

第37回 杜若オンラインサロン（令和6年5月28日実施）

事例で解説！懲戒処分の留意点

杜若経営法律事務所
弁護士 岸田 鑑彦
同 梅本 茉里子

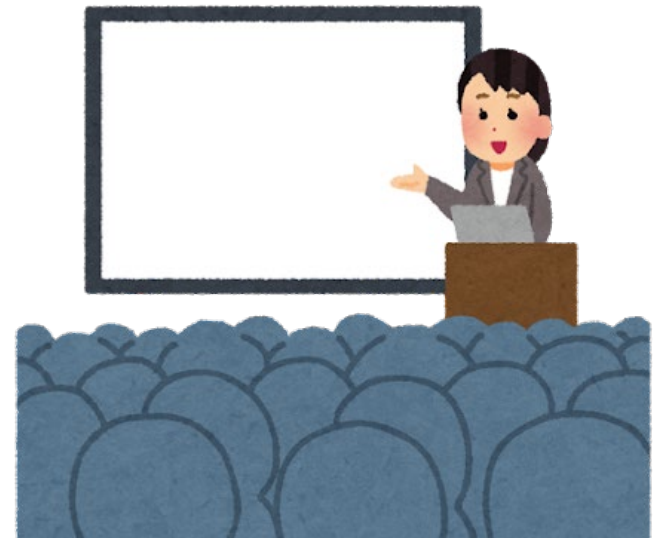
本日の進行

【前半パート】（梅本）

- ・ 相談例に基づく懲戒処分に関する実務対応の解説

【後半パート】（岸田弁護士、梅本）

- ・ 座談会
 - ➡ 質疑応答、最近の事案の傾向等



1 懲戒処分の内容の判断要素

Q 部下にパワハラを行ったX部長に対して懲戒処分を検討しています。ただ、どの程度の重さの懲戒処分を行うのがよいのか悩んでいます。どのように懲戒処分の重さを決めればよいのでしょうか。

A 懲戒処分の重さは、対象となる行為の悪質性、対象者の懲戒処分歴、注意指導歴、反省の程度、被害者がいる場合には被害者の処罰感情等を総合的に考慮して、判断することになります。

また、過去の社内での他の懲戒処分事例とのバランスも重要な点となりますので、過去に同種事案でどのような懲戒処分を行ったかの確認も必要です。

1 懲戒処分の内容の判断要素

懲戒処分の内容を判断するにあたり考慮すべき事情

行為の内容(具体的に)、対象者の立場(部下の有無)、懲戒処分歴、注意指導の有無、被害者の処罰感情、過去の社内での類似の懲戒処分の内容等。

考慮要素	処分が重くなりやすい事情	処分を重くしにくい事情
非違行為の悪質性(動機、目的、手段等から)	高い	低い
非違行為の回数	複数回	1回のみ ※ただし、1回限りの行為でも悪質性の高い行為の場合には処分は重くなる場合も。
被害の程度	重い	重いとまでは言えない
懲戒処分歴の有無	あり	なし
同種事案での注意指導の有無	あり	なし
対象者の社内での立場	指導的な立場	指導的な立場ではない
反省の態度	なし	あり

2 私生活上の行為に対する懲戒処分

Q 当社は製造業を営んでいる会社です。当社の営業部門の従業員Xが、休日に飲酒運転を行って事故を起こし、警察に逮捕されました。報道では、当社の従業員であるとまでは報道されていませんが、Xを知っている取引先は報道を見て、当社の従業員だと分かると思います。報道によると、ケガ人が出ているとのことです。

当社としては、事態を重く受け止め、Xを懲戒解雇にしたいと考えていますが、何か問題はあるでしょうか。

A 飲酒運転は重大な犯罪です。もっとも、私生活上の行為であるため、懲戒処分を行うことができるかを含めて慎重に検討すべきです。

また、仮に懲戒処分の対象とすることが出来る場合でも、懲戒解雇等の重い処分を行うことは難しいケースが多いです。

2 私生活上の行為に対する懲戒処分

私生活上の行為は当然に懲戒処分ができるわけではない

・懲戒処分は、企業内の秩序を維持する目的で行うもの。

➡私生活上の行為に対しては、企業秩序や企業の社会的な評価に影響を与えた場合のみ、懲戒処分の対象となる。

日本鋼管事件(最判昭和49年3月15日、労判198号23頁)

