

相談です！ 弁護士さん

相談
55

「何らかの懲戒処分を検討中です」
～弁明の機会の付与の重要性～



懲戒処分を行う場合には適正な 手続きを経なければならない

従業員が懲戒事由に該当する行為を行った場合、使用者は、当該従業員に懲戒処分を行うことを検討することになる。

その際、懲戒処分までの手続きを誤ると、当該懲戒処分が違法・無効となるリスクが存在するため、手続きにも慎重な検討が必要である。特に、近年、比較的軽度な懲戒処分とされるけん責を行う際に、弁明の機会を付与しなかったことを理由にけん責が違法と判断された裁判例も存在する。

そこで、本稿では、懲戒処分を行うまでの手続的な側面に焦点を当てて、使用者として懲戒処分を行う際にどのような対応をすべきかを検討する。

執筆／弁護士・高塚慎一郎（アンビシャス総合法律事務所）

監修／北海道大学名誉教授・道幸哲也

プロローグ

ここは、某地方都市に事務所を構えるSRC法律事務所である。

所長の空知弁護士（以下「空知」）は、多くの労働事件を手がけ、弁護士会内でも労働法に詳しいことで有名な弁護士である。

本日は、顧問先である藻岩社のS社長（以下「社長」）が来所し、法律相談をする予定となっている。

どうやら懲戒処分が問題になる相談のようであるが…。

Q1 懲戒処分の種類には、どのようなものがあるのでしょうか？

戒告、けん責、減給、出勤停止、降格、諭旨解雇、懲戒解雇等がある

社長：先生、本日は私が代表取締役を務めている会社の従業員のことでご相談したいことがあります。

空知：はい、相談内容はどのようなものなのでしょうか？

社長：実は、2名の従業員のことで頭を悩ませてまして…。

相談です！ 弁護士さん



まず、Aという従業員についてです。先週、Aの部下のCから、「Aさんから『お前は会社に不要な人間だ』『死んでしまえ』と叱責されました」という報告を受けました。Aは、部下に対する当たりが強い人間で、以前から少し不安に感じていたのですが、まさかここまでの事態になるとは思ってもいませんでした。

また、当社では、グループウェアを使って、業務の進捗、スケジュール、資料等の共有をしており、グループウェア上でメッセージのやりとりや書き込みができる仕組みになっているのですが、Bという従業員は、このグループウェア上に、当社を批判する内容の書き込みをしました。書き込みの内容は、業務とはまったく関係ないものですし、事実無根であるため、なぜこのような書き込みをしたのか理解に苦しみます。

これらの事態を放置すると、他の

従業員に悪影響が生じるおそれがあります。そのため、当社としては、示しを付ける意味でも、AとBに対し、何らかの懲戒処分を行うことを考えているのですが、そもそも、懲戒処分にはどのような種類があるのでしょうか？

空知：懲戒処分の種類としては、一般的に、戒告、けん責、減給、出勤停止、降格、諭旨解雇、懲戒解雇等が挙げられます。それぞれの処分の簡単な内容は以下の表のとおりです。

基本的には「1 戒告」から「7 懲戒解雇」の順番で徐々に処分が重くなっていくことになります。これらの懲戒処分の他にも、会社によっては、昇給停止、役職剥奪、退職金減額等、様々な懲戒処分を就業規則に定めて運用しているところもあります。

懲戒処分を行う場合には、御社の就業規則に則して処分を選択するこ

● 懲戒処分の種類

1	戒告	将来を戒めること
2	けん責	始末書を提出させて将来を戒めること（戒告との違いは始末書の提出の有無である）
3	減給	従業員の賃金を減額すること
4	出勤停止	従業員の就労を一定期間禁止すること（通常、「出勤停止」の期間中は賃金を支給しないことが多い）
5	降格	役職や職位等を引き下げること
6	諭旨解雇	従業員に退職を勧告し、勧告に応じない場合には解雇すること
7	懲戒解雇	勧告をせずに解雇すること

