ALG & Associates Newsletter

2016 Sep.
Vol.57
9月

私生活上の非違行為を理由とした諭旨解雇処分の有効性

～東京地裁平成２７年１２月２５日判決～

MENU

Ⅰ　事案の概要
Ⅱ　判決のポイント
Ⅲ　本事例からみる実務における留意事項

Ⅰ 事案の概要

本件は、鉄道会社であるＹ社に雇用されていたＸが、通勤電車内で痴漢行為（本件行為）をしたとして逮捕され、罰金２０万円の略式命令を受けたところ、Ｙ社は、Ｘの行為が、Ｙ社およびＹ社の社員に対する社会的信用を失墜させ、Ｙ社の名誉を著しく損ない、Ｙ社の社員としての体面を汚すものであることを理由に諭旨解雇処分（以下、「本件処分」といいます。）としたため、Ｘが本件処分の無効と賃金の支払いを求めて訴えを起こしたものです。

Ⅱ 判決のポイント

１　本裁判例においては、①本件行為が懲戒の対象となり得る行為か、②懲戒対象となり得るとして本件処分が相当性を有する処分といえるものか、について判断をしています。

２　事実認定

本件行為は、Ｘが、Ａ駅からＢ駅に至るまで５、６分間、電車内において、当時１４歳の被害女性の右臀部付近等を着衣の上から左手で触るなどしたというものです。Ｘは、同日、警察に逮捕され、取調べにおいて本件行為を行ったことを認める旨の供述をしました。

その後、Ｘは釈放され、平成２５年１２月１４日、上司と面談したところ、警察では早く解放されたい一心で本件行為を行ったとの供述をしましたが、一方で、早期解決を図るべく弁護人に依頼の上、本件行為を争わずに示談交渉を進めることにしました。しかし、示談は成立せず、平成２６年２月２０日、Ｘは本件行為について上記罰金を受けました。

平成２６年４月２５日、懲戒委員会が開催され、Ｘの本件行為に関し、Ｘを諭旨解雇処分にすることが決定されました。Ｘは、懲戒委員会に付託された等の事実を知らされておらず、３月１７日に懲戒委員会に付託する旨の書面が提出されて以降、本件行為に係る弁明の機会を与えられていませんでした。

なお、Ｘは本件処分以前に懲戒処分を受けたことはなく、勤務態度にも問題はありませんでした。

３　懲戒の対象とすることの適否

本裁判例は、まず、「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の関連を有するもの及び企業の社会的評価の毀損をもたらすと客観的に認められるものについては、企業秩序維持のための懲戒の対象となり得る」と判示しています。

そのうえで、Ｙ社は他の鉄道会社と同様、痴漢行為の撲滅に向けた取組を積極的に行っており、また、Ｘは、本件行為当時、Ｙ社の駅係員として勤務していたということから、本件行為は、Ｙ社の企業秩序に直接の関連を有するものであり、かつ、被告の社会的評価の毀損をもたらすものというべきであると判示し、本件行為は懲戒の対象となり得ると結論付けています。

４　本件処分の相当性

Ｘに対する懲戒として諭旨解雇処分という本件処分が相当であるのかについて、本裁判例は、本件行為に対する刑罰が罰金２０万円の支払にとどまるものであり、実際の行為態様としても処罰根拠法規が定める６ヵ月以下の懲役または５０万円以下の罰金という法定刑をも併せ考えれば、処罰対象となり得る行為の中でも、悪質性の比較的低い行為であるとし、マスコミによる報道やその他本

件行為が社会的に周知されることはなく、本件行為に関し、Ｙ社が社外から苦情を受けるといった事情もないことから、本件行為がＹ社の企業秩序に対して与えた具体的な悪影響の程度は、大きなものではなかったことから、Ｙ社の痴漢行為撲滅に向けた取組みや、Ｘが駅係員として当時勤務していたことを考慮しても、なお、諭旨解雇という本件処分は重きに失するとしています。

Ｙ社は、同種事例との関係で公平性に反するところはないと主張しましたが、裁判所は、Ｙ社が本件行為のような痴漢行為をしたＹ社の従業員に対する懲戒処分を決定するに際しては、当該従業員が痴漢行為について起訴（略式命令を求める場合を含む。）されたかどうかだけを基準とし、当該痴漢行為の具体的態様や悪質性、当該従業員の地位、隠ぺい工作の有無、日ごろの勤務態度について考慮対象としていないことを、懲戒処分を決定する方法として不合理にすぎると判示しています。

