「パワハラ」「報復」と言われないために!

ケース別 懲戒処分検討のポイント
ー判断・求償の考慮要素ー

共編　伊藤 昌毅（弁護士）・山畑 茂之（弁護士）

◆業務上・外の非違行為を取り上げ、処分検討時に会社が考慮すべき要素や留意点を、法規定や判例を踏まえ解説しています。

◆従業員個人への損害賠償請求や求償、刑事告訴についても取り上げています。

◆労働事件に豊富な実務経験を有する弁護士が共同で執筆しています。

A5判・総頁418頁
定価5,390円（本体4,900円）送料460円

0120-089-339 受付時間 8:30～17:00（土・日・祝日を除く）
WEBサイト https://www.sn-hoki.co.jp/
E-mail eigyo@sn-hoki.co.jp
法令情報を配信!

電子書籍も新日本法規WEBサイトで発売!!
〈電子版〉
定価 4,950円（本体4,500円）

パソコン　スマートフォン　タブレット で閲覧いただけます。
「新日本法規アプリ」での閲覧は、iPhone/iPadはAppStoreより、Android端末はGoogle Playよりアプリ（無償）をインストールし、電子書籍をダウンロードしてご利用ください。
ブラウザでの閲覧は、ストリーミング形式になりますので、閲覧時にはインターネットへの接続環境が必要です。

総合法令情報企業として社会に貢献　新日本法規出版

公式Facebookページ
法律出版社ならではの情報を発信

掲載内容

第1章 業務上の行為に対する処分

1　虚偽申告・詐称

〔1〕応募条件に合わせて学歴を低く偽っていた場合
〔2〕長期間の勤続を経てから重大な経歴詐称が判明した場合
〔3〕前科があることを隠していた場合
〔4〕親族が反社会的勢力に所属していることが判明した場合
〔5〕業務に支障がある障害を申告していなかった場合
〔6〕前職でトラブルを起こして辞めたことを隠していた場合
〔7〕運転に支障のある持病を隠していた場合
〔8〕ストレスチェックで虚偽の回答をしていた場合
〔9〕休職申出時に提出された診断書に虚偽があった場合
〔10〕離婚を隠したまま、家族手当を受給し続けていた場合
〔11〕通勤経路が変更になった後も会社に届け出ず、従前の定期券代を不正受給していた場合

2　ミス・能力欠如、勤怠不良

〔12〕会社のモバイル端末をウイルス感染させ、データが流出した場合
〔13〕オフィスの施錠忘れにより、盗難被害が出た場合
〔14〕何度も指導を受けているにもかかわらず同じミスを繰り返す場合
〔15〕業務中に過労運転で交通事故を起こした場合
〔16〕メンタル不調の部下に不適切な対応を繰り返した場合
〔17〕顧客対応時の言葉遣いが悪く、クレームが多い場合
〔18〕遅刻や無断欠勤を繰り返している場合
〔19〕私傷病による精神的不調が疑われる従業員が診断書を提出せずに欠勤を続けている場合

3　業務命令違反

〔20〕部下が上司の業務指示に従わず、上司に対して暴言を繰り返している場合
〔21〕時間外労働時間を過少申告していた場合
〔22〕残業で完成させるよう命じられた業務を自己判断で中断した場合
〔23〕業務多忙を理由に、無断で休日出勤を繰り返していた場合
〔24〕試験で故意に低い点数をとり、管理職への登用を拒否した場合
〔25〕業務時間中に大量の私用メールを送受信していた場合
〔26〕勤務時間内に会社のパソコンでインターネットの私的利用を繰り返していた場合
〔27〕業務中に悪ふざけをしている動画をSNSに投稿して炎上した場合
〔28〕在宅勤務で他人に業務を手伝わせていたことが分かった場合
〔29〕新型コロナウイルスの感染拡大に伴う在宅勤務において仕事をしていると装ってサボっていた場合
〔30〕新型コロナウイルスの感染拡大を理由に出張を拒否した場合
〔31〕異動に伴う転勤命令に従わない場合
〔32〕有給休暇申請日が時季変更権に基づき変更されたが、当日に無断欠勤した場合
〔33〕メンタル不調の症状が出ているのに受診指示に従わない場合
〔34〕新型コロナウイルスの感染拡大に伴う会食禁止の指示に反して会食を行っていた場合

4　職場規律違反

〔35〕服装・髪型・ひげ等について、採用時の誓約を守らない場合
〔36〕トランスジェンダーである従業員の身だしなみが会社の規定に反する場合
〔37〕デスク周りにごみが散乱し、不潔な状態が注意されても続く場合
〔38〕職場に根拠のない噂を流し、士気低下の原因となっている場合
〔39〕就職活動中の学生と私的に連絡を取り、２人で食事に行っていた場合
〔40〕新型コロナウイルス感染時の出勤停止期間を守らず、職場で感染者が出た場合
〔41〕私傷病休職中に転職活動をしていた場合
〔42〕取得を義務付けられている年次有給休暇を取得しなかった場合
〔43〕昼食時の混雑回避のため、休憩時間を独断でずらしていた場合
〔44〕定められた喫煙の場所・時間を守らない場合
〔45〕規定上、社外持ち出し禁止の機密情報を資料作成のために上司の許可を受けずに自宅に持ち帰った場合
〔46〕私傷病休職中に医師から処方された薬を購入しないため治療の効果が上がらない場合