【事案の概要】

従業員らが、砂川事件(在日米軍の基地拡張のための測量を阻止するための不法な飛行場立ち入り)に加担し、逮捕・起訴(最終的には罰金2,000円の有罪判決)されたことを理由に懲戒解雇又は諭旨解雇をされ、その有効性が争われた事案。

【裁判所の判断】

「従業員の不名誉な行為が会社の体面を著しく汚したというためには、必ずしも具体的な業務阻害の結果や取引上の不利益の発生を必要とするものではないが、**当該行為の性質、情状のほか、会社の事業の種類・態様・規模、会社の経済界に占める地位、経営方針及びその従業員の会社における地位・職種等諸般の事情から総合的に判断して、右行為により**会社の社会的評価に及ぼす悪影響が相当重大であると客観的に評価される場合でなければならない。****」

→結論として、懲戒解雇、諭旨解雇は無効と判断。

2 私生活上の行為に対する懲戒処分

私生活での飲酒運転に対する懲戒処分の考慮要素

考慮要素	処分対象内に傾く事情	処分対象外に傾く事情
飲酒量、アルコール濃度	飲酒量多い/アルコール濃度高い	飲酒量少ない/アルコール濃度軽微
人身事故or物損事故	人身事故	物損事故
報道の有無	○	× ※ただし、報道されていないからといって、直ちに対象外となるわけではない。
会社の業態が運送業等の運転関係の業務か	○	×
対象者の業務は運転に関する業務か	○	×

2 私生活上の行為に対する懲戒処分

懲戒解雇等の重い処分が難しい場合の実務対応

- ・私生活上の行為に対しては、懲戒解雇等の重い処分ができる場合は限定的。
 - ・他方で、飲酒運転やわいせつ行為等の犯罪行為を行った従業員に対しては、他の従業員への影響も考え、できれば退職してほしいと考える会社も多い。
- ➡会社はどのように対応すべきか？



退職勧奨を行い、合意により退職する方向を目指す。

※ただし、およそ懲戒解雇は難しい事案であるにもかかわらず、
「このままでは懲戒解雇になる」等と述べると、仮に退職合意を得られても
無効となるため要注意。

3 社内不倫に対する懲戒処分

Q 社内で、A部長と部下のBが不倫しているとの匿名の申告がありました。事実関係をA部長とBに確認したところ、両名とも、事実であることを認めました。

社内の風紀が乱れるため、A部長とBに何かしらの懲戒処分をしたいと思うのですが、可能でしょうか。

A 不倫は不適切な行為ではあるものの、厳密には私生活上の行為であるため、懲戒処分を行うことができるかどうかについては、この社内不倫によって社内の秩序や風紀に実際に影響が出ているのか等を踏まえて、慎重に検討する必要があります。

3 社内不倫に対する懲戒処分

私生活上の行為に対する懲戒処分

- ・懲戒処分は、企業内の秩序を維持する目的で行うもの。
- ・社内不倫に対して懲戒処分を行うには、その行為によって、具体的に企業内の秩序等に影響が生じ得るといえることが必要。

繁機工設備事件(旭川地裁平成元年12月27日判決、労判554号17頁)

- ・同僚と不倫関係にあった従業員に対し、「職場の風紀・秩序を乱した」ときにあたるとして、懲戒解雇を行った事案。
- ・裁判所は、「職場の風紀・秩序を乱した」とは、これが従業員の懲戒事由とされていることなどからして、債務者の企業運営に具体的な影響を与えるものに限ると解すべきところ、前記認定の債権者及び乙川の地位、職務内容、交際の態様、会社の規模、業態等に照らしても、債権者と乙川との交際が債務者の職場の風紀・秩序を乱し、その企業運営に具体的な影響を与えたと一応認めるに足りる疎明はない。

