

ケース別

懲戒処分通知書作成の 実務とモデル文例

—事前準備・記載のポイント—

編著 黒田 清行（弁護士）
猿木 秀和（弁護士）

新日本法規

[26] パソコン、メールの私的利用を理由として懲戒処分する場合

ケース

Aの以下の事情に鑑みて、Aを懲戒解雇にすることを決定しました。

- ① 就業規則では、「学園、学校等の名誉信用を傷つけたとき」、「その他前各号に準ずる違反又は不都合な行為があったとき」を懲戒事由としている。
- ② Aは、専門学校に教員として雇用され、進路指導課長も兼務していたところ、同校の業務用のパソコン及びメールアドレスを利用して出会い系サイトに登録し、知り合った女性と大量のメールのやり取りを継続的に行った。
- ③ 当該メールでは、日常の出来事に関する雑談のような内容が多かったものの、一部には極めて性的な内容を含むものもあった上、それが第三者も閲覧可能な状態に置かれていた。
- ④ Aは、過去に減給処分を受けたことがある。

事前準備等の留意点	記 載 事 項
1 パソコン等の私的利用が懲戒事由に該当するか否か検討	懲戒処分の根拠となる規程及び具体的な条項
2 Aによる私的利用に関する事実認定	調査により認定したパソコン等の私的利用の具体的な内容
3 Aに関する情状の検討	具体的な懲戒処分を選択するに際して考慮した事由

文 例

令和○年○月○日

○○専門学校

○○○○殿

学校法人○○

理事長 ○○○○

懲戒処分通知書

この度、貴殿を懲戒に処することを決定いたしましたので、下記のとおり通知いたします。

(根拠規則) 就業規則第○条第○号	(処分の種類及び程度) 懲戒解雇
<p>(処分の理由)</p> <p>貴殿は、令和○年○月から令和○年○月にかけて、業務用のメールアドレスを使用して出会い系サイトに登録し、同サイトで知り合った女性と大量のメールのやり取りを行った（上記期間において受信メールが約1,600件、送信メールが約1,300件）。このメールの中には、極めて性的な内容を含むものもあり、また同サイトにおいてメールアドレスとともにそれが第三者に閲覧可能な状態となっていた。</p> <p>貴殿の以上の行為は、学校の名誉信用を著しく傷つけるものであり、また、貴殿が過去に減給の懲戒処分を受けたことがあることを踏まえると、当法人として厳罰をもって対処せざるを得ない。</p> <p>よって、上記根拠規則に基づき、懲戒解雇処分に相当すると判断したものである。</p>	
(交付日付) 令和○年○月○日	
(効力発生日) 令和○年○月○日	

解 説

1 懲戒処分の根拠となる規定

本ケースと類似の事件にK工業技術専門学校事件（福岡高判17・9・14判タ1223・188）があります。同事件では、専門学校の教員が長期間にわたって、出会い系サイトで知り合った女性などと大量の私用メールのやり取りをしていたことについて、「学園、学校等の名誉信用を傷つけたとき」等の懲戒事由に該当するとして懲戒解雇となり、第1審（福岡地久留米支判平16・12・17判タ1223・192）はこれを無効としましたが、控訴審において有効とされました。

従業員に対して懲戒処分を行うに当たっては、就業規則や懲戒規程などであらかじめ懲戒事由が定められており、問題となる行為がそれに該当することが必要とされています（フジ興産事件＝最判平15・10・10裁判集民211・1）。

この点、「電子機器利用規程」、「インターネット利用規程」のような規程を設ける、就業規則の中の従業員が遵守すべき事項の中に規定を置く又は業務指示として従業員に周知するなどの方法で会社におけるパソコンやメールの私的利用を禁止している場合、多くの企業では「業務上の指示又は就業規則その他会社の諸規程に違反した場合」といった懲戒事由が定められていると思われますので、これに該当するとして懲戒処分を検討することが可能になります。

一方、諸規程や業務指示で私的利用の禁止が明確となっていない場合、慎重な検討が必要になります。

本ケースでは、メールを私的利用したことに加え、それが出会い系サイトの利用のためであったこと、性的な内容を含んだメッセージが第三者に閲覧可能な状態になっていたこと等の事情を合わせて「学園、学校等の名誉信用を傷つけたとき」という懲戒事由に当たるとしてい

