

相談室 Q&A

人事管理関係

Q

懲戒事案に応じて処分内容の公開・非公開を分けることは問題か

ある管理職の行為がパワーハラスメントに該当したため、懲戒処分を検討しています。当社のルールでは、懲戒処分は社員の氏名等を秘匿した上で、事案を社内報に公開しています。しかし、当事者から「事案の内容で加害者が特定できるので、懲戒処分しても社内に公開しないでほしい」との訴えがあったため、この事案に限って非公開とすることを検討しています。このように、取り扱いに差を設けるルールとしていないにもかかわらず、個別事情から事案そのものを非公開とすることは問題でしょうか。

(神奈川県 D社)

A

懲戒処分の結果を公開するか否かについては、原則として、企業の裁量に委ねられている。懲戒処分を公開するに当たっては、懲戒対象者の名誉毀損などに該当する可能性なども踏まえた上で判断する必要がある。したがって、名誉毀損に該当するおそれがある場合には、個別の事情により非公開とすることが適切である

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. 懲戒処分の公開について

懲戒処分は、企業秩序の維持のために行われる側面もあり、企業内において、懲戒事由に該当する行為がされたことが既に周囲に知られている場合等、処分結果を公開することによって企業秩序の回復を図り、公開することで再発防止に資することもあります。

そのため、就業規則において、「懲戒処分の際、被懲戒者の所属部署、役職、事案の概要、懲戒処分の対象となった行為及び懲戒処分の内容等について、社内に公表する場合がある」などと定めている企業もあり、このような公表規定の運用は企業の裁量に委ねられていると考えられます。ご質問の企業においても、氏名等については秘匿して公開するルールを採用しているようですので、就業規則などにおいて、懲戒処分の結果について、

公開する規定が存在しているものと考えられます。

しかしながら、懲戒処分の公開については、名誉毀損に対する配慮や被害者がいる場合には被害者のプライバシーへの配慮などが求められるのではないかとといった点が問題となります。

2. 懲戒処分の公開と名誉毀損

懲戒処分を受けるということは、基本的には不名誉なことであり、公開されることによって、懲戒処分の対象者の社会的評価を下げることにつながるおそれがあります。

民法723条は、「他人の名誉を毀損した者に対しては、裁判所は、被害者の請求により、損害賠償に代えて、又は損害賠償とともに、名誉を回復するのに適当な処分を命ずることができる」と定め、被害者による名誉毀損の加害者に対する損害賠償

請求権と名誉回復措置請求権を認めています。

名誉毀損の解釈においては、たとえ、真実を公開した場合であっても、それが対象者の社会的評価を下げる以上は、原則として違法であり、損害賠償および名誉回復の責任（例えば、日刊新聞紙への謝罪広告の掲載やホームページ上への謝罪文の掲載などの方法が採用されています）を負担することとされています。例外的に許容されるには、公開の目的が専ら公益目的であることに加えて、当該事実が真実であることまたは真実であると判断するに足りる相当な理由があることが必要と考えられています。

例えば、泉屋東京店事件（東京地裁 昭52.12.19判決）は、懲戒解雇の結果および当該解雇に至る経緯などを公表したところ、当該元従業員から会社の当該名誉毀損行為に基づく損害賠償を請求された事案です。当該事件において、裁判所は、「一般に、解雇、特に懲戒解雇の事実およびその理由が濫りに公表されることは、その公表の範囲が本件のごとく会社という私的集団社会内に限られるとしても、被解雇者の名誉、信用を著しく低下させる虞れがあるものである」とした上で、「公表する側にとって必要やむを得ない事情があり、必要最小限の表現を用い、かつ被解雇者の名誉、信用を可能な限り尊重した公表方法を用いて事実をありのままに公表した場合に限られると解すべきである」と判断されており、懲戒解雇の公表が許容される基準としては、真実であることを前提とした必要最小限度という厳格な基準が用いられています。

このほか、マナック事件（広島高裁 平13. 5.23判決）においては、降格処分を会社内で掲示した事案が問題となりましたが、こちらでは、降格処分が真実であり、名誉を毀損する意図をもって行われたものではないこと、業務上必要な情報の共有であったことから名誉毀損とまでは認められませんでした。

3. 公開の際の留意点について

懲戒処分の公開に当たっては、懲戒対象者の名誉毀損に該当しないように、留意する必要があります。

このことは、就業規則などに従って公開する場合でも同様です。会社として、違法な名誉毀損に該当するおそれがあるような場合には、懲戒処分の公開を控えるべきでしょう。

公開に当たって留意すべき一つ目の事項は、当該懲戒の根拠となる事実が真実であるか否かという点です。前述のとおり、公開した内容が真実であれば、名誉毀損することを殊更意図して行ったものでない場合には許容されることがあります。

二つ目の事項としては、懲戒対象者や被害者を特定できる形で行うのか否かという点です。懲戒処分が原則として不名誉なことであることからすれば、業務上の必要性がない限りは、氏名等については公開をするべきではないでしょう。

これらの点に関して、人事院では、懲戒処分の公表指針を定めています（平15.11.10総参-786）。公表する際には、「事案の概要、処分量定及び処分年月日並びに所属、役職段階等の被処分者の属性に関する情報を、個人が識別されない内容のものとするを基本として公表する」とされています。さらに、被害者またはその関係者のプライバシー等の権利利益を侵害するおそれがある場合等、公表することが適当でない認められる場合は、公表内容の一部または全部を公表しないことも差し支えないものとしています。

人事院の公表指針は、被懲戒者の名誉や被害者がいる場合のプライバシー等に配慮した内容となっており、懲戒処分を公開する場合の基本的な考え方が示されているといえます。

ご質問では、パワーハラスメントの当事者から、事案の内容で加害者が特定できるとの申し出を受けているとのことですので、氏名等の秘匿のみでは個人が識別されない内容とはならないと考えられます。このような状況で懲戒処分の結果を公開することは、被懲戒者の名誉毀損または被害者のプライバシー侵害を引き起こすおそれがあるといえますので、会社として違法な懲戒処分の公開を控えるために、非公開とすることは会社の裁量の範囲として許容されると考えられます。