

# 弁護士に聴く



弁護士 宮澤俊夫

55

## 判例から見る 労働トラブルの 防止対策



### 懲戒処分決定までの 就業禁止措置

#### 1、就業禁止措置

社員が不祥事を起こし、その社員に対する懲戒処分を決定するまでの間、その社員に対して自宅待機を命ずることがあります。私の顧問先である日本郵便株式会社であった同様の自宅待機命令に対して、それを違法だとしてなされた損害賠償請求訴訟をご紹介します。

I 郵便局の社員Xが局駐車場に駐車していた上司の自動車を足で蹴って凹損させ、器物損壊罪で逮捕・拘留され、罰金10万円の略式命令を受けました。X釈放後会社は、社員就業規則に基づき、懲戒が決定するまでXの就業を禁止しました。Xに対する就業禁止措置から約8か月後、会社は同人に対して1か月間停職の懲戒処分を発令しました。

X（原告）は、右懲戒処分は重きにすぎ懲戒権の濫用をしたものとして無効であると主張して停職中の給与の支払いと、右就業禁止措置は、合理的必要性もないのに、長期



期間にわたって継続した違法なものであると主張して損害賠償の支払いを求めて、日本郵便株式会社（被告）を提訴しました。

私が、この訴訟事件を受任し、会社側から聴いた事情は以下のようなもので、Xがとんでもない

壊されたり、ロッカー内の着衣がゴミ箱に捨てられる事件、ロッカー室での不審火・異臭発生事件等が発生し、また同人がインターネット「2ちゃんねる」に上司を誹謗中傷する投稿をしたりしていたことから、会社はこれら一連の事件も同人の仕業と疑い、これら事件についても調査して原告の行為であるという証拠を見つけて、前記上司の自動車への器物損壊事件と併せて懲戒処分を行おうしました。そして、警察にもその被害状況を申告し、捜査を依頼しておりました。しかし、結局右一連の犯行がXによるものとする確たる証拠が見つけられず、そのために、前記自動車の器物損壊事件だけの懲戒処分発令が遅れたということでした。そのため、私も、右事情を立証することに注力しました。

2、名古屋地裁一宮支部平成30年7月18日判決  
裁判所は、以下のよう  
に判示して原告の請求を  
全て棄却しました。