- ・具体的な事情にもよるものの、仮に、懲戒処分の対象にすることができるとしても、懲戒解雇等の重い処分を行うことは難しい。

3 社内不倫に対する懲戒処分

懲戒処分の対象になり得る場合の具体例

- ・A部長がBとのプライベートの食事代を経費として精算していた。
- ・勤務時間中にA部長とBが2人で、業務上必要がないにもかかわらず、会議室に長時間もっていた。
- ・Bの人事評価を不当に優遇していた。

懲戒処分の対象とすることは難しいとしても・・・

・社内不倫によって企業秩序に影響があると言えない場合には、懲戒処分の対象とすることは困難。

→会社としてできることはないのか？

➡業務上の必要性が説明できるのであれば、配置転換は検討可能。

4 逮捕されている従業員に対する懲戒処分

Q 従業員Xが当社の資金を5000万円程を横領していることが判明しました。警察にも被害届を提出し、Xは現在、業務上横領の疑いで警察に逮捕されています。
当社としては、金額も大きいため、懲戒解雇したいと考えていますが、どのように対応したらよいでしょうか。

A 対象となる従業員が逮捕されている状況であっても、懲戒解雇を行うには、弁明の機会を付与することが必要です。

また、解雇予告についても、労働基準監督署の除外認定を受けるか、解雇予告を行うもしくは解雇予告手当を支払うかのいずれかの対応が必要となります。

4 逮捕されている従業員に対する懲戒処分

弁明の機会の付与の必要性

・弁明の機会の付与は、就業規則上で懲戒処分の手続きとして定められていないとしても、実施した方がよい。

→懲戒解雇のような重い処分を行う場合には、特に、軽微な手続き違反でも懲戒処分が直ちに無効になるおそれがあるため、要注意。

通常の場合の弁明の機会の付与の方法

- ・弁明の機会の付与通知書を作成し、それを渡して文書で弁明を提出させる。
- ・弁明の機会の付与通知書では、対象となっている行為について、日時、どのような内容の行為があったかを、できる限り具体的に記載する。
- ・弁明の提出期限を必ず設ける。
期限までに弁明を提出しない場合には弁明はないものとして扱うことも念のため記載する方がよい。

4 逮捕されている従業員に対する懲戒処分

弁明の機会の付与通知書(例)

令和●年●月●日

●●●● 殿

● 株 式 会 社
代表取締役 ●●

弁明の機会付与通知書

当社は、貴殿の下記行為に対して、就業規則第●条●号に基づき、懲戒処分を行うことを検討しています。

弁明があれば、令和●年●月●日（必着）までに書面にて、会社に提出してください。同日までに弁明の提出がない場合には、弁明はないものとみなします。

記

①令和6年3月18日に実施した部下である●●社員との面談において、「何度言えばわかるんだよ。ばかやろう。」と大声で怒鳴った。

②令和6年4月10日に、●●社員に、他の従業員がいる前で、「お前の作った資料は目を通す価値もない。」と述べ、●●社員が作成した資料を破り捨てた。

以上

4 逮捕されている従業員に対する懲戒処分

逮捕されている従業員に対する弁明の機会の付与の方法

- ・警察に逮捕、拘留されている場合でも、原則として、警察署に面会に行くことによって、本人に会うことができる。

【面会の注意点】

- ✓ 逮捕後72時間以内は、本人の刑事弁護人以外は面会することができない。
- ✓ 裁判所が「接見禁止」という制限を課して会社関係者との面会を制限している場合には、面会ができない。
- ✓ 面会ができるのは、1日1組のみ、時間についても制限がある（警察署によって異なるものの概ね15分程度）。

- ・アクリル板越しに弁明の機会の付与通知書を見せながら内容を説明し、弁明を書面に記載して会社宛に郵送するように指示する。

※弁明の機会の付与通知書は、警察署の留置係で本人に差し入れた方がよい。
できれば、原本とその写しの計2通を差し入れて、写しに本人に受領のサインをさせて、宅下げ（留置されている人から外部に物を渡すこと）させるのが望ましい。

