

21 懲戒解雇が無効だとしても、普通解雇に転換することはできるか

**Q** 従業員に対し懲戒解雇処分を行いました。当該従業員からは、懲戒解雇事由に該当する事実が認められないとして、その効力を争われています。仮に、懲戒解雇事由に該当する事実が認められず懲戒解雇処分無効とされても、その解雇の意思表示は、普通解雇の意思表示として有効であると考えられないでしょうか。

**A** 懲戒解雇処分を行った後、懲戒解雇事由に該当する事実が認められないとして懲戒解雇処分が無効とされる場合において、当該懲戒解雇の意思表示が解雇の意思表示を包含するものであったとして解雇の要件を満たす限り普通解雇としては有効とすることができるか否か、すなわち、無効な解雇の意思表示について普通解雇への転換を認めかについては争いがあり、確立した判例がありません。そこで、懲戒解雇処分の効力が争われ、無効なリスクが想定されるケースでは、懲戒解雇の示とは別に、同一非違事実について予備的に普通解雇の意思表示をしておくことをお勧めします。

書式

○解雇通知書（主的に懲戒解雇の意思表示を、予備的に普通解雇の意思表示をする場合）

平成〇年〇月〇日

甲野太郎 殿

学校法人乙川学園  
理事長 乙川

通知書

当学校法人は、貴殿に対し、次のとおり処分することを通知する。

第1 処分内容  
貴殿を、平成〇年〇月〇日をもって懲戒解雇する。懲戒解雇の効力が認められない場合には、同日をもって貴殿を普通解雇する。

第2 根拠規定  
懲戒解雇について、就業規則第〇条第〇号  
普通解雇について、就業規則第〇条第〇号

第3 処分理由  
1 認定事実  
貴殿は、当学校法人の設置する乙川学園高等学校の保健体育教諭であるところ、平成〇年〇月〇日、〇年〇組の体育の授業において、生徒である丙山次郎がたまたま貴殿の意に沿わない言動をしたことをもって、スタート用ピストルで他人の顔を複数回叩いた上、他人に対し、教友らの注視する中、全裸でプールを泳ぐことを強要した。また、貴殿はかかる事件が問題となった平成〇年〇月〇日付職員会議において、反抗的な態度に終始し、何ら反省の念を表明しなかった。

解説

1 懲戒解雇の普通解雇への転換  
(1) 普通解雇と懲戒解雇  
解雇とは、使用者からの一方的意思表示による雇用契約の解約をいいます。このうち、労働不適合、私傷病による労働不能、勤務態度不良といった普通解雇事由に該当するとしてなされるものを普通解雇といい、従業員に非違行為があった場合に懲戒処分としてなされるものを懲戒解雇といいます。  
懲戒解雇は、懲戒処分の中で最も重く、従業員に重大な非違行為がある場合にのみ認められます。懲戒解雇の場合は、普通解雇の場合に比べて、「労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する」(労基法30①但書)という解雇予告義務の例外要件を満たすとして即時解雇される場合が多く(即時解雇については、【Q19】を参照してください)、また、就業規則等において退職金の不支給事由の定めがある場合、これに該当するとして退職金の全部または一部が不支給とされるのが一般的です(退職金の

事例7

被害妄想などの精神的な不調のために欠勤を続けたことを理由とする諭旨退職が、正当な理由のない無断欠勤にはあたらないとして、無効とされた事例【日本ヒューレット・パカード事件】  
(最判平24・4・27労判1055・5)

事実の概要

○当事者  
被上告人(控訴人・原告) X: Yの従業員(システムエンジニア)  
上告人(被控訴人・被告) Y: 電子計算機およびソフトウェア等の研究開発・製造等を行う株式会社

○事実経過

平12・10・1 YがXをシステムエンジニアとして雇用。  
平20・4上旬 XがYに対して、同僚・上司によるXに対する職場でのいやがらせ、情報漏洩等(本件被害事実。ただし、本判決で

被害事実はないとの結論に至った旨、および、明日以降は自社に業務に就いて欲しい旨を通称。  
Xは本件が解決しない限り自社を退社する意思はない旨回答。  
平20・7・25 Y(人事統括本部部長)がXに対して、直ちに自社に就業するよう命じる。  
平20・7・31 Xが自社。  
平20・8・25 賃調委員会開催(Xも出席)。  
平20・8・28 平成20年9月30日をもって諭旨退職処分とする旨の通告。

