



判例から読む
セクハラ・パワハラ…の
境界線

佐藤みのり法律事務所
弁護士 佐藤みのり

第18回

懲戒処分を 言い渡すときは 要注意

ハラスメントになることをおそれて、職場でのコミュニケーションが萎縮してしまうケースが増えています。そこで、様々な裁判例を通じて、違法なハラスメントになる境界線を探ります。

問題行動を起こした従業員に対し、懲戒処分を下さねばならないことがあります。
処分を通知する場面では、納得がいかない従業員が反発し、感情的対立が生まれやすいため、ハラスメント問題に発展しないよう注意する必要があります。

懲戒処分を通知する際の
言動が問題となった事例
参考判例／東京高裁2014年8
月6日判決（原審）横浜地裁小田
原支部2014年5月13日判決

▼トラブル①
Aさんは、X法人が運営する特別養護老人ホームのコミュニティケアセンター長として勤務していました。同施設では、次のようなトラブルが起きました。

▼トラブル②
X法人と医師が雇用契約を結ぶにあたり、契約書にX法人の公印が誤って使用されました。この件には、施設長のBさんがかかわっていました。

梅を見に行くため、入所者と職

員が、職員Cさんの運転する軽自動車で移動中、軽自動車カーブを曲がり切れず電柱に衝突し、入所者2名と職員2名が怪我を負う交通事故が発生しました。

▼理事会での処分決定

こうした事態を受け、X法人の理事会が開催され、そこでコミュニティケアセンター長であったAさんの責任についても話し合われました。

その際、D理事長は、「トラブル②の交通事故はCさんが起こしたもののだが、Cさんは施設の中で集中力を欠いているなど問題を抱えている職員であり、その管理責任を問う必要がある。しかし、コミュニティケアセンター長のAさんは、顛末書に『ごめんなさい、頑張ります』という程度の記載しかしていないのだから、Aさんを停職処分にすべきではないか」と提案しました。

この提案に対し、出席者の間で議論が交わされ、最終的には、Aさんを1か月の出勤停止処分にすることが決まりました。

▼処分に関する口頭での説明

その翌日、D理事長は、Aさん

に対し、出勤停止処分となる旨の説明を口頭で行ないました。

具体的には、「昨日、理事会があつて、一連の不祥事につきAさんに対して一定の処分が決定された」と告げたうえ、「第1に、交通事故に関して、Aさんが提出した報告書に自分自身の管理監督責任に関する言及が一切なかったため、管理監督者としての自覚が乏しい。運転して交通事故を招いたCさんは論旨退職処分になっているのだから、管理監督者であるコミュニティケアセンター長も処分を受ける必要がある」「第2に、医師と契約をした際に作成した契約書が偽造に当たることについて、Aさんにも責任がある」と説明しました。

この説明に対してAさんは、「いずれにしても私の監督不行届というところは……」「突然のことなので、頭を整理したいと思いますが、これ以上、Aさんが意見を述べることはないまま、説明は打ち切られました。

▼「出勤停止処分通知書」の交付

後日、D理事長は、Aさんに対し、「出勤停止処分通知書」に記さ



さとう みおり

離婚などの男女トラブル、
ハラスメント問題を中心に
弁護士として活動する傍ら、
独学を貫いた
自身の経験を活かし、
勉強法に関する出版、
講演活動なども行なう。

れた内容を読み上げ、通知書を交付しました。

通知書には理由として「出勤停止にあたる重大な規律違反をしたため(就業規則○条違反)」との記載はありますが、Aさんの具体的な行為については記載されていませんでした。

Aさんが、「文書はいただきますが、これは不当な処分と考えているので、受け入れるつもりはありません。事実とは違う部分があり、後に文書で伝えます。手続上問題があるのではないですか」などと述べると、D理事長は、「これは通知であり、拒否とか選択とかできるものではない旨告げ、「受け入れられない場合は即日懲戒解雇します。重大な勤務規程違反ですから、懲戒解雇の重大な理由です。」「即日懲戒解雇は何の機関にかける必要はないですからね、いいですね、

私はやりますよ。よく考えてください」などと述べました。

Aさんは、出勤停止処分は無効であり、処分通知書を交付する際のD理事長の発言はパワーハラにあたるとして裁判を起こしました。

【裁判所の判断】

裁判所は、一審、二審とも、出勤停止処分は無効であることを認めました。

一方、D理事長の発言は「いわゆる違法なパワーハラスメント行為とまでは評価できない」としました。

パワーハラが否定された理由は、

懲戒処分のポイント

- ① あらかじめ就業規則に懲戒の種別・事由を定める(労働基準法89条1項9号)
- ② ①について、従業員に周知する
- ③ 「合理的な理由」+「相当性」のある処分内容を検討する
- ④ 処分の理由を具体的に説明し、「弁明の機会」を与える
- ⑤ 冷静に処分を通知する

D理事長の発言は、懲戒解雇である旨繰り返し返しており、ときに声を荒げていることも否定できないものの、その発言全体を考慮すると、

「Aさんが出勤停止処分を受け、これに反し出勤した場合に、これを理由にさらに懲戒解雇になり得る旨を述べているにとどまり、現に就業規則では、懲戒解雇事由として『業務上の指示命令に従わないとき』と定められており、仮にAさんが出勤停止処分に対し、出勤するという対応をした場合は、当該事由に該当し得るから、D理事長の発言が理由のない言動であるとは言えない」としています。

なお、出勤停止処分が無効とされたのは、Aさんに「弁明の機会」が与えられていないからです。

理事会で処分を決定する前に、Aさんに対し、処分理由となる具体的な事実を説明していないこと、処分決定後に一度だけなされた口頭での説明も不十分であること、口頭説明の際Aさんは自身の意見を述べていないことなどが指摘され、「手続的に重大な問題がある」と評価されました。

【教訓】

懲戒処分は、従業員の地位や給与などに直接かわるものなので、処分を受ける従業員からの反発を招きやすいものです。トラブルに発展し、後に裁判で懲戒処分の有効性が争われるケースも少なくありません。会社は、懲戒処分に関するあらゆる場面で、特に表のような慎重な対応が求められます。

今回は特に、懲戒処分を通知する場面でのハラスメント問題に焦点を当てて紹介しました。

懲戒処分の内容、手続き、共に問題がない場合であっても、納得のいかない従業員が処分通知の際に反抗的な態度をとることはよくあります。そのような場合、処分を通知する側も感情的になつてしまつと、人格権の侵害につながるような発言が出やすくなり、違法なパワーハラスメントになる可能性もあります。

「通知」という最後の最後で、会社が責任を問われることがないよう、処分通知は、処分理由と内容などが書かれた文書を交付し、冷静に行ないましょう。