第5章 ハラスメント

<概 説>

1 ハラスメントと懲戒処分

本章では、ハラスメント行為に対する懲戒処分通知書の文例を取り上げています。

ハラスメントには、セクシュアルハラスメントや、パワーハラスメント、マタニティハラスメントなどの様々な類型があるところ、いずれのハラスメントも、労働者の尊厳を不当に傷付ける行為であるだけでなく、企業秩序を乱す行為であることは明らかであるため、懲戒処分の対象となり得ます。また、各法令に基づく指針（セクハラ指針、パワーハラ指針、マタハラ指針等。以下、これらをまとめて「各指針」といいます。）では、ハラスメントの防止措置義務の一環として、ハラスメント行為者に対して必要かつ適切な懲戒処分等を行うことが求められているため、ハラスメントの事実が確認された場合には、懲戒処分も含めて厳正に対処する必要があります。

2 事実調査

ハラスメント行為に対する懲戒処分を検討する前提として、懲戒対象となる事実を特定する必要があるだけでなく、各指針では、事実の有無、内容について、正確かつ迅速な確認が求められているため、ハラスメントの通報等があった場合には、早期に事実調査に着手する必要があります。

事実調査においては、まずは被害者から事情聴取を行い、5W1Hを意識しながら具体的な事実関係等を聴取します。また、並行して動画や電子メール等の客観的証拠も集めつつ、必要に応じて第三者からも

事情聴取を行った上で、行為者に対する事情聴取を行います。調査の結果、当事者の供述のほかに証拠が乏しい場合には、当事者のいずれの供述が信用できるのか、慎重に検討した上で事実認定を行う必要があります。

検討の結果、懲戒の対象となる事実が認定できた場合には、懲戒処分通知書に懲戒の対象となる事実を具体的に記載します。また、後日、懲戒処分の有効性を争われた場合には、懲戒処分通知書記載の事実を含めた懲戒の対象となる事実については、会社側が立証する必要がありますので、事情聴取の内容を録音する、陳述書を作成し署名押印を取得しておくといった方法で、調査段階での関係者の供述等を証拠化しておくことも重要です。

3 懲戒事由該当性

就業規則の定め方は、企業によって様々であり、自社の就業規則全体を確認し、いずれの懲戒事由に該当するのか検討する必要があります。ハラスメントは、「会社施設内において、風紀秩序を乱すような言動をしたとき」、「職務上の地位や人間関係などの職場内の優越的な関係を背景とした、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、他の労働者の就業環境を害する行為をしたとき」などの懲戒事由に該当することが考えられます。また、行為の態様いかんによっては、「会社内において刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行い、その犯罪事実が明らかとなったとき」などの懲戒事由にも該当することになります。なお、各指針においては、各ハラスメントの該当性等に関する考え方が記載されており、懲戒事由該当性の判断に当たっては、これらの記載も参考となります。

検討の結果、懲戒事由該当性が認められる場合には、懲戒処分通知書には、該当する就業規則の条項をもれなく記載する必要があります。

- [43] 上司が部下に対し、営業成績があがらないことを理由に退職を執拗に迫る等の言動を行ったことを理由として懲戒処分する場合

ケース

Aの以下の事情に鑑みて、降格処分に付すことを決定しました。

- ① 当社の就業規則では、「職務上の地位や人間関係などの職場内の優越的な関係を背景とした、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、他の労働者の就業環境を害したとき」などが降格処分を含めた懲戒事由として定められている。また、当社は、パワハラについての指導啓発を継続して行い、ハラスメントのない職場作りが会社の経営上の指針であることを明確にしていた。
- ② ところが、当社の担当役員補佐兼流通営業部長であるAは、1年以上にわたり、Bを含む複数の部下に対して、以下のような言動を繰り返していた。
 - ・「12月末までに2,000万やらなければ会社を辞めると一筆書け」と言った。
 - ・「口約束というのは、約束守らないでしょ？」などと言い、「浦和で今期2,000万円やります。大阪に帰ったら年間3,000万やります。できなかったら辞めます。」と書かせた。
 - ・Bの子供の年齢を聞いた上で、「それくらい（の年齢）だったらもう分かるだろう、おまえのこの成績表見せるといかに駄目な父親か」と言った。
- ③ Bは、上記各行為により、カウンセリングを継続的に受けざるを得ない状況になった。

