



Vol.125

杜若経営法律事務所 弁護士 岡 正俊

★通勤電車内の盗撮行為を理由とする懲戒解雇の有効性

今月のニュースレターは、通勤途中の電車内での盗撮行為を理由とする懲戒解雇の効力が問題となった裁判例（名古屋地裁 R6. 8. 8 判決）をご紹介します。

1. 事案の概要

原告は日本郵便に勤務する従業員で、盗撮行為の時点では郵便局郵便部課長を務めていました。

原告は、通勤途上の勤務時間外、電車内で盗撮行為をし、迷惑防止条例違反により逮捕され、翌日釈放されました。原告が被害者に被害弁償し、被害者が被害届を取り下げるといった内容の示談が成立しました。

被告は、本件盗撮行為を理由に、原告を懲戒解雇しました。

原告の迷惑防止条例違反被疑事件については不起訴処分となり、本件について報道はされませんでした。

被告の懲戒規定（懲戒標準）には、以下のような定めがありました。

「職務外の非違については、刑事事件により有罪とされた者は、『懲戒解雇～減給』とし、刑事事件により有罪とされた者以外の行為により、会社の信用若しくは名誉を棄損し、又は業務に支障をきたした者は、基本は『減給～注意』とし、重大なものは『懲戒解雇～停職』とする。」

2. 裁判所の判断

(1) 私生活上の行為に対する懲戒処分の可否

裁判所はまず私生活上の非行に対する懲戒処分について、「職務遂行と直接関係のない従業員の私生活上の非行であっても、会社の企業秩序に直接関連を有するもの、又は、企業の社会的評価の毀損につながるおそれがあると客観的に認められるものについては、企業秩序の維持確保のための懲戒の対象となり得るものというべきである。」としました。

そして、以下の理由を挙げ、本件が懲戒の対象になることは肯定しました。

- ・ 被告が、職務外非行による信用失墜行為の根絶に向け、ミーティングにより従業員に対して周知するなどの取組を行っていた。
- ・ 報道されなかったとしても、本件行為は、被告の企業秩序に直接の関連を有するものであり、被告の社会的評価の毀損につながるおそれがあると客観的に認められる。

(2) 懲戒解雇の相当性

懲戒解雇の相当性については、以下のような要素をあげて判断しました。

【有効の方向に働く要素】

- ・ 「性的な姿態を撮影する行為等の処罰及び押収物に記録された性的な姿態の影像に係る電磁的記録の消去等に関する法律」が本件行為の翌日に施行された。
- ・ 原告は1年前頃から同様の盗撮をしていたと供述している。
- ・ 業務外非行による信用失墜行為について研修等で繰り返し指導しているが根絶には至っていないとして、飲酒運転・人身事故及び物損事故並びに盗撮、児童買春等の破廉恥事案につい

て原則懲戒解雇により措置することとし、ミーティング等において社員に周知することとした。

- ・原告は郵便局郵便部課長としてこれを指導する立場にあった。

【無効の方向に働く要素】

- ・本件行為時は条例違反にとどまる。
- ・法定刑に照らすと他の法令違反行為と比較して重い法令違反行為であるとまではいえない。
- ・原告は示談をして不起訴処分となり有罪判決を受けていない。
- ・懲戒標準では有罪以外の非違行為については基本として「減給～注意」とされている。
- ・有罪判決を受けた場合に比べ類型的に会社の業務に与える影響や被告の社会的評価に及ぼす影響は低い。
- ・報道されていない。
- ・原告自身翌日に釈放されており通常の勤務に復帰できる状態になった。
- ・本件行為及び原告の逮捕によって被告の業務等に悪影響を及ぼしたとはいえない。
- ・原告は過去に懲戒処分歴がない。
- ・過去事例との比較も明確でない。

(3)結論

上記のような各点を検討し、結論として**懲戒解雇は無効**としました。

3. まとめ

裁判所は上記のとおり慎重に判断した上で本件懲戒解雇を無効としました。

上記判断の中でも触れられていますが、被告では、業務外での飲酒運転や破廉恥事案について、研修等により繰り返し指導し、違反については原則懲戒解雇としてミーティング等で社員に周知していました。もっとも、懲戒規定（懲戒標準）では有罪とされた者以外は基本的に減給～注意とされており、判決でもこの点を指摘されています。厳罰化を明確にし実行するためには、懲戒標準も合わせるべきだったかと思います。

業務外の非違行為については、公務員や学校教員等、公益的な立場にある者に対する懲戒解雇が有効とされる例はありますが、民間企業の労働者についての裁判例はほとんど見られません。企業としても無効とされるリスクがあるため、懲戒解雇に踏み切ることができないのだと思いますし、私も実際に相談を受ける際には懲戒解雇が妥当との意見はなかなか申し上げられません。

ただ、特に飲酒運転や破廉恥事案については、世間や社内の見方も厳しいと思いますので、会社が厳罰化を打ち出し、その旨の規定や基準を設け、従業員にも十分周知のうえ、懲戒解雇を含む厳しい処分をした場合は、効力を認めても良いのではないかと個人的には思います。

お電話・メールでご相談お待ちしております。(9:00~17:00)

[杜若経営法律事務所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)