



弁護士法人たくみ法律事務所ニュースレター「匠への道」

□懲戒処分の事実を公表することは違法？合法？ □10月から開始！介護職員の待遇改善のための「特定処遇改善加算」とは  
□弁護士による「寸劇セミナー」を開催しました！

Pickup Law News

## 懲戒処分の事実を公表することは違法？合法？

### はじめに

会社が従業員に対して懲戒処分を行った場合、懲戒処分を受けた者の氏名、所属部署、処分の対象になった行為、処分の内容を社内で公表している会社は少なくありません。



会社にとっては、同種の行為の再発を防止し、従業員の行為によって乱された企業秩序を回復する観点から、公表を行うことには一定の必要性が認められるように思われます。

一方で、懲戒処分の事実を公表することは**従業員の名誉や信用を低下させる可能性がありますし、個人のプライバシーへの配慮も必要**です。

今回は、懲戒処分の事実を社内に公表することの是非と、公表する場合の注意点について解説いたします。

### 過去の裁判例

#### (1) 公表が「適法」とされた事案

懲戒処分の社内での公表が問題となり、裁判所が適法と判断した事件として平成 19 年 4 月 27 日の東京地方裁判所の判決（「X 社事件」）があります。

この事件は、会社が従業員に対して懲戒休職

6 ヶ月とする旨の処分を行い、その旨を記載した書面を社内掲示板に掲示したところ、従業員が、懲戒休職処分が無効であることと掲示が名誉棄損に当たることを主張した事案です。

東京地裁は、「懲戒処分は、不都合な行為があった場合にこれを戒め、再発なきを期すものであることを考えると、そのような処分が行われたことを広く社内に知らせ、注意を喚起することは、著しく不相当な方法によるのではない限り何ら不当なものとはいえないと解される」としたうえで、本件の公示方法は何ら不相当なものとは認められないと判断しました。

社内で公表する必要性の程度と公表方法の妥当性を検討し、懲戒処分の公表が社会的に相当といえる限度で行われているか、という基準で判断されているといえます。

なお、この事案では会社の**就業規則に懲戒処分につき「原則としてこれを公示する」との定めがあり、裁判所はその点も判断要素とした**と考えられます。

#### (2) 公表が「違法」とされた事案

他方で、昭和 52 年 12 月 19 日の東京地方裁判所の判決（「泉屋東京店事件」）では、反経営的行動および不正行為を理由として懲戒処分を行い、懲戒解雇の理由や会社の主張を記載した文書を全従業員に配布し、社内に掲示したことについて、名誉棄損の成立が認められました。

裁判所は、懲戒解雇の事実や理由を公表することが適法とされるためには、公表行為が「そ

の具体的状況のもと、社会的にみて相当と認められる場合、すなわち、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て事実をありのままに公表した場合に限られる」としました。

そのうえで、「原告らが重大な不正行為をなしたことによって懲戒解雇されたかの印象を与える本件各文書の内容、半ば強制的ともいえるその配布、掲示の方法、その配布掲示にあたり原告らの名誉の尊重を顧みない被告側の意図をも考慮すると、結局本件各文書の配布、掲示は、特にその公表方法、さらにはその公表内容において社会的に相当と認められる限度を逸脱している」と述べました。

## 懲戒処分を社内で公表するときのポイント

これら 2 つの裁判例から判断すると、懲戒処分を公表する必要性の程度に対して公表の方法が妥当でないといえる場合には、名誉棄損が認定される可能性が高いです。



では、懲戒処分を公表するときにはどのようなポイントに注意すべきなのでしょうか。

### (1) 処分を受けた者の氏名の公表

「X 社事件」では、懲戒処分を受けた者の氏名が記載された通知書を、発令の当日にのみ掲示したことが違法ではないと判断されています。

しかしながら、再発防止や企業秩序の回復を図る観点からは、処分を受けたものの氏名を公表しなくても、懲戒処分の対象となった行為の内容や理由のみを公表すれば足りるはずですが。

したがって、**処分の対象となった行為が悪質かつ重大であり、氏名の公表により再発防止や企業秩序の回復を図ることが社会的に相当といえる場合を除き、氏名を公表することは避けた**

