

第86回 ホンダエンジニアリング (弁明の機会を付与せずに行われた 懲戒解雇) 事件

ホンダエンジニアリング（弁明の機会を付与せずに行われた懲戒解雇）事件（宇都宮地裁 平27.6.24判決）

懲戒処分を実施するに当たっては労使の代表者で構成する賞罰委員会の意見を聞くことが定められている就業規則にのっとり、賞罰委員会に諮ってなされた懲戒解雇は、弁明の機会を付与しなかったとしても、直ちに懲戒手続が違法ということはできないとして、懲戒解雇を有効と判断した例

掲載誌：労経速2256号2ページ

※裁判例および掲載誌に関する略称については、[こちらをご覧ください](#)

1 事案の概要

原告（以下「X」）は、自動車エンジン・車体等の金型、設備製造等を業とする株式会社である被告（以下「Y」）の従業員であったところ、Yから懲戒解雇（以下「本件懲戒解雇」）に処された。Xは、①懲戒解雇事由がないこと、②懲戒解雇手続が違法であることや懲戒解雇が処分として重すぎることから懲戒解雇の相当性を欠くため本件懲戒解雇は無効であり、Xは自らの意思で辞職したものであるとして、退職一時金約82万円の支払いを求め、在職中のパワーハラスメント等を理由として慰謝料150万円および遅延損害金の支払いを求めた。

[1] 本判決で認定された事実

概要は以下のとおり。

| 年月日 | 事 実 |
|-------|---|
| H10.4 | X、株式会社メイテックに入社。 株式会社トヨタ自動車の生産技術部門に派遣され、自動車エンジンの鋳造用金型設計業務およびダイカスト生産準備業務に従事。 |

| | |
|----------|--|
| | その後、X、平成17年12月21日付で、株式会社メイテックに対し、Xがトヨタ自動車の業務契約期間中において、業務上知り得た技術的機密事項およびその内容等を第三者に開示または漏えいしない旨の誓約書（以下「本誓約書」）を作成。 |
| H18.1.6 | X、Yに入社。 以後、パワートレイン金型設計ブロック設計グループ設計チームに所属。 同チームは、エンジン部品を製造する金型の構成部品の図面を作図しており、金型等自体の開発は、別のチームが実施。 |
| H24.5 | X、2WAYシート（部下と上司の間で、仕事や職場について感じていること、部下の仕事目標等について1対1で話し合う「2WAY」と称する面談の際に使用するもので、部下が上司に提出する書面）の中で、今後、守秘義務に関わるような仕事が増えると思われる中で業務をすることは本意ではない等と記載。Xの上司であるAブロックリーダー（以下「A」）、秘密保持義務の内容についてXに尋ねるも、Xは説明を拒否。 |
| H25.5.20 | X、Bグループリーダー（以下「B」）に対し、5月20日から5月24日まで有給休暇を取得する旨連絡。 B、業務の進捗等を確認しようと架電するも、携帯電話の電源が切れておりつながらない状態。 |
| H25.5.28 | Cチームリーダー（以下「C」）、入社したXに対し、3件の作業（以下「本作業」）を指示するも、Xは本作業に従事せず帰宅。 |
| H25.5.30 | X、B・C・Aから再度指示された本作業に従事せず、午後2時頃帰宅。 |
| H25.5.31 | A、Xの行動は業務指示違反で就業規則の賞罰対象行為になる旨をXに説明。 X、賞罰の対象になることは分かっていると回答。 |
| H25.6.6 | X、株式会社本田技術研究所四輪R&Dセンターに異動（以下「本異動」）できないと希望の業務に従事できないため業務を放棄したとDグループリーダー（以下「D」）、Eチーフ（以下「E」）およびAに発言。X、その後も本作業に従事せず。 |
| H25.6.10 | X、Aに対し、本異動が実施されない限り入社しないと発言。 |
| H25.6.12 | A、Xに架電し、今後も本作業を行わないつもりかを尋ねたところ、X、そのつもりであると回答。また、Xに無断欠勤であると説明したところ、X、了解したと回答。 |
| H25.6.13 | A、Xに架電し、無断欠勤であり賞罰の対象になる旨伝えたところ、X、了解していると回答。A、DおよびEは、Xの自宅付近の喫茶店でXと面談。X、希望をかなえたく欠勤しており、本異動の実施まで入社しないと発言。D、Xの行動は就業規則の懲戒事由に該当すること |