5　ハラスメント行為

〔47〕暴行や傷害、脅迫など、刑事事件性を帯びるパワハラ行為があった場合
〔48〕暴言、嫌がらせなどのパワハラ行為があった場合
〔49〕部下や後輩に対し、借金やお金の無心を繰り返す場合
〔50〕独断で特定の部下に退職する

よう促していた場合
〔51〕パワハラを告発した元部下に報復行為を行っていた場合
〔52〕性的関係の強要などの刑事事件性を帯びるセクハラ行為があった場合
〔53〕容姿や体型、服装を侮辱する、からかうなどのセクハラ行為があった場合
〔54〕セクハラで処分を受けた者が、過去にも別の従業員に同様のセクハラをしていたことが判明した場合
〔55〕育児休業の取得を妨げるなどのマタハラ行為やパタハラ行為があった場合
〔56〕訴訟でハラスメントが否定された場合
〔57〕ハラスメントを受けた旨の虚偽の申告がされた場合

6　その他の行為

〔58〕社有車であおり運転をして検挙された場合
〔59〕社内で窃盗行為をした場合
〔60〕内部通報を繰り返す場合
〔61〕横領の可能性が高いが証拠がない場合
〔62〕取引先からリベートを受け取っていたことが判明した場合
〔63〕管理職従業員が労働組合の結成に関与していた場合
〔64〕社内で盗撮行為をした場合
〔65〕懲戒処分の一環として提出を命じた始末書の提出に応じない場合
〔66〕経理担当の従業員が不正な経費処理を繰り返して着服していたことが発覚し、上司の指導監督責任が問題となった場合
〔67〕同僚の非違行為について他の従業員が見て見ぬ振りをしていた場合

第2章
業務外の行為に対する処分

1　副業・兼業

〔68〕平日、コンビニで夜間アルバイトをしていた場合
〔69〕月1回程度、風俗店で働いていた場合
〔70〕転職を前提に競業他社で働いていた場合
〔71〕従業員の副業の取引先が反社会的勢力であった場合
〔72〕会社から許可を得た副業に関して、勤務時間中に何度も連絡を行っている場合
〔73〕会社での労働時間と通算すると労基法上の時間外労働の上限規制に違反する兼業をしていた場合
〔74〕親が経営する会社の取締役となっていた場合
〔75〕多数のワンルームマンションを購入して賃貸業を営んでいた場合

2　信用毀損・情報漏えい

〔76〕虚偽が含まれる内部告発をした場合
〔77〕勤務先がブラック企業であるとの暴露本や記事を公表した場合
〔78〕社内スキャンダルをメディア関係者にリークした場合
〔79〕禁止しているにもかかわらず、競業他社の製品の使用をやめない場合
〔80〕上司や同僚の誹謗中傷をSNSに投稿していた場合
〔81〕SNS上で差別的な発言を繰り返していた場合
〔82〕従業員の子女がSNS投稿で営業秘密を漏えいしていた場合
〔83〕従業員の私的なブログの炎上が原因で会社に抗議の電話等が殺到するなど業務運営に支障を来した場合

3　刑事犯

〔84〕痴漢行為・盗撮行為により、迷惑防止条例違反で逮捕された場合
〔85〕つきまとい行為により、警察から警告や禁止命令を受けた場合
〔86〕淫行や児童買春で逮捕された場合
〔87〕家族に対する暴力・虐待で逮捕された場合
〔88〕飲酒運転で検挙された場合
〔89〕けんかで相手に傷害を負わせた場合
〔90〕薬物事犯で検挙された場合
〔91〕万引き行為で検挙された場合

4　その他の行為

〔92〕同僚にマルチ商法や宗教の勧誘行為を繰り返していた場合
〔93〕共用スペースを食事や仮眠で独占し、注意されてもやめない場合
〔94〕社内不倫が発覚した場合
〔95〕カードローンで多重債務を抱え、自己破産した場合
〔96〕騒音やごみ出しのルール違反で社宅の近隣者に迷惑をかけた場合
〔97〕新型コロナウイルスの濃厚接触者に該当するにもかかわらず会社に報告せずに出勤していた場合

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。

新日本法規出版株式会社

本社 総轄本部 〒460-8455 名古屋市中区栄1丁目23番20号
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
名古屋支社 〒460-8456 名古屋市中区栄1丁目26番11号
大阪支社 〒540-0037 大阪市中央区内平野町2丁目1番12号
広島支社 〒730-8558 広島市中区国泰寺町1丁目5番9号
高松支社 〒760-8536 高松市扇町3丁目14番11号
福岡支社 〒810-8663 福岡市中央区大手門3丁目3番13号
(2022.4)51002171
この印刷物は環境にやさしい「植物性大豆油インキ」を使用しています。

