ケース別

懲戒処分検討のポイント

―判断・求償の考慮要素―

共編　伊藤 昌毅（弁護士）
山畑 茂之（弁護士）

新日本法規

２　ミス・能力欠如、勤怠不良

〔12〕　会社のモバイル端末をウイルス感染させ、データが流出した場合

ケース

従業員が、会社が貸与しているモバイル端末を自宅に持ち帰り、業務とは無関係のサイトを閲覧したところ、当該サイトからコンピューターウイルスに感染し、結果としてモバイル端末に保存されていた顧客との機密データが流出してしまいました。

考 慮 要 素
1　モバイル端末の業務外使用
2　モバイル端末の使用ルールの設定
3　会社の損害

ポイント

会社のモバイル端末であれば、本来業務にのみ使用させるべきですが（1）、その点を事前にルール化しておくことが重要です（2）。また、ウイルスに感染して重要データが流出した場合、会社が被る被害（3）に応じた懲戒処分に処することとなります。

解　説

1　モバイル端末の業務外使用

会社が従業員に、モバイル端末を貸与することがありますが、会社としては、当然のことながら業務のために貸与するのであり、本来的に業務外の目的で使用することは想定されていないと言えます。しかし、実際には、検索サイト等、業務用のモバイル端末であっても業務と無関係なサイトの閲覧をするケースはしばしば見られ、その結果として、コンピューターウイルスの感染などで会社の重要な情報が流出するといった問題が生じることがあります。

2　モバイル端末の使用ルールの設定

こうした業務外使用を懲戒処分の対象とするのであれば、そもそも会社が貸与したモバイル端末をどのように扱うべきか、どのような行為をしてはならないのかについて、会社としてのルールを設定しておくべきであり、こうしたルール違反が懲戒事由に該当することを明記しておくことが必要です。

3　会社の損害

通常、意図的にコンピューターウイルスに感染させようとすることは少なく、いろいろなサイトを見ているうちに、意図せず感染してしまったというのがほとんどであり、その点において、従業員の行為態様がそこまで悪質ではないケースが多いのではないかと思われます。もっとも、流出したデータによって、会社が莫大な損害を被ったような事案であれば、処分の内容も重くなると思われます。神戸地裁令和元年11月27日判決（平30（ワ）1636）においては、コンピューターウイルスが感染したものの損害が発生しなかった事案において、譴責処分にしたとの事例が紹介されています。

もっとも、会社としても、こうした重要データが流出したことによって、どのような損害が生じているのかを立証することは意外と難しいケースも多いですので、注意する必要があります。

損害賠償請求等

従業員のモバイル端末の業務外使用によって会社に損害が生じた場合には、会社は、従業員に対して債務不履行に基づく損害賠償請求をすることが考えられますが、従業員の過失が重大な過失とまではいえない場合などには、会社の落ち度（業務外使用禁止のルールの不徹底や容認）やその他の事情を考慮して、会社の損害賠償請求が制限される（減額ないし請求を認めない）ことがあることには留意する必要があります。

〔29〕 新型コロナウイルスの感染拡大に伴う在宅勤務において仕事をしていると装ってサボっていた場合

ケース

新型コロナウイルスの感染拡大を機に従業員に在宅での勤務を認めましたが、勤務時間中に、仕事をしていると装いながら、他の人と私語をしていたり、外出をしていることが判明しました。

考慮要素
1　職務懈怠の態様
2　職務懈怠の理由
3　会社の注意・指導

ポイント

懲戒処分は、労働者の企業秩序違反行為に対する制裁罰ですので、職務懈怠が懲戒事由に該当するのは、その態様が就業規律に反したり職場秩序を乱したと認められる場合となります（1）。また、職務懈怠に至った理由について、労働者に責任を問うことができることが必要であり（2）、会社も労働者の職務懈怠を認めたときは、適宜、注意・指導を行うなどの対応を行った上で、懲戒処分を検討するという段階的な対応をとることが適当な場合もあります（3）。

解　説

1　職務懈怠の態様

在宅勤務の場合であっても、労働者は、勤務時間中は、職務に専念する

義務（職務専念義務）を負っていますので、勤務時間中に、仕事以外の私的行為を行った場合には、職務専念義務に反することになります。

もっとも、職場において勤務する場合であっても、同僚との私語や私的メール、喫煙所での喫煙などの私的行為を行うことは、職務遂行上支障のない範囲であれば、社会通念上、許容されていると解されているところ（私的メールについて、社会通念上、許容されている範囲であり、就業規則違反に問えないとしたものとして、グレイワールドワイド事件＝東京地判平15・9・22労判870・83、北沢産業事件＝東京地判平19・9・18労判947・23など）、在宅勤務は、労働者の自宅で職務を行うため、勤務時間中に家族と会話をしたり、ちょっとした家事・雑用などを行うこともあると思います。こうした私的行為を勤務時間中に行っても、それが職務遂行上支障のない範囲で行われている場合には、職務専念義務違反を理由に懲戒処分を行うことは困難であると解されます。