事前準備等の留意点	記 載 事 項
1 行為の態様、反復・継続の程度等の確認	懲戒の対象となるAの具体的な言動の内容（態様、反復・継続の程度等）
2 事案に応じた相当な処分を検討したか	言動の内容のほか、Aの職場での立場及び使用者の方針や取組等、処分の相当性を基礎付ける事実

文 例

令和〇年〇月〇日	
〇〇部 〇〇〇〇殿	
株式会社〇〇 代表取締役 〇〇〇〇	
懲戒処分通知書	
この度、貴殿を懲戒に処することを決定いたしましたので、下記のとおり通知いたします。	
（根拠規則） 就業規則第〇条第〇号及び第〇号	（処分の種類及び程度） 降格（本日付で〇〇の職を解き、 〇〇の職を命ずる。）
（処分の理由） 貴殿は、令和〇年〇月から令和〇年〇月までの1年以上にわたり、〇〇〇を含む複数の部下に対して、以下のような言動を繰り返した。 （略） 貴殿の以上の行為は、職務上の地位や人間関係などの職場内の優越	

的な関係を背景とした、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、他の労働者の就業環境を著しく害するものであり、その態様等は悪質であることに加えて、当該行為により一部従業員がカウンセリングを継続的に受けざるを得ない状況に陥るなど、実際に企業秩序が著しく害されていること、当社ではパワーハラスメントについての指導啓発を継続して行い、ハラスメントのない職場作りが会社の経営上の指針であることも明確にしていたにもかかわらず、貴殿は幹部としての地位、職責を忘れ、上記言動を取り続けたものであることなどからすると、当社として厳正に対処せざるを得ない。

よって、上記根拠規則に基づき、降格処分に相当すると判断したものである。

(交付日付) 令和〇年〇月〇日

(効力発生日) 令和〇年〇月〇日

解 説

1 本ケースのポイント

本ケースは、上司が部下に対し、営業成績があがらないことを理由に退職を執拗に迫る等の言動を行ったことを理由として懲戒処分する場合の懲戒処分通知書を取り上げています。

本ケースのような口頭によるパワハラは、注意・指導の行き過ぎとして行われることも多く、その内容も様々ですので、個別の事情も踏まえつつ、慎重に処分内容を検討する必要があります。

2 事実調査に当たっての留意点

(1) 行為の態様、反復・継続の程度の確認

懲戒事由該当性及び相当な処分内容を決定するためには、問題行為を具体的に特定する必要があります。また、行為の態様、反復・継続

の程度は、行為の悪質性を判断する上で極めて重要な要素となります。例えば、一言に「退職を迫る」といっても、「この仕事は向いていないと思うから転職も考えたかどうか。」と一度提案するなど、適法な退職勧奨と評価できるものから、長期間にわたり複数回「辞めろ。」と言うなど、違法な退職の強要と評価できるものに至るまで様々な行為が考えられます。

そのため、事実調査に当たっては、まずはどのような行為がどの程度、反復・継続して行われたのか、5W1Hを意識しながら具体的に確認をする必要があります。事実調査を行うに当たっては、動画や電子メール等の客観的証拠を集めつつ、被害者や行為者に対するヒアリングを行うことになると思いますが、第三者が見ているような場面で行われた事案などでは、必要に応じて第三者からも事情聴取を行います。調査の結果、当事者の供述のほかに証拠が乏しい場合には、当事者のいずれの供述が信用できるのか、慎重に判断し、事実認定を行う必要があります（〔41〕参照）。

（2）行為の経緯等の確認

同じような態様の問題行為が反復・継続して行われた場合でも、それを行うに至った経緯や目的によっては、行為の悪質性の評価が左右されるといえますので、なぜそのような行為に及ぶに至ったのか、行為の前後の事情も含めて詳細に確認する必要があります。

例えば、上司が単にいじめ・嫌がらせ目的で、業務の適正な範囲を超える指導を行っていた場合には、重い懲戒処分も検討し得るといえますが、被害者が度重なる指導を行ったにもかかわらず、全く改善がされなかったため、指導が行き過ぎた結果として業務の適正な範囲を超える指導となってしまう場合には、その余の事情にもよりますが、前者の場合よりも軽い処分を検討することになります。