裁判所の判断

精神的な不調のために欠勤を続けていると認められる労働者に対しては、精神的な不調が解消されない限り引き続き出勤しないことが予想されるから、使用者としては、精神科医による健康診断を実施するなどした上で、その診断結果等に応じて必要な場合は治療を勧めた上で休職等の処分を検討し、その後の経過を見る等の対応を採るべき

# 懲戒処分をめぐる法律実務

— Q&Aと事例 —

編集

弁護士法人 御堂筋法律事務所

判断に迷う懲戒事案で誤らないために!

- ◆ **Q&A編** では、懲戒処分を行うための適正な手続や留意点について、Q&A形式で解説し、懲戒処分対応に際して用いる書式例も掲載しています。
- ◆ **事例編** では、重要判例を懲戒事由ごとに整理し、各判例について事案の概要や裁判所の判断を紹介した上で、実務的観点からの考察を加えています。
- ◆ 戒告、減給、出勤停止、降格など、解雇以外の懲戒処分についても幅広く取り上げています。

A5判・総頁434頁  
本体価格 4,400円+税  
送料実費

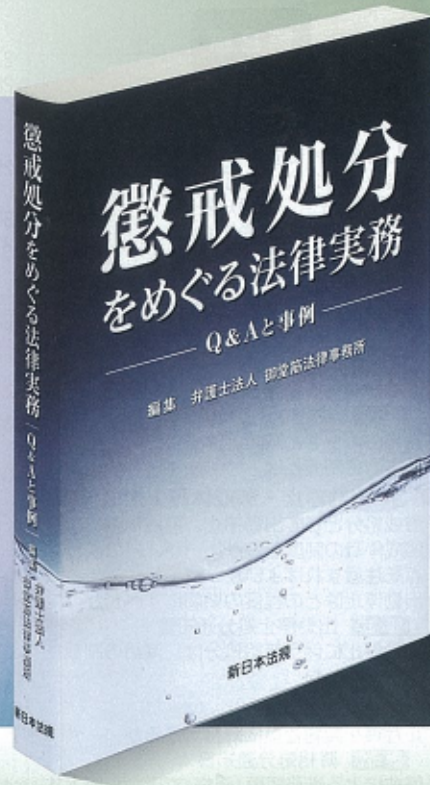
電子書籍版も発売!!

本

webショップからお申し込みいただけます。  
新日本法規 Web で 検索

電子書籍版

(電子書籍版)  
本体価格 3,600円+税



0120-089-339

E-mail eigyo@sn-hoki.co.jp





# 掲載内容

## Q & A 編

### 第1章

#### 懲戒処分の基礎知識

- 1 使用者が懲戒処分を行うことができる法的根拠はどのようなものか
- 2 懲戒処分を行うにあたっての基本的な考え方にはどのようなものがあるか
- 3 懲戒処分が権利濫用にあたるのはどのような場合か
- 4 懲戒処分にはどのようなものがあるか
- 5 懲戒事由にはどのようなものがあるか
- 6 従業員が懲戒処分を法的に争うには

### 第2章

#### 懲戒処分の種類

- 1 戒告と譴責の違いは何か
  - 書式 戒告処分通知書
  - 書式 譴責処分通知書
  - 書式 始末書
- 2 始末書の提出を拒否する従業員に対する提出の強制、および不提出を理由とする懲戒処分の可否とは
- 3 第2 減給
  - 1 減給ができる範囲とは
    - 書式 減給処分通知書
  - 2 賞与のカットと減給とは
  - 3 社内罰金制度とは
- 4 第3 出勤停止・懲戒休職・懲戒停職
  - 1 懲戒処分として出勤停止、懲戒休職および懲戒停職の制度を設けたいが、どのような点を注意すればよいか
  - 2 出勤停止はどの程度の期間にすべきか
    - 書式 出勤停止処分通知書
  - 3 出勤停止に伴う無給処分は、減給の制裁にあたらぬか
- 5 第4 降格・降職
  - 1 正社員を契約社員に降格できるか
    - 書式 降格処分通知書
  - 2 懲戒による職務変更(降格)で賃金が低下することは減給の制裁にあたるか
- 6 第5 諭旨解雇
  - 1 諭旨解雇の意義、諭旨退職、退職勧奨との相違点とは
    - 書式 諭旨解雇処分通知書
  - 2 諭旨解雇処分を受けた従業員が退職届を提出した場合と提出しない場合の帰趨とは
- 7 第6 懲戒解雇
  - 1 懲戒解雇する場合には、予告することなく、即時に辞めさせることができるのか
    - 書式 懲戒解雇処分通知書

