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　西脇明典

88

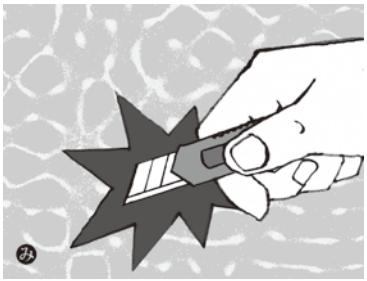
懲戒（諭旨）解雇を検討する際の注意点

1、今回は、懲戒解雇ないし諭旨解雇と普通解雇の双方が問題とされた事案を紹介することにしたい。日本電産トーソク事件（東京地裁令和2・2・19）である。

2、会社が部署内のレイアウト変更を行ったところ、それに応じなかった労働者Xが、部長に、配慮のない行為をされ精神疾患を誘発した責任を取ってもらうとメールを送り、翌日、治療費の支払請求、住所の聞き出しなど行い、部長の前に立ちはだかるなどした。

その翌日、職場離脱を断られたことからカッターの刃を持ち出し、部長の面前で自らの手首を切る素振りをして警察に保護されるに至った。

会社は、その2日後、「レイアウト騒動後の問題行動を記載」して諭旨解雇を通知したが、Xが退職願いを提出しなかったため、会社はXを懲戒解雇とした。これに加え、解雇から2か月経過後、会社は、予備的に、普通解雇の意思表示を行った。なお、Xは、入社後レイアウト騒動までの間にも、配属された複数の所属部署でトラブル（他の社員との衝突、上司の注意指導に対する反抗的態度、気に入らない業務を拒絶）を多数起こしていた。こうした事情の下で、Xが解雇無効を訴えたのが本件である。



裁判所は、まず、諭旨解雇について、懲戒解雇と同様の規律が及び、懲戒解雇の有効性は、対象となる懲戒事由該当行為の動機、態様の悪質性、当該行為が社会に与えた影響、当該使用者の企業秩序を侵害した程度等の諸事情を総合的に勘案して判断すべきものである、としている（この点、労働契約法15条とは異なる表現をしている）。

その上で、裁判所は、諭旨解雇及び懲戒解雇は、傷害結果がない、カッター刃につき自傷目的であって他者に向けられていない、真摯（し）な姿勢で業務に従事していた時期がある、懲戒処分歴がないことなどを理由に、「やや重きに失する」として無効であるとした。

その一方で、「その都度注意・指導を繰り返し」「配転して幾度も再起を期させてきた」のに「もはや改善の余地がないと考えるのも無理からぬもの」であるので、普通解雇は有効である、と判断している。

3、このような事案で、会社において、懲戒解雇が無効とされ労働契約が存続するとの結論は受け入れ難いであろう。

懲戒処分通知に記載されていない非違行為は、原則、懲戒の有効性を基礎づけるものにはならない（山口観光事件　最高裁平成8・9・26）。本件で懲戒処分理由とされたのはレイアウト騒動のみであったので、それ以前の問題行動は懲戒の有効性判断には直接考慮されていない（ただし、それ以前の事情を汲み、「相当に重い処分が妥当するとはいえないではない」として、一定の理解を示している）。このため、会社は、急ぎ懲戒解雇したものの、これが無効であるとされてしまった。しかし、懲戒解雇から2か月経過後になされた（懲戒解雇が無効である場合に備えた）「予備的」な普通解雇が大きく機能したといえる。

4、労働者に重大な問題行動が起こった場合、会社は、即、懲戒（諭旨）解雇の検討に走ることがある。しかし裁判所における有効性のハードルは低いとはいえず、懲戒解雇が無効とされる懸念があることも多い。事案の性質・内容やその後の判断の見込みを見据え、懲戒解雇だけではなく、そのほかの方策を検討したうえ、懲戒（諭旨）解雇との関係を考えることは極めて重要である。

（西脇法律事務所所長・元愛知労働局紛争調整委員）

イラスト・源　安孝