〔47〕 会社への批判をホームページに掲載したことを理由として懲戒処分する場合

ケース

Aの以下の事情に鑑みて、14日間の出勤停止処分に付することを決定しました。

- ① 就業規則には、従業員が服務上遵守すべき事項として、「会社の経営方針あるいは編集方針を害するような行為をしない」、「会社の機密をもらさない」、「流言してはならない」とそれぞれ規定し、これらが懲戒事由とされている。
- ② Aは、新聞発行を業とするB社において、記者として勤務していた。
- ③ Aは、インターネット上の自らのホームページにおいて、取材上知り得た事実やB社の様々な方針についての批判などを掲載した。

事前準備等の留意点	記 載 事 項
1 会社への批判をホームページに掲載することの懲戒事由該当性	企業秩序との関連性、企業の社会的評価の低下・毀損の有無（そのおそれの有無）
2 会社への批判や情報漏えいに係る事実関係の把握	批判の時期、内容及び情報拡散の範囲
3 Aの情状	具体的な懲戒処分を選択するに際して考慮した事由

文 例

令和〇年〇月〇日

〇〇部〇〇課

〇〇〇〇殿

株式会社〇〇

代表取締役 〇〇〇〇

懲戒処分通知書

この度、貴殿を懲戒に処することを決定いたしましたので、下記のとおり通知いたします。

(根拠規則) 就業規則第〇条第〇号及び第〇号	(処分の種類及び程度) 14日間の出勤停止
<p>(処分の理由)</p> <p>貴殿は、平成〇年〇月から令和〇年〇月まで新聞記者として勤務していたところ、別紙記載のとおり、不特定多数の者が閲読し得る自身のホームページにおいて、取材源の秘匿に反する部分、取材のプロセスを公開する部分、記者の倫理や会社の編集方針に反する部分、会社の機密を漏らす部分を掲載し、また、会社を公然と批判する内容を掲載した。</p> <p>新聞発行を業とする当社において、その業務遂行上、取材源を秘匿するという経営・編集方針は極めて重要である。</p> <p>貴殿の以上の行為は、当社の上記の経営・編集方針に反するのみならず、当社が社外秘とした事項まで明らかにしたことに加え、当社に対する批判の内容を見ても、その表現は一読して通常の社内批判の程度を超える感情的なもので悪意に満ちており、建設的な社内批判とは明らかに一線を画するものであることから、職場の秩序を乱したものとして、当社として厳正に対処せざるを得ない。</p> <p>よって、上記根拠規則に基づき、14日間の出勤停止に相当すると判断したものである。</p>	

(交付日付) 令和〇年〇月〇日
(効力発生日) 令和〇年〇月〇日

解 説

1 ホームページ上での会社に対する批判と懲戒

本ケースと類似の事件に日本経済新聞社事件（東京地判平14・3・25労働827・91）があります。同事件では、新聞社の編集記者が、不特定多数の者が閲読できるホームページ上に、取材先の実名や役職名を記載し、会社を批判するなどの内容の記載を行ったことを理由とする出勤停止処分（14日間）につき、有効との判断がされました。

従業員が、会社への批判をしたとしても、それ自体は私生活上の行為ですから、直ちに懲戒処分には至りません。もとより会社に対する評価は人それぞれ異なり得て、「会社が残業代を適切に支払わない」などの正当な批判といえるものもあるなど、冷静に対処する必要があります。

他方で、そのような正当性を全くみてとれない批判もあります。そうした批判が、ホームページ上で、不特定多数の者に閲読されれば、会社の企業秩序等に不測の影響が生じかねず、企業として厳正に対処する必要があります。とりわけ、今日では、本ケースで扱うホームページに限らず、Facebook、X（旧：Twitter）等のSNSが広く普及しており、従業員が、事実と異なる、あるいは行き過ぎた表現により、会社の批判を不意に行ってしまうリスクが潜在しています。手軽かつ即時に、不特定多数に情報を発信できるというSNSの利点が、この局面においては、従業員の一時的な感情の下での情報拡散という企業リスクを創出しており、企業としての対応の難しさがあります。



新日本法規