- 20 懲戒解雇の場合であっても、退職金を支給しなければならないか
- 21 懲戒解雇が無効だとした場合、普通解雇に転換することはできるか
  - 書式 解雇通知書(主的に懲戒解雇の意思表示を、予備的に普通解雇の意思表示をする場合)
- 22 辞職後、合意退職後あるいは普通解雇後に、当該従業員を懲戒解雇することはできるか

### 第3章

#### 懲戒処分の手続

- 1 第1 就業規則
  - 23 就業規則上、懲戒に関する根拠規定が存しない場合にも、使用者は懲戒処分をなし得るか
  - 24 懲戒事由の記載内容はどの程度記載すればよいか
  - 25 懲戒処分の告知はどのような方法によるべきか
  - 26 従業員の行為が就業規則の懲戒事由に該当する場合、使用者は常に懲戒処分をなし得るのか
  - 27 就業規則上の懲戒の根拠規定は遡及できるか
  - 28 懲戒処分の内容を厳しくすることは、労働条件の不利益変更にあたるか
- 2 第2 事実調査
  - 29 従業員は使用者が行う事実調査に協力しなければならないか
  - 30 所持品検査を行うことはできるか
  - 31 事実調査のために自宅待機させることはできるか
    - 書式 自宅待機命令書
  - 32 非違行為が疑われる場合に、証拠保全のために、従業員の承諾を得ず、従業員が非違行為を行っているところを写真撮影することができるか
  - 33 従業員の私生活上の行為について調査することができるか
  - 34 精神的不調を訴えて無断欠勤を続ける従業員に対する懲戒処分の検討にあたり、精神科医による健康診断の実施は必要か
- 3 第3 弁明の機会
  - 35 懲戒処分の際に、就業規則や労働協約上の規定の有無を問わず、従業員に弁明の機会を必ず与えなければならないか
    - 書式 期日通知書
  - 36 懲戒事由に関し、従業員が使用者による調査に誠実に協力しない場合や弁明の聴取に不当に応じない場合にも、必ず弁明の機会の付与が必要か
  - 37 弁明の機会に、弁護士、家族または労働組合の立会いを求められた場合、どのように対応すればよいか
- 4 第4 処分の決定
  - 38 賞罰委員会の審議を省略することはできるか
  - 39 賞罰委員会のメンバーは労使双方としなければならないか
  - 40 賞罰委員会の委員に利害関係者を選任することはできるか
  - 41 事前協議約款・同意約款とは
  - 42 事前協議約款および同意約款において手続を履践したと認められるための協議や同意とは

### 第4章

#### 懲戒処分の注意点

- 1 第1 対象者
  - 43 内部告発者に対する懲戒処分とは
  - 44 出向者に対する懲戒処分とは
  - 45 派遣労働者に対する懲戒処分とは
  - 46 定年退職後再雇用者に対する懲戒処分とは
  - 47 失踪した従業員に対する懲戒解雇をすることができるか
  - 48 管理監督責任の懈怠による上司に対する懲戒処分とは
- 2 第2 処分理由
  - 49 一事不再理、二重処分の禁止とは
  - 50 懲戒処分後に懲戒事由を追加することができるか
- 3 第3 プライバシー関連
  - 51 会社は従業員の電子メール等を監視することができるか
  - 52 懲戒処分の有無等の問い合わせに対して回答することができるか
  - 53 懲戒処分の事実を社内に公表することができるか
    - 書式 公表に際しての書式
  - 54 懲戒処分の事実を社外に通知することができるか
- 4 第4 その他
  - 55 非違行為を改めさせたい従業員がいるが、懲戒処分を行うのはためらわれるという場合、どのような方法があるか
  - 56 非違行為から長期間を経た後でも時効を気にせず懲戒処分を実施することができるか
  - 57 インターネットへの書き込みを行った従業員に対して当該書き込みを理由に懲戒処分を行うことができるか
  - 58 懲戒処分に該当する行為によって会社が損害を被った場合に、当該従業員に対して損害賠償請求することはできるか