とになるので、まずは、御社の就業規則にどのような懲戒処分が定められているのかを確認すべきかと思えます。

社長：一口に「懲戒処分」といっても、様々な種類があるのですね。

空知：そうですね。また、どのような懲戒処分を選択すべきかも問題になりますが、従業員に懲戒処分を行う際には、どのように手続きを進めていくかという点も重要です。

手続きを誤ると、懲戒処分自体が違法・無効となってしまう可能性もありますので、懲戒処分までの手続きをどのように進めるかについても、慎重に検討する必要がありますよ。

社長：え、そうなのですか!? てっきり懲戒処分の種類さえ決まれば、すぐにでも懲戒処分ができると思っていたのですが…。

空知：それでは、今回は懲戒処分までの手続きを中心に説明させていただきますね。

社長：はい。よろしくおねがいします。

Q2 従業員は、使用者の事実調査に協力しなければならないのでしょうか？

事実調査に応じる義務の有無は従業員の職務内容等から判断する

空知：まず、AさんがCさんに対し、「お前は会社に不要な人間だ」、「死んで

しまえ」と発言したとのことですが、そもそもAさんは自分がそのような発言をしたことを認めているのでしょうか？

社長：いえ、今のところ、Cからそのような報告があるというだけで、特にA本人から話しを聞いてはいません。

空知：会社が従業員に懲戒処分を行うためには、従業員が就業規則に定められた懲戒事由に該当する行為を行ったことが必要ですので、懲戒処分を検討する際には、関係者への聞き取り等の事実調査を実施する必要があります。

今回のケースでは、被害にあったとされるCさん、Aさん本人、両者と同じ部署で働いており、当時の状況を把握しているであろう他の従業員に対し、当時の状況を聞き取ることが考えられますね。

社長：Aの性格上、素直に調査に応じるか不安なのですが、Aが素直に応じなかった場合、当社は、Aに対し、調査に応じるように命じることができるのでしょうか？

空知：その点について、判例は、「労働者が他の労働者に対する指導、監督ないし企業秩序の維持などを職責とする者であつて、右調査に協力することがその職務の内容となつている場合には、右調査に協力することは労働契約上の基本的義務である労務提供義務の履行そのものであるから、右調査に協力すべき義務を負うものといわなければならないが、右以外

の場合には、調査対象である違反行為の性質、内容、当該労働者の右違反行為見聞の機会と職務執行との関連性、より適切な調査方法の有無等諸般の事情から総合的に判断して、右調査に協力することが労務提供義務を履行する上で必要かつ合理的であると認められない限り、右調査協力義務を負うことはない」と判断しています（最高裁判所第3小法廷昭和52年12月13日判決・判例時報873号12頁・富士重工業事件）。

そのため、Aさんに調査に応じるように命じることができるかは、Aさんが他の従業員に対する指導や監督等をする職務を担っているか等の事情を考慮して、判断する必要があります。

社長：Aは、他の従業員に対する指導や監督等をする職務を担っているわけではないので、調査に応じるように命じるのは難しいかもしれませんね…。

Q3 事実調査の間、従業員を自宅待機させることはできるのでしょうか？

自宅待機させることはできるが原則として待機中の賃金は支払うべき

社長：先生、もう一つ教えてほしいのですが、調査を実施している間、Aが出社していると、他の従業員もなかなか本音で話しをするのは難しいで

しょうし、Aが他の従業員に働きかけて口裏合わせを求めるなど、調査に支障が生じるおそれがあると思います。

そのため、Aには、調査を実施している間、出社せず、自宅待機してもらいたいのです。もちろん、A本人に聞き取りをするときには出社してもらうこととなりますが、他の調査を実施している間、当社は、Aに対し、自宅待機を命じることはできるのでしょうか？

