



Vol.80

弁護士 岸田鑑彦
杜若経営法律事務所

★懲戒処分の手続きの適正

今回ご紹介するのは、パワハラを理由に使用者から訓戒の懲戒処分を受けた従業員が、訓戒の無効確認と不法行為の損害賠償を求めた事案です（T事件・東京地判令和1年11月7日）。本件では、訓戒の無効確認の訴えがそもそもできるのかどうか（確認の利益の有無）やパワハラ調査から懲戒処分までの手続きの適正さなどが問題になりました。結論として訓戒の無効確認を求める部分は確認の利益がないとして訴えが却下され、損害賠償請求についても請求棄却となりました。今回はパワハラ調査から懲戒処分までの手続きについてみていきます。

1 パワハラ調査の適正について

(1) パワハラと認定された事実

被告は、調査の結果、原告がある従業員に対しておこなった国籍に関する差別的言動等についてパワハラに該当するものと判断し、裁判所も同じように認定しました。

(2) 調査の中立性、公平性

本件は、パワハラ調査を被告の顧問

弁護士が行ったという点で中立性、公平性が問題になりました。裁判所は、調査を行った弁護士は被告の顧問弁護士であり、被告から依頼を受けて本件調査を行った者ではあるものの、同弁護士は、被告から本件調査についての意見を聞くことなく本件調査を開始し、原告及びFからそれぞれの言い分等を記載した書面の提出を受け、原告及びC部長が所属する人事部の従業員のみならず、他の部署の従業員からも事情聴取を行った上で本件報告書を作成しており、複数の部署の従業員から事情を聴取するなど人事部における人間関係にとらわれない調査方法が用いられていること、報告書の記載内容は、詳細かつ具体的であるうえ、事実認定に至る過程に特段不自然・不合理な点は認められないとして、調査の中立性、公平性に問題点は窺われず、報告書には信用性が認められると判断しました。

2 懲戒処分の手続きの適正について

被告の就業規則には「懲戒を行う場合は、事前に本人の釈明、又は弁明の機

会を与えるものとする。」という弁明の機会付与の条項がありました。

原告は、訓戒の懲戒処分を受けるに当たり、弁護士から事実関係のヒアリングを一度受けたにすぎず、被告から釈明又は弁明の機会が与えられていないと主張しました。

この点について裁判所は、就業規則上、釈明の機会を付与する方法については何ら定められていないことや、懲戒処分に先立ち行われたパワハラ調査は、法的判断に関する専門的知見を有し、中立的な立場にある弁護士が、被告から依頼を受けて行ったものであるから、釈明の機会の付与の方法として適切な方法がとられたと判断しました。加えて、訓戒が被告の懲戒処分の中では最も軽いものであることからすれば、ヒアリングにおいて懲戒処分の相当性についての意見聴取がされていないからといって、被告の就業規則において必要とされる手続が履践されていないということはできないと判断しました。

3 懲戒処分の際の弁明の機会付与

本件では、就業規則上、弁明を付与する方法については何ら定められていない事案でした。しかし、就業規則によっ

ては、弁明の機会付与の方法が細かく定められていることもあり、その場合には手続き違反と認定される可能性があります。また本件は訓戒が懲戒処分のなかで最も軽い処分であったことも影響していると思われ、重たい懲戒処分の場合には、本件でも結論が変わった可能性があります。また、就業規則に弁明の機会を付与する旨の規定がそもそもない会社においても、重たい懲戒処分をする場合には、事前に本人に弁明の機会を与えようとして処分の可否を検討した方がよいです。

したがってこのような論点が生じないようにするため、パワハラ調査のヒアリングとは別に懲戒処分のための弁明の機会を付与すべきです(例:「現在、貴殿のおこなった下記行為について懲戒処分を検討している。就業規則第●条に基づく弁明の機会を付与するので、弁明があれば○月○日(必着)までに文書で提出すること。提出がない場合は弁明がないものとして取り扱う」)。