった。→就業規則68条1項2号に該当

(2) 原告は、令和3年8月30日頃まで、在宅勤務中に、支給されていた業務用電話ではなく、私用携帯電話を使って架電したり、LINEで業務上の連絡をとるなどしていた。また、リモートビューの設定をせず、私用パソコンを用いて業務に関連する調べものをしていました。

→ 就業規則68条1項5号に該当

(3) 原告は、管理職の立場であったにもかかわらず、1年2か月もの長期間の間、ルールに違反していた。また、就業管理システムに「在宅」と登録せず、「本社直行直帰」など虚偽の申告をしており、態様は悪質である。

原告は、ヒアリングでの説明内容が大きく変遷している上、在宅勤務中に原告主張の勤務を行っていた証拠が乏しいにもかかわらず、「僕は自分の主張をするだけで、あとは会社がどう判断するかっていうところは、あなたたちに委ねますんで、別に僕の知ったこっちゃないですよ。」などと発言し、調査への協力を拒否した。

第3回ヒアリングでも、「私が不利益を被るような状況であれば、いろんなそれこそ出廷するであとかいرونなど含めて考えざるを得ない」などと発言し、調査への協力を拒否しており、真摯に反省しているとは到底認められない。

本件懲戒処分の対象となった事実は、重大な違反である上、被告の調査に非協力的であるなどの原告の態度や、被告から調整給が支給されていることを踏まえると、原告に懲戒処分歴がなかったことを考慮しても、本件降格処分は権利濫用に当たらず有効である。

3. まとめ

第1回ヒアリングにおいて、原告は1日の業務時間について「4時間とか」と回答し、それ以外は「メールを1時間に1回とか2時間に1回チェックするというレベルでしか作業していなかった。」と回答しました。また、「家で家事したり」「掃除したり洗濯物干したりとか」「外出時には買い物に行ったりというものもありました」とも述べていました。そして会社から、半日以上はほとんど業務をしていないのではと聞かれ、「そう捉えていただいて。」と答えていました。

ところが、その後提出した端末書でこれを否定し、第2回ヒアリングでは、記録上業務を行ったデータが見られないことを問われ、私用携帯電話でLINEでやり取りしていた等の弁解を行いました。そのため、会社が私用携帯電話の提出を求めましたが、「会社が私用端末等の提出を求めることは越権行為だと思っている。見せるつもりはない。私用端末等のデータは削除したため見せても意味がない。」などと言って拒否しました。

原告は上記ルール①～③の違反行為は認めつつ、就業規則の懲戒事由に該当しないとか、他にも違反行為を行ったものがあるのに不公平といった主張をしました。

上記経緯からして、会社としてはおそらく原告が在宅勤務においてほとんど業務を行っていなかったことについて懲戒処分したかったのだと思われます。しかし、降格処分が懲戒解雇・諭旨解雇に次ぐ重い処分であることから、慎重に対応したのだと思います。懲戒該当行為としては原告も認めている事実に絞り、悪い情状として、原告の主張が変遷していること、反省の態度が見られないこと等を主張しました。管理職にはしておけませんので、2段階の降格になることから給与減額について緩和措置を設けました。ここまで慎重に対応されると、裁判所も懲戒処分は無効であるとの判断はしにくいと思います。