4 逮捕されている従業員に対する懲戒処分

解雇予告とは？

- ・原則として解雇の場合には、少なくとも30日前に解雇の予告（解雇予告）、もしくは30日分以上の平均賃金（解雇予告手当）を支払う必要がある。
- もっとも、例外的に、「労働者の責めに帰すべき事由に基づく解雇」の場合には、解雇予告や解雇予告手当は不要（労働基準法第20条1項但書）。

懲戒解雇の場合には解雇予告や解雇予告手当は不要？

- ・懲戒解雇の場合には、「労働者の責めに帰すべき事由に基づく解雇」の場合にはあたる可能性がある。

もっとも、労働基準監督署の除外認定を受ける必要がある（労働基準法第20条3項）。



すなわち、懲戒解雇を行う場合でも、労働基準監督署の除外認定を受けない限りは、解雇予告もしくは解雇予告手当の支払が必要になる。

5 懲戒処分の公表

Q 当社では、上司(X部長)から部下に対するセクハラ事案が発生しました。この件で、X部長に対して、減給処分を行ったのですが、社内で同様の事案が発生するのを防止するため、X部長が行った行為と、X部長に対して減給処分を行ったことを社内の掲示板に貼り出して公表したいと考えていますが、問題ないでしょうか。

A 前提として、就業規則に、懲戒処分を行った場合に公表する場合があるといった、根拠規定が必要です。

また、仮にそのような規定がある場合でも、公表する内容次第では、X部長との関係で、名誉毀損にあたるおそれがあるため、何をどのように公表するかは慎重な判断が必要です。

5 懲戒処分公表

懲戒処分の公表と名誉毀損

- ・就業規則に根拠規定があるからといって、無制限に公表してよいわけではない。

泉屋東京店事件(東京地裁昭和52年12月19日判決、労判304号71頁)

【事案の概要】

従業員に反経営的行動および不正行為があったという理由で懲戒解雇した後に、名前や理由を記載して、非難も含む文章を全従業員に配布して、かつ、社内に掲示した事案。

【裁判所の判断】

「一般に、解雇、特に懲戒解雇の事実およびその理由が濫りに公表されることは、その公表の範囲が本件のごとく会社という私的集団社会内に限られるとしても、被解雇者の名誉、信用を著しく低下させる虞れがあるものであるから、その公表の許される範囲は自から限度があり、当該公表行為が正当業務行為もしくは期待可能性の欠如を理由としてその違法性が阻却されるためには、当該公表行為が、その具体的状況のもと、社会的にみて相当と認められる場合、すなわち、公表する側にとって必要やむを得ない事情があり、必要最小限の表現を用い、かつ被解雇者の名誉、信用を可能な限り尊重した公表方法を用いて事実をありのままに公表した場合に限られると解すべきである。そして、この理は、不法行為たる名誉毀損の成否との関係では、当該被解雇者に対する解雇が有効か無効か、解雇理由とされる事実の存否には係わらないものというべきである。」

5 懲戒処分の公表

泉屋東京店事件から読み取れる懲戒処分の公表の留意点

①公表の必要性があること

再発防止という必要性に基づいて公表することが多い。

→もつとも・・・

公表の方法、内容から別の目的(嫌がらせ目的)を疑われないように要注意。

②必要最小限度の表現に留めること

再発防止の観点から必要最小限度の記載となっているか要注意。

③対象者の名誉、信用を可能な限り尊重した公表方法を用いること

個人名を記載することは避けた方がよい。

※セクハラ、パワハラ等の被害者がいる事案では、公表にあたっては被害者のプライバシーにも配慮が必要となる。

特にセクハラの場合には、被害者のプライバシーの観点から公表を控える方が望ましい。どうしても公表を検討する場合でも、事前に被害者の同意を得る。

ご清聴ありがとうございました。
引き続き座談会もよろしくお願いいたします。