**方がよい**でしょう。

セクシャルハラスメントの事案のように、処分を受けた者の氏名を公表することが被害者の特定に繋がるような場合には特に慎重になるべきです。

### (2) 懲戒処分の内容および理由の公表

再発防止や企業秩序の回復を図る観点から、処分の対象となった行為の内容や理由を公表することには必要性が認められます。

ただし、先に説明したとおり行為の内容を公表することによって処分を受けた者や被害者が特定されかねないときには注意が必要です。



また、懲戒処分の理由を公表する際には、懲戒処分の対象事実だけでなく就業規則上の根拠条文を具体的に記載すべきです。

### 社外への公表が認められる場合

懲戒処分により解雇された者が、取引先を訪問し、会社に対する誹謗中傷を広めているような場合に、会社が取引先に対して「●●は懲戒処分により解雇したので、その言動を信じないようにしてほしい」と通知することは認められるのでしょうか。

過去の裁判例には、従業員に懲戒処分を行った事実を広く通知しなければならないような必要性が認められる場合であれば違法とまでは認められないとされたものがあります。

もっとも、そのような場合であっても、通知の必要性がある者にのみ送り、通知書には穏当な表現を使い、内容も必要最小限とするといった配慮をすべきでしょう。

## さいごに

このように、懲戒処分的事实を公表する場合には、処分を受ける者の名誉やプライバシーに十分に配慮すべきです。

公表の目的はあくまで再発防止と企業秩序の回復でなければならず、「見せしめ」や「つるし上げ」のための公表とならないように注意しなければいけません。

トラブルの予防という観点からは、そもそも公表が必要かどうかというところから検討した方がよいでしょう。

公表が想定されているのであれば、**就業規則に「懲戒事実を公表することがある」旨の規定**

**を設け、その内容や方法について従業員に周知すべきです。**

懲戒処分は会社の秩序と規律を維持するための制度ですが、対象となる従業員に少なからぬ影響を与えることになります。

懲戒処分や公表を実施する際には、万が一のトラブルも想定しながら慎重に行うようにしましょう。



### 弁護士 桑原 淳

福岡県古賀市出身。大学卒業後、民間企業の法務部に勤務した後、弁護士へ。民間企業勤務の経験を活かし、企業に対して実践的なサポートを行うことを心がけている。

## TOPICS

## 10月から開始！介護職員の待遇改善のための「特定処遇改善加算」とは

## はじめに

2019年10月に実施される介護報酬の改定において、経験・技能のある介護職員の処遇を改善することを目的とした「介護職員等特定処遇改善加算」（以下、「特定処遇改善加算」といいます。）が創設されることが明らかになりました。



今回は厚生労働省社会保障審議会の介護給付費分科会の資料を元に、特定処遇改善加算の概要や要件について解説いたします。

## 概要

介護業界においては人材不足が深刻です。

これを解消するためにリーダー級の介護職員について他産業と遜色ない賃金水準を実現することが、今回の賃上げの目的です。

勤続10年以上の介護福祉士に月額平均8万

円相当の処遇改善を行うことを算定根拠に、公費1000億円程度が投入される予定です。

## 特定処遇改善加算の取得要件

特定処遇改善加算の取得要件となっているのは以下の3つです。

### 要件① 現行の介護職員処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）までを取得していること

介護職員処遇改善加算とは、区分ごとに設定された要件を満たした介護事業所で働く介護職員の方の賃金改善を行うための加算で、加算Ⅰ（介護職員1人あたり月額37,000円相当を加算）から加算Ⅴ（同じく月額12,000円相当を加算）があります。

特定処遇改善加算を取得するために必要な「加算Ⅰ」から「加算Ⅲ」を受け取るための要件は次のとおりです。

**加算Ⅰ…キャリアパス要件Ⅰ、Ⅱ、Ⅲの全て＋職場環境等要件を満たす**

**加算Ⅱ…キャリアパス要件Ⅰ及びⅡ＋職場環境等要件を満たす**

### 加算Ⅲ…キャリアパス要件ⅠまたはⅡに加え、 職場環境等要件を満たす

キャリアパス要件にはⅠ、Ⅱ、Ⅲの3種類があります。

Ⅰ…職位・職責・職務内容に応じた任用要件と賃金体系の整備をすること

Ⅱ…資質向上のための計画を策定して、研修の実施または研修の機会を設けること

Ⅲ…経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組みを設けること。

職場環境要件とは、賃金改善以外の処遇改善の取り組みをいい、その内容について雇用する全ての介護職員へ周知することが必要です。

#### 要件② 介護職員処遇改善加算の職場環境要件に関し、複数の取組を行っていること

介護職員処遇改善加算の「職場環境等要件」について、複数の取組を行っていることです。



職場環境等要件は、「資質の向上」「労務環境・処遇の改善」「その他」の3つの区分に分けられており、それぞれの区分で1つ以上の取組を行うこと等、実効性のある要件とすることが検討されています。