内容見本〔A5判縮小〕

〔51〕 パワハラを告発した元部下に報復行為を行っていた場合

ケース

当社の経営企画課所属のBは、同じ課の課長であるAから受けたパワハラについて告発を行いました。社内調査の結果、Bの告発が事実であると確認できたことから、当社は、Aに対して譴責の懲戒処分と、課長職を解く人事上の降格を行いました。しかし、その直後、AがBに対して、嫌がらせをするようになったことが分かりました。

考慮要素
1　報復行為の動機・行為態様
2　告発対象のハラスメントに対する懲戒処分の有無・内容
3　過去の同種行為に対する処分の有無・内容

ポイント

懲戒事由該当性及び懲戒処分の内容を検討する前提として、懲戒対象の非違行為となる報復行為の動機や行為態様を確認します（1）。また、懲戒処分の要否・内容の決定に際しては、告発の対象となったハラスメントについて、行為者に対してなされた懲戒処分の有無・内容を確認（2）、同種事案の処分内容を確認するため、過去に、社内でなさ

解　説

1　報復行為の動機・行為態様

(1)　はじめに

パワハラをはじめとしたハラスメント行為について告発がなされた後、被告発者が告発者に対して、嫌がらせをする・人事評価を不当に下げるなどの報復行為を行うことがあります。本ケースでは、このような、パワハラの告発に対する報復行為に係る懲戒処分について検討します。

(2)　報復行為の動機

その報復行為（嫌がらせ、人事評価を不当に下げるなどの生の事実）が告発行為に対するものといえるかどうかを確認するために、報復行為の動機を確認します。

報復行為がパワハラの告発を受けてなされたとの動機が認定できるのであれば、これを告発に対するものと評価することができます。

もっとも、行為の内容次第では、その動機が告発と無関係であっても（報復行為といえなくとも）、懲戒処分の対象になり得ます（嫌がらせはそれ自体が懲戒事由となり得ます。）。

そのため、動機は、報復行為が懲戒事由として定められているのであれば懲戒事由該当性の根拠となりますが、主に、非違行為の悪質性に関するものとして、処分の相当性の判断材料となります。

なお、動機は、加害者の内心の事情なので、その認定は、基本的には加害者のヒアリングを踏まえて行うことになりますが、告発と報復行為との時間的近接性、当該報復行為を行う他の理由の有無などから推認することも考えられます。

(3)　行為態様

そのため、ハラスメントの告発に対する報復行為に関する社内における過去の処分歴を確認し、その処分内容との均衡を考慮して今回の懲戒処分の量定を検討します。

過去の処分よりも重い処分とすることも軽い処分とすることも可能ですが、その場合は、重くする理由・軽くする理由をそれぞれ説明できるようにしておくことが必要です。

損害賠償請求等

本ケースでは、Aの報復行為がBに対する不法行為に該当することを前提に、Bから会社に対して使用者責任（民715）の追及がなされる可能性があります。会社は、Bに対して使用者責任に基づいて損害賠償を支払った場合、その損害をAに求償（民715③）することが考えられます。

もっとも、判例では、そのような場合の求償請求について、会社の「事業の性格、規模、施設の状況、被用者の業務の内容、労働条件、勤務態度、加害行為の態様、加害行為の予防若しくは損失の分散についての使用者の配慮の程度その他諸般の事情に照らし、損害の公平な分担という見地から信義則上相当と認められる限度において、被用者に対し右損害の賠償又は求償の請求をすることができる」と判示されており（茨城石炭商事事件＝最判昭51・7・8判時827・52）、実務上、会社から従業員に対する損害賠償請求や求償請求は制限されることが多いです。

もっとも、このような制限があるのは軽過失行為に限られ、故意に基づく場合又は重大な過失がある場合には、そのような制限はされないと解されています。報復行為は、被害者（B）の権利侵害を意図しており、故意によるものといえるでしょうから、求償請求は制限されずに認められる可能性が高いと考えられます。

〔72〕 会社から許可を得た副業に関して、勤務時間中に何度も連絡を行っている場合

ケース

従業員Aは、会社から許可を得て副業を行っていますが、就業時間中に何度も業務用のパソコン及び私用のスマートフォンで副業関係の連絡を行っていたことが分かりました。上司から注意をしても、しばらく経つとまた同様の行為を行っています。

考慮要素
1　労務提供への支障の有無及び程度
2　副業関係の連絡の内容
3　他の従業員に与える影響
4　当該従業員に対する個別の注意・指導の状況

ポイント

1　職務専念義務

従業員は、雇用契約に基づく基本的な義務として、会社の指揮命令下で職務を誠実に遂行すべき義務を負っており、就業時間中は職務に専念し、他の私的活動を差し控えるべき義務を負っています（職務専念義務）。

この義務は、就業規則において、例えば、「勤務中は職務に専念し、正当な理由なく勤務場所を離れないこと」などと規定されています（厚生労働省モデル就業規則（令和3年4月版　厚生労働省労働基準局監督課）11条3号参照）。