

Q 私生活の非行を理由に懲戒できるか

1 私生活上の非行

労働契約上の義務は労務の提供であり労働時間以外に何を行うかは労働者の自由である。労働者の社会的生活における非違行為に対しては国家による刑罰や社会的制裁が科される。

労働者の私生活に関して使用者が懲戒処分を行うことは、できないのが原則である。

しかし私生活と業務とを明確に区分できない場合もあるし、純然たる私生活であっても会社に相当の不利益が及ぶことがある。

一定の場合には私生活上の非行であっても懲戒の対象とすることができると思われる。

2 裁判例

裁判例では、労働組合活動に関連した公務執行妨害行為を理由とする懲戒免職処分を有力としたものがある。

「従業員の職場外でされた職務遂行に関係のない所為であっても、企業秩序に直接の関連性を有するものであり、それが規制の対象となることは明らかである」とし、「企業の社会的評価の低下・毀損につながるおそれがあると客観的に認められるがごとき所為については、職場外でされた職務遂行に関係のないものであっても、なお広く企業秩序の維持確保のために、これと規制の対象とすることが許される場合もあり得る」と判示している。

また、社宅での原発職員のビラ配布について、「企業の円滑な運営に支障を来すおそれがあるなど企業秩序に関係を有するものもある」として、讃責処分を有効とした裁判例もある。

一方で、深夜酩酊して他人の住居に入り込んで住居侵入罪として逮捕され、罰金刑に処せられた労働者に対する懲戒解雇を無効とした裁判例がある。

懲戒解雇について「無理からぬ点がないではない」としながらも、会社の組織、業務等に関係のない私生活の範囲内で行われたこと、刑罰が軽いこと、指導的な職務の地位にないことを理由とする。

また、在日米軍基地反対運動で逮捕起訴された労働者に対する懲戒解雇処分を無効とした裁判例もある。同判決は、懲戒解雇該当性について、「当該行為の性質、情状のほか、会社の事業の種類・態様・規模、会社の経済界に占める地

位、経営方針及びその従業員の会社における地位・職種等諸般の事情から総合的に判断して、右行為により会社の社会的評価に及ぼす悪影響が相当重大であると客観的に評価される場合」という基準を示している。

3 相当性

私生活上の非行を懲戒の対象とできる場合であっても、その処分内容は事案に即し、かつ一段階軽度なものととどめることが適当である。

職場内での不倫関係について、小規模事業所で懲戒解雇を無効とした裁判例がある。

一方で、バス運転手と女性車掌との事案では普通解雇を有効とした裁判例があることは参考となろう。