具体的に次のような内容です。

- 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
- 雇用管理改善のため管理者の労働・安全衛生規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実
- 事故、トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化
- 非正規職員から正規職員への転換

#### 要件③

介護職員処遇改善加算に基づく取組において、ホームページへの掲載等を通じた見える化を行っていること

職場環境等要件に取り組むだけでなく、活動の実態が外部から認識できる状態にしなければいけないとされています。

現在、利用者が適切に介護事業所を比較・検討できるよう、事業者が年に1回、最近の介護サービスの情報を都道府県に報告し、都道府県がその内容をインターネットに公表する情報公開制度が設けられています。



見える化の具体的手段として、情報公開制度に基づく報告において、賃金改善以外の処遇改善に関する具体的な取組内容の報告を求める方法等が検討されています。

## 最後に

処遇改善の対象となる「経験・技能のある介護職員」については、「勤続10年以上の介護福祉士を基本とし、介護福祉士の資格を有することを要件とする」とされていますが、「勤続10年」の考え方については、10年以上の勤続年数を有しない者であっても業務や技能等を勘案し対象とできることとするなど、事業所の裁量で設定できるようにすることが検討されています。

特定処遇改善加算の取得要件について、詳細は今後発表されるものと予想されます。

介護報酬の改定までの約半年にどのような取組をするべきか、お困り事がございましたら弁護士にご相談ください。



2月22日、福岡県内外の企業の皆様を対象に行われた『『ドラマで学ぶ』実践！労務トラブル対策セミナー『それやっちゃだめでしょ！？』』において、当事務所の弁護士6名が講師を務めました。

「ドラマで学ぶ」というタイトルからもお分かりいただけるように、今回のセミナーの最大の特徴は、弁護士による「寸劇」を通じて労務問題を掘り下げるというユニークなコンセプトです。

- ・寸劇の配役に乗じて(?)、代表弁護士の宮田に「おい、おまえ！」と突っかった桑原
- ・某お笑いコンビから拝借した「名前間違いネタ」で会場の笑いをさらった澤田…ではなく澤戸
- ・抜群の演技力を発揮し、どこから見ても中小企業の社長にしか見えなかった江藤等々、見所満載のセミナーとなりました。

セミナーの様子や内容の詳細は弊所企業法務サイトでも公開しておりますので、是非ご覧いただければ幸いです。

## たくみ法律事務所 NEWS LETTER 「匠への道」

発行：弁護士法人たくみ法律事務所

[e-mail] info@takumi-law.jp [HP] www.takumi-corporate-law.com

[福岡オフィス] 福岡市中央区渡辺通三丁目6番15号 NMF天神南ビル10階

[TEL] 092-724-4848 [FAX] 092-724-2616

・地下鉄七隈線 天神南駅：徒歩3分 渡辺通駅：徒歩2分

・天神バスセンター：徒歩5分

[北九州オフィス] 北九州市小倉北区米町一丁目1番1号 小倉駅前ひびきビル8階

[TEL] 093-383-9033 [FAX] 093-383-9188

・JR・モノレール小倉駅：徒歩5分

・モノレール平和通駅：徒歩2分

このようなことでお困りの場合はお気軽にご連絡ください。

- ・労働問題（雇用契約書、就業規則、未払い残業代被請求、問題社員対応、解雇等）
- ・契約法務（契約書作成、リーガルチェック、契約解除等）
- ・知的財産権（特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権等）
- ・不動産問題（賃料滞納、明渡請求、賃料増減額交渉等）
- ・景品表示法（景品提供、不当表示等）
- ・債権回収（督促、訴訟、差押え、損害賠償請求等）
- ・会社法務（設立、定款作成、株主総会、取締役会、組織変更等）
- ・倒産（破産、再生等）