

Q538. 裁判で懲戒解雇の理由に懲戒解雇当時に認識していなかった非違行為を追加して主張できますか。

懲戒処分の有効性は懲戒処分時に理由とした具体的な非違行為について判断すべきものですので、特段の事情のない限り、使用者が懲戒解雇時には認識していなかった事実を主張することはできません。

懲戒処分の理由とされた非違行為と密接に関連した同種の非違行為等の場合には「特段の事情」に該当するので主張できます。

たとえば、一連の横領行為の一部のみの調査が先行し、これのみで労働者を懲戒解雇したところ、その後の調査でその前後にも横領行為があり、裁判においてこれら一連の横領行為として懲戒解雇事由に該当すると主張する場合はこれにあたります。

裁判例には、無断欠勤等を理由に懲戒解雇をした後に、その労働者が経歴詐称をしていたことが判明した事案について、経歴詐称の事実は特段の事情にはあらず、経歴詐称の事実をもって懲戒解雇事由に該当するとの主張はできないとしたものがあります。

弁護士法人四谷麴町法律事務所
勤務弁護士作成