## 事例編

### 第1章

#### 経歴詐称

- 1 (概説)
  - 1 前科を秘匿したことを理由とする普通解雇が無効とされた事例(マルヤタクシー事件)
  - 2 前科を秘匿し、職歴を偽ったことを理由とする懲戒解雇が有効とされた事例(メッセ事件)
  - 3 職務に必要な能力を有するかのようになつたことを理由とする懲戒解雇が有効とされた事例(グラバス事件)
  - 4 短大卒を高卒と偽ったことを理由とする懲戒解雇が有効とされた事例(スーパーバッグ事件)
  - 5 視力障害を秘匿したことを理由とする普通解雇が無効とされた事例(サン石油事件)

### 第2章

#### 職務懈怠

- 1 (概説)
  - 6 過去に2度の譴責処分、減給処分および出勤停止処分を受けている状況において、無許可で3度早退し、その後、無許可で長期間連続して欠勤したこと等を理由とする懲戒解雇が有効とされた事例(日経ビービー事件)
  - 7 被害妄想などの精神的な不調のために欠勤を続けたことを理由とする諭旨退職が、正当な理由のない無断欠勤にはあたらないとして、無効とされた事例(日本ヒューレット・パッカー事件)
  - 8 長距離運転手の積荷の紛失事故等を理由とする懲戒解雇が無効とされた事例(ブラザー陸運事件)
  - 9 接客態度不良、協調性の欠如を理由とする懲戒解雇が有効とされた事例(カルティエ・ジャパン事件)
  - 10 中途採用の営業開発部長に対して、営業部員10人を採用するようにとの「特命」を達成できなかったことを理由になされた減給、降格および解雇が無効とされた事例(コアズ事件)
  - 11 組合活動を行う旨虚偽の申告を行って業務を行わなかったことを理由とする普通解雇が無効とされた事例(クノールプレムゼ商用車システムジャパン事件)
  - 12 部下の横領行為を発見できなかったことを理由とする懲戒解雇が有効であるとされた事例(関西フェルトファブリック事件)

### 第3章

#### 業務命令違反

- 1 (概説)
  - 13 有休休暇指定に関して時季変更権を行使したにもかかわらず欠勤したこと(無断欠勤)を理由とする譴責処分が有効であるとされた事例(NTT(年休)事件)
  - 14 勤務割変更命令に従わず、欠勤したことを理由とする6か月の停職処分が無効とされた事例(国鉄梅小路駅事件)
  - 15 子育て中の共働き女性従業員につき転勤命令に従わなかったため出勤停止処分を行い、それでもなお従わなかったことを理由とする懲戒解雇が有効であるとされた事例(ケウッド事件)
  - 16 既に決着した問題について、勤務時間中に再度社長等に内部通報し、その後も会社の業務命令に反抗する等した従業員に対する、業務命令違反を理由とした5日間の出勤停止処分および解雇が有効とされた事例(ポッシュ事件)

## 新日本法規出版株式会社

本社 〒460-8455 名古屋市中区栄1丁目23番20号  
総務本部  
東京本社 〒162-8407 東京都新宿区市谷砂土原町2丁目6番地  
札幌支社 〒060-8516 札幌市中央区北1条西7丁目5番  
仙台支社 〒981-3195 仙台市泉区加茂1丁目48番地の2  
東京支社 〒162-8407 東京都新宿区市谷砂土原町2丁目6番地  
関東支社 〒337-8507 さいたま市見沼区南中野244番地1

- 17 法定外休日労働を拒否したことを理由に減給処分を行った件につき、休日労働義務を免れず懲戒事由は存するものの、減給処分は重きに失するとして無効とされた事例(東洋銅飯事件)
- 18 鉄道会社の従業員に対する、脱靴を伴う所持品検査を拒否したことを理由とした懲戒解雇が有効とされた事例(西日本鉄道事件)
- 19 機密漏洩を防止するための所持品検査を適法としつつ、当該所持品検査を拒否したことを理由とする懲戒解雇が無効とされた事例(帝国通信工業懲戒解雇事件)

