

## 従業員の職務外の非行に対する懲戒処分

当社の従業員が、休日にプライベートな集まりで知人に暴行して怪我をさせたとのこと。今のところ、逮捕はされず何度か警察に出頭して取調べを受けていますが、どのような処分になるかは警察からも教えてもらえません。従業員が犯罪を犯したとすれば、当社としても何らかの懲戒をしなければいけないと考えますが、どのように対応すればよいでしょうか。

### 1. 従業員の私生活上の非行に対する懲戒処分

労働契約に基づく使用者の懲戒権は、労働契約と無関係な私的行為にまでは及ばず、従業員の私生活上の行為は当然に懲戒処分の対象となるものではありませんが、事情によっては懲戒処分の対象となる場合があります。

最高裁昭和49年2月28日判決は、「従業員の職場外でされた職務行為に関係のない所為であっても、企業秩序に直接に関連を有するものもあり、それが規制の対象となりうることは明らかであるし、また、企業は社会において活動するものであるから、その社会的評価の低下毀損は、企業の円滑な運営に支障をきたすおそれなしとしないのであって、その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、職務外でされた職務遂行に関係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、これを規制の対象とすることが許される場合もありうる」と判断しています。

懲戒処分をするためには就業規則において懲戒事由を明示する必要がありますが、多くの企業では、会社の社会的評価を低下させる行為等の表現で懲戒事由を定めており、私生活上の行為でも事情によって懲戒事由となります。

### 2. 犯罪行為に対する懲戒処分の内容

会社の社会的評価を低下させる行為として、従業員の犯罪行為は典型的なものと認められます。しかし、どのような犯罪行為でも懲戒処分ができるものではなく、懲戒処分の可否及び内容には一定の制限があります。

最高裁昭和49年3月15日判決は、在日米軍の飛行場に侵入して罰金2000円に処せられた従業員を懲戒解雇した事案について、「従業員が不名誉な行為をして会社の社会低評価を著しく汚したというためには、必ずしも具体的な業務阻害の結果や取引上の不利益の発生を必要とするものではないが、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でなければならない」と判示し、懲戒解雇を無効としました。

従業員が犯罪行為をした場合の懲戒処分の可否及び内容について、特に懲戒解雇の有効性を争われた事案は多数ありますが、最高裁昭和49年3月15日判決と同様諸事情を総合的に判断し、会社の社会的評価を低下させたか否か、また、低下させたとしてその程度を考慮して懲戒処分の効力を判断しています。

例えば、飲酒運転等は近年、社会的な非難が強まっていますので、比較的重い懲戒処分も許容されると思われます。運輸会社の従業員が飲酒運転をしたような場合は、社会的非

難の度合いがより強まると思われます。

懲戒事由としての非違行為が犯罪行為である場合、それに対する刑事処分の有無や内容も、懲戒処分の有効性を判断する要素となります。

上記の最高裁昭和49年3月15日判決は、従業員の犯罪行為が会社の社会的評価を低下させたとしつつ、従業員の行為が破廉恥な動機、目的に出たものではなく、これに対する有罪判決の刑も最終的には罰金2000円という比較的軽微なものにとどまり、その不名誉性はさほど強度でもないとして、懲戒解雇又は諭旨解雇の事由とするのにはなお不十分であると判断しています。

また、最高裁昭和45年7月28日判決は、他人の住居に侵入して罰金2500円に処せられた従業員を懲戒解雇した事案について、従業員の行為が会社の組織、業務等に関係のない私生活の範囲内で行われたものであること、従業員の受けた刑罰が罰金2500円の程度にとどまったこと等を理由として、懲戒解雇の効力を否定しました。

以上のとおり、犯罪行為の場合には、刑事処分の内容も懲戒処分の効力に影響するので、事案の内容にもよりますが、刑事処分が決まらない段階では、懲戒処分を行うことは控えた方が良いと考えられます。

### 3. 懲戒対象者に対する手続

従業員に対する懲戒処分を行う場合には、従業員に不利益を与えるという処分の性質上、適正な手続によらなければならない、従業員に弁明の機会を与え、会社が事実関係を確認する等従業員に懲戒処分という不利益を与えるだけの根拠を明らかにすべきでしょう。

### 4. 当社の場合

当社の従業員は暴行事件により刑事罰を受ける可能性があります、基本的にはその刑事処分の内容を確認してから、懲戒処分の可否及び内容を検討すべきです。

その際は、暴行事件の処罰の有無及び内容、従業員の地位・職種、事件報道の程度など諸般の事情から総合的に判断することになります。