

弁護士に聴く



弁護士 西協明典

98

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



協調性欠如で、 懲戒したものの……

1、昨今、労働者の非
遵行為などを理由とする
懲戒処分を検討する事案
が多くなっているように
思われる。懲戒処分は、
会社組織の秩序維持に反
する場合に行うものであ
るが、懲戒の事由、種類
および手続は様々であり、
その会社の個性、考えが
でるといってもよい。そ
の中で、近時、けん責処
分をする際の「弁明の機
会」が問題とされた事案
が現れた（東京地裁令和
3年9月7日判決）。

提出を求められた労働者
が、担当者に、関連書類
の送付を求めたうえ「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」と送信した行為
が「訴訟」という単語に
よる脅迫、非協力的な態
度を理由として懲戒事由
（けん責）に当たるとさ
れた。これに対し、労働
者は、けん責処分は違
法・無効であると主張し
会社に損害賠償を求めた
のが本件である。

裁判所は、懲戒処分に
当たっては、就業規則等
に手続き規定がなくとも
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
続的な相当性を欠く懲戒
処分は社会通念上相当な
ものとはいえず無効にな
る、本件では、弁明の機
会が付与されていない、
労働者が度々抗議に際し
て訴訟提起の可能性に言



及するなどして敵対的な
態度を示していたことが
あるものの、それが脅迫
に当たるか、労働者の態
度が懲戒を相当とする程
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、「経緯や背
景」を含め労働者の言い
分を聴いた上で判断すべ
きものといえる、そうす
ると、本件けん責処分は
些細な手続的瑕疵にとど
まるともいいたし難いから、
手続の相当性を欠き無効
であるとして、慰謝料等
（11万円）を認めた。

3、これまで、懲戒処
分手続において就業規則
等に「弁明の機会」を付
与することが定められて
いるときは、それを欠け
ば処分の違法をもちたらず
ものの、規定がない場合、
弁明の機会の有無は懲戒
処分の効力に影響しな
いとの考えも強かった。
ところが本件は、けん
責処分であっても弁明
の機会の付与がなけれ
ば、重大な手続違反と
したところに、大きな
特徴がある。

懲戒解雇ではなく比較
的軽い処分であるけん責
処分であっても、弁明の
機会の欠如が懲戒処分の
効力に影響するとされる
以上、弁明の機会の付与
は、当人が機会を放棄し
たと認められる事情、経
緯がない限り、会社にお
いて必ず行うことになる
ように思われる。重大、
悪質事案において懲戒解
雇に直ちに進む会社も散
見されるが、本件のよう
な裁判例を前提にすると、
拙速は厳に慎まなければ
ならない。

4、万一、弁明の機会
が付与されなかったこと
を理由に懲戒処分が無効
とされる場合、再度、弁
明の機会を付与して懲戒
処分をやり直すか検討す
る余地があるが、その
場合、一事不再理（ある
事実について裁判が確定
した場合に、同一事実に
ついて実体審理を再び行
うことは許されないとい
う原則）に反しないか、
など検討しなければなら
ないことも多く生ずる。

こうした展開を避ける
ためには、「経緯や背
景」や弁解（反省の情を
含む）を本人から十分に
聴き取ったうえで、懲戒
処分の可否や内容を検討
することが必要である。
本判決により懲戒処分の
潮目が大きく変わるのか
もしれない。

（西協法律事務所所長・
元愛知労働局紛争調整委
員）
イラスト・源 安孝