空知：たしかにAさんが出社している状況では、調査を円滑に行うことは難しいかもしれませんね。

この点については、使用者は、処分予定者が職場内にいることにより、調査に支障が生じ得る場合には、処分予定の従業員に対し、業務命令として自宅待機を命じることができると考えられています。

ただし、この自宅待機命令は、懲戒処分とは異なり、会社が業務として自宅に待機することを命じるものですので、原則として、従業員が自宅に待機している間の賃金を支払わなければなりません（民法536条2項）。

そのため、調査を実施するためにAさんに自宅待機を命じることはできますが、その間の賃金は支払う必要があることとなります。

社長：そうすると、Aには賃金を支払ってでも自宅に待機してもらった方がいいかもしれませんね。

空知：なお、自宅待機中の賃金の支払いについて、「使用者が右支払義務を免れるためには、当該労働者を就労させないことにつき、不正行為の再発、証拠湮滅のおそれなどの緊急かつ合理的な理由が存するか又はこれを実質的な出勤停止処分に転化させる懲戒規定上の根拠が存在することを要する」と判断した裁判例もありますが（名古屋地方裁判所平成3年7月22日判決・労判608号59頁・日通名古屋製鉄事件）、これらの事情がない場合には、従業員が自宅に待機している間の賃金は、支払う必要があると考えられます。

弁護士：分かりました。先ほど、Aが他の従業員に口裏合わせを求めると言いましたが、あくまで私の予想にすぎないので、自宅待機中も賃金は支払おうと思います。

Q 4 弁明の機会を付与する必要が、あるのでしょうか？

原則として弁明の機会を付与することが望ましい

弁護士：次に、Bのことについて相談をさせていただきたいのですが、グループウェアに記録が残っているので、Bが当社を批判する内容の書き込みをしたことは明らかです。

また、Bに対しては、すでに聞取りを実施し、B本人も自分が書き込

みをしたことを認めていました。

そのため、Bに対しては、すぐでも懲戒処分を行うと思うのですが、今後の手続きについて、何か気を付けるべきことはあるのでしょうか？

空知：事前に送っていただいた御社の就業規則を確認したところ、懲戒処分の手続きについては特に規定が設けられていないようでした。しかし、念のため、Bさんには弁明の機会を付与して、書き込みをした経緯や理由についてBさんの言い分を聞いておくべきだと思います。

弁護士：就業規則に決まりがなければ、弁明の機会を与えなくてもいいのですか？

空知：就業規則に規定がない場合に、弁明の機会を付与すべきか否かについては争いがあるところなんです。

たとえば、使用者が従業員を懲戒解雇した事案について、「就業規則に弁明の機会付与の規定がない以上、弁明の機会を付与しなかったことをもって直ちに当該懲戒処分が無効になると解することは困難というべきである」と述べて、弁明の機会を付与しなくとも直ちに懲戒解雇が無効とはならないと判断している裁判例があります（東京地方裁判所平成17年1月31日判決・判時1891号156頁・日本ビューレットバックカード事件）。

他方で、同じく使用者が従業員を懲戒解雇した事案について、「本件解雇以前に、原告に弁明の機会を付与していないと認められ、また、証拠

によれば、原告はこれらの解雇理由のいずれについても、その事実関係を争う立場にあったのであるから、この点に関する被告の懲戒解雇手続は違法である」と述べて、懲戒解雇が違法であることの理由として、弁明の機会が付与されていなかったことを挙げている裁判例も存在します（福岡地方裁判所平成21年6月18日判決・労判996号68頁・学校法人純真学園事件）。

弁護士：なるほど。ちなみに先生がおっしゃった裁判例は、いずれも従業員を懲戒解雇した事案ということですが、Bは、普段の勤務態度はまじめで、能力のある人物なので、懲戒解雇することまでは想定していません。

なんとなく、軽い懲戒処分であれば、Bの不利益もさほど大きくないですし、弁明の機会を付与せずにパッと処分してもいいような気もするのですが、たとえば、Bに対して、けん責を行うことになった場合も、弁明の機会を付与した方がいいのでしょうか？

