

弁護士に聴く



判例から見る 労働トラブルの 防止対策

弁護士 宮澤俊夫

55



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

期間にわたって継続した違法なものであり、ロッカー内の着衣がゴミ箱に捨てられる事件、ロッカー室内の不審火・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

問題社員であることがわかりました。

Xは、うつ病との診断書を提出して長期間病気休暇を取得していた者ですが、同人が病休明け出勤後の約一か月間に、同人の出勤時間帯に限り、同人の周辺で、同人の上司や同僚のロッカーが損

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、ロッカー室内の不審火・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

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。

「I 郵便局では約一か月に、本件器物損壊行為のほか一連の不審事件が次々発生し、これらも犯罪行為に該当するもので、社員を不安に陥れ、職場秩序を乱すものであったこと、被告が一連の不審事件についても原告の関与を疑い、同種事件の続発を危惧したのには相応の理由があったこと、一連の不審事件の被害者等を始めとした他の社員に働きかける等して罪証隠滅行為を行う虞があると被告が考えたことにも相応の理由があったこと等からして、被告において職場秩序維持上、原告の就業を禁止する合理的必要性があるとした判断には相応の理由があった」(愛知県雇用労働相談センター代表弁護士・愛知労働局労災法務専門員)