| | |
|----------|---|
| | を伝え、あらためて厳重注意。 |
| H25.6.29 | D、Xに架電し、再度の話し合いを申し入れ、7月1日の面談実施を決定。 |
| H25.7.1 | D、Xに架電。X、会っても仕方がない、事故休職であり3カ月は休めると発言。D、このままでは懲戒解雇になると説明したところ、X、本異動の決定まで出社しない等と回答。Fブロックリーダー（以下「F」）、面談実施予定場所に赴くも、X現れず。E、7月19日付厳重注意ならびに通知書をもって、Xに業務放棄および無断欠勤につき厳重注意。 |
| H25.8.2 | Y、賞罰委員会を午前8時40分から午前9時30分まで開催。Xの懲戒解雇を満場一致で可決。F、8月3日付で懲戒解雇とすることをXに伝え、再審査の申し立ては8月5日までと説明。 |
| H25.8.4 | X、Dに架電し、懲戒解雇について異議申し立てをしない旨を伝える。 |
| H25.8.21 | X、8月20日付で「再審査請求」および「退職願」と題する書面をYに送付。Y、再審査請求の期限をXに伝達済みで、異議申し立て不実施の連絡も受領したことから、異議申し立てを却下。退職願は雇用契約の終了を理由にXに返送。 |

[2] 主な争点

本件では、①懲戒解雇事由の有無、②懲戒解雇の相当性の有無、③慰謝料事由の有無および慰謝料額が中心に争われた。以下では、①および②について紹介する。

2 判断

[1] 争点①：懲戒解雇事由の有無について

本判決は、懲戒解雇事由の有無について、Xは、平成25年5月28日から8月1日（編注：YがXに懲戒解雇を申し渡した日の前日）までの間、上司からの業務命令に従わず、指示された業務に従事しなかったものであるから、故意に業務を放棄したものであるとして、「会社の規則、業務命令および業務指示を遵守せず、またはこれに反抗したとき」との懲戒事由に該当し、また、平成25年6月12日から8月1日までの36日間、無断欠勤を続けており、「無断欠勤14日以上にわたったとき」との懲戒事由に該当すると判断した。

他方、Xは、業務命令不服従には正当な理由があると主張し、その理由として、(i) 業務命令に従うことは、本誓約書に基づく秘密保持義務に違反する、(ii) Xは圧力・パワーハラスメント・嫌がらせを受けた、(iii) Xは事故休職をしたに過ぎない、と主張したが、本判決はいずれの主張も排斥した。

【2】争点②：懲戒解雇の相当性の有無について

Xは、弁明の機会が付与されなかったこと等から本件懲戒解雇は相当性を欠くと主張していたが、本判決は、「Xは、上司からの度重なる業務命令に従わず、36日間無断欠勤を継続したものであるから、懲戒事由の程度は重大であって、懲戒解雇が相当性を欠くものということとはできない」として懲戒事由の相当性を認めた上で、以下のとおり、Xの主張を排斥した。

(1) 弁明の機会について

Yの就業規則において弁明の機会を与える旨の規定は置かれておらず、懲戒をするに当たっては労使の代表者で構成する賞罰委員会を開くこととされているところ、このような場合、弁明の機会を付与しないことをもって直ちに懲戒手続が違法ということとはできない。

(2) パワーハラスメント・秘密保持義務違反について

パワーハラスメント・秘密保持義務違反の恐れを認めることはできないから、賞罰委員会がこの点を審理しなかったことをもって、手続的に違法な点があるとはいえない。

3 実務上のポイント

【1】懲戒処分の有効性

懲戒処分が有効であるためには、懲戒権が存在することを前提に、①懲戒事由該当事実の存在、②懲戒処分の相当性、③適正手続（本判決は②に含めている）の三つの要件の充足が求められる。

