

# 「職場外での犯罪行為」



*Legal Pro.*

弁護士  
法人 **リーガル プロ**

# 「会社の懲戒権行使」

## ■第1 懲戒処分

使用者が労働者に対し行う労働関係上の不利益措置のうち、企業秩序違反行為に対する制裁をいう。一般的には、けん責処分、戒告処分、減給処分、出勤停止処分、懲戒解雇が規定されている就業規則が多い。

## ■第2 懲戒処分の根拠

いくつかの見解があるが、労働契約に根拠をおくという説が有力である。そのため、就業規則等に懲戒事由が記載されていなければ懲戒できないこととなる。

最高裁は、「企業秩序は、企業の存立と事業の円滑な運営の維持のために必要不可欠なものである」とし、「規則に定めるところに従い制裁として懲戒処分を行うことができる」としている(最高裁昭54.10.30)。

## ■第3 懲戒と権利濫用

懲戒処分は、懲戒事由規定にあてれば、懲戒処分が全て有効となるわけではない(労働契約法15条)。

当該行為の性質、態様は当然、他の処分例と平等に取り扱う必要もあるし、行為と懲戒結果が重すぎず相当性を有するものでなければならない。人事院が公表している「懲戒処分の指針」が参考となる。

# 「職務外の犯罪と懲戒解雇」

## ■第1 懲戒解雇

懲戒解雇は、労働契約を終了させるという点で、従業員にとって最も不利益の大きい処分である。そのため、法的評価の際には、要件該当性は厳しく審査される。

## ■第2 職場外の行為を理由とする懲戒

裁判例上、「営利を目的とする会社はその名誉、信用その他相当の社会的評価を維持することは、会社の存立ないし事業の運営にとって不可欠であるから、会社の社会的評価に重大な悪影響を与えるような従業員の行為については、それが職務遂行と直接関係のない私生活上で行われたものであっても、これに対して会社の規制を及ぼしうることは当然認められなければならない」(最高裁昭49.3.15)とされている。

## ■第3 懲戒事由該当性評価

同裁判例上、「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。」とされ、その諸般の事情として、①当該行為の性質、情状、②会社の事業の種類・態様・規模、③会社の経済界に占める地位、経営方針、④その従業員の会社における地位・職種という四要件を挙げている。

例えば傷害行為と言っても軽微なものから重度なものまで様々ある。傷害の程度が重く、新聞報道がされるなど会社の評価が下がったような場合には懲戒解雇もありうる。他方、傷害の程度が軽微で、示談しており、本人も反省しているような状況では懲戒解雇は許されないであろう。

# 「裁判例」

- 1 同裁判例上、「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。」とされ、その諸般の事情として、①当該行為の性質、情状、②会社の事業の種類・態様・規模、③会社の経済界に占める地位、経営方針、④その従業員の会社における地位・職種という四要件を挙げている。

例えば傷害行為と言っても軽微なものから重度なものまで様々ある。傷害の程度が重く、新聞報道がされるなど会社の評価が下がったような場合には懲戒解雇もありうる。他方、傷害の程度が軽微で、示談しており、本人も反省しているような状況では懲戒解雇は許されないであろう。

- 2 従業員が飲酒の上、住居侵入をし、逮捕され、罰金2500円に処せられた。そのうわさがひろまり、会社従業員の相当数がこれを知ることとなったため、会社が当該従業員を懲戒解雇したが、その有効性が争われたもの。最高裁昭和45年7月28日。

上述のように、四要件を示し、これにあてはめて判断がされ、結論としては、懲戒事由には該当せず、懲戒解雇はできないと判断された。

- 3 会社の従業員が、日米安保条約に基づく行政協定に伴う刑事特別法違反の罪で逮捕・起訴され(いわゆる砂川事件)、これが大きく報道されたため会社が当該従業員を懲戒解雇(「不名誉な行為をして会社の体面を著しく汚したとき」との条項に該当すると主張)したが、その有効性が争われたもの。最高裁昭和49年3月15日。

「従業員の不名誉な行為が会社の体面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」としたが、本件では、その犯行の動機、目的、結果、従業員が単なる行員にすぎないことなどから、懲戒解雇事由には該当しないとされた。