### 第4章

#### 職場規律違反

- 1 (概説)
  - 20 別会社を介して、下請会社から多額のリベートを受領したことを理由とする懲戒解雇が有効とされ、退職金請求が全部棄却された事例(トヨタ車体事件)
  - 21 取引先からの個人的な金銭の借入れおよび取引先への顧客紹介の謝礼の受領を理由とする懲戒解雇が有効とされた事例(わかしお銀行事件)
  - 22 通勤手当の不正受給を理由とする懲戒解雇が無効とされた事例(光輪モーターズ事件)
  - 23 社内手続を経していない多額の機器購入等を理由とする懲戒解雇が有効とされた事例(バイエル薬品事件)
  - 24 業務上知り合った社外の女性らに執ようにつきまとったこと等が、会社の社会的信用を著しく毀損する行為であるとして、懲戒休職処分が有効とされた事例(X社事件)
  - 25 頭髪を黄色に染めて勤務したトラック運転手が、会社の改善指示に従わず、始末書の提出も拒否したことを理由とする諭旨解雇が無効とされた事例(株式会社東谷山家事件)
  - 26 休憩時間中に組合活動として集会を開催したことに対する譴責処分、戒告処分および始末書を提出しなかったことを理由とする降格処分がいずれも無効とされた事例(金融経済新聞社(賃金減額)事件)
- 2 (概説)
  - 27 私生活において、住居侵入罪として罰金刑に処せられたことを理由とする懲戒解雇が無効とされた事例(横浜ゴム事件)
  - 28 鉄道会社従業員による私生活上の電車内の痴漢行為について、懲戒解雇が有効、退職金全額不支給が一部無効とされた事例(小田急電鉄事件)

### 第5章

#### 職場外での非違行為

- 29 運送会社の従業員が、帰宅途中に酒気帯び運転で検挙されたことを理由とする懲戒解雇が有効とされた事例(ヤマト運輸事件)
- 30 運送荷役会社の従業員が公休日にタクシー運転手をしたことを理由とする懲戒解雇が有効とされた事例(日通名古屋製鉄作業株式会社事件)
- 31 従業員の多数が、一斉に退職届を提出して欠勤や職場放棄をし、取締役が退職後に設立した競合会社と業務提携する別会社に入社したことを理由とする懲戒解雇が一部有効、一部無効とされた事例(キャンシステム事件)
- 32 象の飼育および死亡に関するテレビ局への内部告発により、会社の信用を著しく毀損させたことを理由とする懲戒解雇が有効とされた事例(アワーズ(アドベンチャーワールド)事件)
- 33 勤務先の銀行における労基法違反の実態等を銀行員らが記した出版物が出版されたことにより、銀行の信用を失墜させ名誉を毀損したことなどを理由としてされた、当該銀行員らに対する戒告処分が無効とされた事例(三和銀行事件)

### 第6章

#### 近時、特に問題となっている非違行為等

- 1 (概説)
  - 34 部下の女性従業員に対するセクシュアルハラスメントを理由とする懲戒解雇が無効とされた事例(Y社(セクハラ・懲戒解雇)事件)
  - 35 派遣社員に対する暴力的な言動を理由とする譴責処分が有効とされた事例(エヌ・ティ・ティ・ネオメイトなど事件)
  - 36 半年間にわたる競業他社に対するシステム構築の支援行為を理由とする懲戒解雇が有効とされた事例(ヒューマントラスト(懲戒解雇)事件)
  - 37 専門学校の教職員が業務用パソコンを使用して出会い系サイトに登録し、勤務時間中に大量の私用メールのやり取りを行ったことを理由とする懲戒解雇が有効とされた事例(K工業技術専門学校事件)
  - 38 有期雇用従業員が他の非正規従業員に対して電子メールを送信したことを理由とする譴責処分が無効とされた事例(東和エンジニアリング事件)
  - 39 取引先に虚偽の事実を告知して当該取引先との契約関係を解消させ、会社に損害を与えたことを理由とする懲戒解雇が有効とされた事例(ヒューマントラスト(信用棄損)事件)

●内容を一部変更することがありますので、ご了承ください。