空知：そうですね。近年の裁判例ですが、テトラ・コミュニケーションズ事件（東京地方裁判所令和3年9月7日判決・労判2464号31頁）は、今回のご相談と同じく、就業規則に弁明の機会の付与に関する規定が設けられていない場合に、会社が、弁明の機会を付与せずに行ったけん責について、これが無効であると判断したのがあります。

この裁判例は、「原告に弁明の機会を付与しなかったことは些細な手続的瑕疵にとどまるものともいい難いから、本件けん責処分は手続的相当性を欠くものというべきである」と述べて、明確に、弁明の機会を付与しなかったことが理由でけん責が無効と判断したものです。

近年の裁判例でこのような判断が出ていることを踏まえると、御社の就業規則に弁明の機会の付与に関する規定がないとしても、Bさんには弁明の機会を付与することが望ましいと思います。

Q 5 従業員が応じない場合も、弁明の機会は付与しなければならないのでしょうか？

従業員が応じない場合には弁明の機会を付与しなくともよい

弁護士：分かりました。ただ、Bは、事実調査のために聞取りを行った際も、不貞腐れたような態度をとっており、聞取りに応じることもかなり渋られたという経緯があります。

そのため、改めて弁明の機会を付与することになった場合、これに応じない可能性もあるのではないかと思います。

当社がBに弁明の機会を付与しても、Bがこれに応じなかった場合には、Bの弁明を聞かず、そのまま懲

相談です！

戒処分を行ってもよいのでしょうか？

空知：御社が弁明の機会を付与したにもかかわらず、Bさんがこれに応じない場合には、弁明させることは現実的に不可能ですので、弁明させずに懲戒処分を行っても問題ありません。

ただし、御社がBさんに弁明の機会を付与したにもかかわらず、Bさんがこれに応じなかったことを記録として残しておくことが望ましいです。

たとえば、Bさんに対し、①弁明の機会を付与すること、②弁明に応じる場合には、△月□年までに回答をしてほしいこと、③期限内に回答がない場合には、弁明の機会を放棄したものとみなすことをメールで伝えておく程度の対応はしておいた方がいいと思います。

社長：懲戒処分までには、様々な手続きを経る必要があるのですね。とてもためになりました。本日はどうもありがとうございました。

本日のチェックポイント

- 従業員が事実調査に応じる義務を負うか否かは、当該従業員の職務内容や違反行為の性質等の事情を考慮して判断する必要があります。
- 使用者は、事実調査に際し、違反行為を行った従業員に対し、必要な範囲で自宅待機を明示することができますが、原則として、自宅待機中の賃金を支払う必要があります。
- 懲戒処分を下す際には、従業員に対し、事前に弁明の機会を付与することが必要となります。

※ 登場する人物名や団体名は、仮名であり実在する方とは一切関係ありません。

執筆／高塚慎一郎（たかつか・しんいちろう）【弁護士・アンビシャス総合法律事務所】

平成25年 北海道大学法科大学院修了、平成28年12月 弁護士登録。札幌弁護士会に所属。使用者側の労働問題や事業承継に関する業務を多く取り扱っている。

監修／道幸哲也（どうこう・てつなり）【北海道大学名誉教授】

昭和45年3月 北海道大学法学部卒業、昭和47年3月 北海道大学大学院法学研究科修士課程（民事法）修了、小樽商科大学商学部での教員勤務を経て、昭和60年6月 北海道大学法学部教授、平成23年3月 北海道大学を定年退職、平成23年4月 放送大学教養学部教授、北海道大学名誉教授、平成28年3月 放送大学を定年退職。日本労働法学会代表理事（平成17年～平成19年）、北海道労働委員会会長、北海道地方最低賃金審議会会長（平成28年度まで）、NPO法人「職場の権利教育ネットワーク」代表理事を務める。