③の具体的な内容については、本件で実施された賞罰委員会の開催のほか、本人の弁明の機会の付与や労働組合との協議といった手続きが就業規則において定められることが多い。そのような手続きが就業規則上定められている場合に、その手続きを経ずになされた懲戒処分は、懲戒権の濫用として無効になると解される（千代田学園事件 東京高裁 平16.6.16判決 労判886号93ページ）。本件は、就業規則上求められる手続きは履践されていた事例であるが、懲戒処分に当たっては、実体的要件だけではなく、手続的要件にも留意する必要がある。

【2】弁明の機会の付与が就業規則に定められていない場合

これに対して、就業規則上弁明の機会に何ら言及がない場合はどうか。

本判決は、「Yの就業規則において弁明の機会を与える旨の規定は置かれて」いないことに言及した上で、「懲戒をするに当たっては、労使の代表者で構成する賞罰委員会の意見を聞くこととされているところ、このような場合、弁明の機会を付与しないことをもって直ちに懲戒手続が違法ということとはできない」と判示しており、弁明の機会を付与することは懲戒解雇のための必須の要件ではないと考えているように思われる（本件で実施された賞罰委員会は、労使の代表者で構成されるものであり、被懲戒解

雇者の弁明を聴取する手続きではない)。

確かに、実質的な弁明の機会が与えられていた懲戒事由について懲戒解雇事由であることを認めつつ、一部の懲戒解雇事由について、「弁明の機会が与えられたとはいえないから、これを懲戒解雇の理由とすることは相当ではない」とした裁判例(ヒューマントラスト事件 東京地裁 平24.3.13判決 労判1050号48ページ)も存在する。他方で、弁明の機会が付与されていなくても懲戒処分を有効とする裁判例が多い。例えば、日本HP社セクハラ解雇事件(東京地裁 平17.1.31判決 判タ1185号214ページ)においては、「確かに、一般論としては、適正手続保障の見地からみて、懲戒処分の際し、被懲戒者に対し弁明の機会を与えることが望ましい」としつつも、「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」と判示されている。

このように、弁明の機会の付与は、懲戒解雇を有効にするための要件には含まれないと考えるところでも、弁明の機会を従業員に付与することは、なお有用であると考えられる。

実務上、被懲戒処分者側の事実に対する認識を聴取することは、使用者と従業員との対話を通じ、紛争の発生・拡大の防止に寄与することもある。また、弁明の機会の付与といった手続きを適切に履践することは、懲戒解雇事由の存在に関する使用者の主張を支え、裁判官に有利な心証を抱かせることにもつながり得る。これらの観点からも、被懲戒処分者に対する弁明の機会は付与した上で、その経過および弁明内容を記録しておくことが望ましい。

【著者紹介】

塚田智宏 つかだ ちひろ 森・濱田松本法律事務所 弁護士

2013年慶應義塾大学法学部卒業、2014年弁護士登録。

◆森・濱田松本法律事務所 <http://www.mhmjapan.com/>

■ 裁判例と掲載誌

①本文中で引用した裁判例の表記方法は、次のとおり

事件名(1)係属裁判所(2)法廷もしくは支部名(3)判決・決定言渡日(4)判決・決定の別(5)掲載誌名および通巻番号(6)

(例)小倉電話局事件(1)最高裁(2)三小(3)昭43.3.12(4)判決(5)民集22巻3号(6)

②裁判所名は、次のとおり略称した

最高裁 → 最高裁判所(後ろに続く「一小」「二小」「三小」および

「大」とは、それぞれ第一・第二・第三の各小法廷、および大法廷における言い渡しであることを示す)

高裁 → 高等裁判所

地裁 → 地方裁判所(支部については、「〇〇地裁△△支部」のように続けて記載)

③掲載誌の略称は次のとおり(五十音順)

刑集:『最高裁判所刑事判例集』(最高裁判所)

判時:『判例時報』(判例時報社)

判夕:『判例タイムズ』(判例タイムズ社)

民集:『最高裁判所民事判例集』(最高裁判所)

労経速:『労働経済判例速報』(経団連)

労旬:『労働法律旬報』(労働旬報社)

労判:『労働判例』(産労総合研究所)

労民集:『労働関係民事裁判例集』(最高裁判所)