さらに、Ｘが本件行為に関しての懲戒手続について、具体的に手続が進行していることを知らされず、弁明の機会が与えられなかったことに対して、本件処分に至る手続に不適切ないし不十分な点があったとし、本件行為が諭旨解雇処分とするに十分な事実であるとまではいい難いことを併せ考えれば、手続の相当性には看過し難い疑義があるものと指摘しています。

５　結論

本裁判例は、以上のように述べ、Ｘの本件行為が懲戒の対象となり得ることは認めましたが、諭旨解雇処分という本件処分は重きに失し、本件処分の手続の相当性にも看過し難い疑義が残ることから、懲戒権を濫用したものとして本件処分は無効であると結論付けています。なお、Ｙ社は不服として控訴しています。

Ⅲ 本事例からみる実務における留意事項

労働者の私生活上の非違行為に対する懲戒処分の可否については、裁判例においても、一方において会社の懲戒権が労働者の私生活上の非違行為についても及び得ることを認めながら、他方において、その範囲と程度を限定する傾向にあります。

痴漢行為を行った労働者に対する懲戒解雇については、懲戒解雇を肯定した東京高判平１５．１２．１１労判８６７号５頁（鉄道会社従業員の事例）、懲戒免職を否定した東京高判平２５．４．１１判時２２０６号１３１頁（教育公務員の事例）があり、判断が分かれていますが、痴漢行為そのものだけではなく、日頃の勤務態度や過去の処分歴についても検討がなされているところは本裁判例と変わりません。

本裁判例におきましても、Ｙ社が、痴漢撲滅活動をしていたことや、その中でＸが痴漢行為を理由として起訴されたことに重きを置く余り、他の事由を特段考慮することなく、諭旨解雇処分という重大な処分を選択したことが、処分の相当性を欠くと判断された根拠となっており、Ｘが過去にも同様の行為に及んだことはあるか、それらについて隠ぺい工作をしていたことはあるか、日頃の勤務態度に問題はなかったかという点などについて考慮を欠いている点に問題がありました。

合わせて、諭旨解雇処分という重大な処分をするにあたって、弁明の機会の付与といった手続保障がなされていなかった点にも問題があります。

実務上、従業員が私生活において犯罪をした場合、単に犯罪をしたという点のみに着目して解雇という処分を選択するべきではなく、犯罪の性質や他に解雇とするに足る事情があるのかを検討し、処分を選択する必要があります。

■ 執筆弁護士

取扱分野　企業法務及び労働法務全般
パートナー弁護士　家永 勲
Isao Ienaga

取扱分野　企業法務及び労働法務全般
アソシエイト・弁護士　隅田 唯
（大阪支部所属）　Yui Sumida

本ニューズレターは、具体的な案件についての法的助言を行うものではなく、一般的な情報提供を目的とするものです。
本ニューズレターに関するお問い合わせは、下記にお願いいたします。

弁護士法人 ALG & Associates
東京本部 ｜ 〒163-1128 東京都新宿区西新宿6-22-1 新宿スクエアタワー 28F　【連絡先】TEL.03-4577-0757　FAX.03-5909-2454
（主たる事務所：東京弁護士会所属）
各支部 ｜ 宇都宮支部・埼玉支部・千葉支部・横浜支部・名古屋支部・大阪支部・福岡支部

本ニューズレター及び弁護士法人 ALG からのリーガルサービスに関する情報（セミナー情報、法律相談に関する情報等を含みます。）をご希望される方は次のメールアドレスに会社名、業種、氏名、役職、部署、電話番号及び配信希望先メールアドレスを記入したメールをお送りください。
弁護士法人 ALG は、本ニューズレター配信のために取得した個人情報について、弁護士法人 ALG からの各種ニューズレターの送信並びに各種リーガルサービスの紹介及び提供を行うために必要な範囲で利用させて頂きます。
なお、当該情報送信は、予告なく変更及び中止される場合があることをご了承ください。
■ 配信希望メールアドレス　roumu@avance-lg.com