また、懲戒処分は、労働者の企業秩序違反行為に対する制裁罰であるため、職務懈怠が懲戒事由に該当するのは、その態様が、就業規律に反したり職場秩序を乱したりした（例えば職場の士気へ悪影響を与えた）と認められる場合となります（菅野和夫『労働法　第12版』708頁（弘文堂、2019））。裁判例では、6か月間に事前の届出なく遅刻24回・欠勤14日したことについて、事前届出のない遅刻・欠勤は業務・職場秩序に混乱を生ぜしめることは明らかであるとして懲戒解雇を有効とした事例（東京プレス工業事件＝横浜地判昭57・2・25判タ477・167）、百貨店に出店して販売を行う社員の接客態度が不適切であったことに起因して、百貨店側に対し顧客のクレーム解消措置を採ることを余儀なくさせたこと、百貨店側の社員との協調性を欠いていたこと、度重なる注意等にもかかわらず、改善されないことについて、債務不履行（不完全履行）にとどまらず、その態様において、他の従業員の士気にも影響を及ぼし、企業秩序を乱すものであるとして、懲戒解雇を有効としたもの（カルティエジャパン事件＝東京地判平11・5・14労経速1709・25）などがあります。

2　職務懈怠の理由

また、懲戒処分は労働者の企業秩序違反行為に対する制裁罰であるため、懲戒事由は、使用者の責に帰することのできない理由によって発生し、又は労働者がこれを犯さない選択の自由があるのにあえて犯した企業秩序違反行為といえるものでなければなりません（紫苑タクシー事件＝福岡高判昭50・5・12労判230・54）。裁判例においては、無断欠勤期間が2か月間に及んだことについて、欠勤の端緒が会社代表者の暴行という会社側の責に帰すべき事由であったことや、欠勤届を提出しなかったのは、会社が関係する暴力団からの追及を逃れるための緊急避難に類するものであったことなどから懲戒事由に該当しないとしたもの（前掲・紫苑タクシー事件）、精神的不調のため欠勤を続けている労働者に対しては、使用者は医師による診断の実施や休職等の処分を検討し、その後の経過を見るなどの対応をとるべきであったとして、このような対応がとられることなく続いた欠勤は、懲戒事由である正当な理由のない無断欠勤に当たらないとしたもの（日本ヒューレット・パッカード事件＝最判平24・4・27労判1055・5）などがあります。

3　会社の注意・指導

また、個々の職務懈怠自体は軽微なものにとどまっていたとしても、それが繰り返されると、それは単なる債務不履行にとどまらず、会社の就業規律や職場秩序にも影響が生じてきます。そこで、会社は、労働者の職務懈怠を認めたときは、その理由を問いただし、合理的な理由がない場合には、適宜、注意・指導を行い勤務態度の改善を促し、それでも改善されない場合には、懲戒処分を行うという段階的な対応をとることが適当とされる場合もあります。

〔51〕 パワハラを告発した元部下に報復行為を行っていた場合

ケース

当社の経営企画課所属のＢは、同じ課の課長であるＡから受けたパワハラについて告発を行いました。社内調査の結果、Ｂの告発が事実であると確認できたことから、当社は、Ａに対して譴責の懲戒処分と、課長職を解く人事上の降格を行いました。しかし、その直後、ＡがＢに対して、嫌がらせをするようになったことが分かりました。

考 慮 要 素
1　報復行為の動機・行為態様
2　告発対象のハラスメントに対する懲戒処分の有無・内容
3　過去の同種行為に対する処分の有無・内容

ポイント

懲戒事由該当性及び懲戒処分の内容を検討する前提として、懲戒対象の非違行為となる報復行為の動機や行為態様を確認します（1）。また、懲戒処分の要否・内容の決定に際しては、告発の対象となったハラスメントについて、行為者に対してなされた懲戒処分の有無・内容を確認するほか（2）、同種事案の処分内容を確認するため、過去に、社内でなされた報復行為に対する処分の有無・内容も確認します（3）。

解　説

1　報復行為の動機・行為態様

(1)　はじめに

パワハラをはじめとしたハラスメント行為について告発がなされた後、被告発者が告発者に対して、嫌がらせをする・人事評価を不当に下げるなどの報復行為を行うことがあります。本ケースでは、このような、パワハラの告発に対する報復行為に係る懲戒処分について検討します。

(2)　報復行為の動機

その報復行為（嫌がらせ、人事評価を不当に下げるなどの生の事実）が告発行為に対するものといえるかどうかを確認するために、報復行為の動機を確認します。

報復行為がパワハラの告発を受けてなされたとの動機が認定できるのであれば、これを告発に対するものと評価することができます。

もっとも、行為の内容次第では、その動機が告発と無関係であっても（報復行為といえなくとも）、懲戒処分の対象になり得ます（嫌がらせはそれ自体が懲戒事由となり得ます。）。

そのため、動機は、報復行為が懲戒事由として定められているのであれば懲戒事由該当性の根拠となりますが、主に、非違行為の悪質性に関するものとして、処分の相当性の判断材料となります。

なお、動機は、加害者の内心の事情なので、その認定は、基本的には加害者のヒアリングを踏まえて行うことになりますが、告発と報復行為との時間的近接性、当該報復行為を行う他の理由の有無などから推認することも考えられます。

(3)　行為態様

報復行為の懲戒事由該当性の検討やその立証の前提に、報復行為の具体的な行為態様を確認します。

被害者の言い分や目撃者の証言、加害者の言い分などを踏まえて、できるだけ具体的に特定することが重要です。

本ケースでも、Ａの行った嫌がらせの具体的な内容を特定することが必要です。

(4)　懲戒事由該当性

以上を踏まえて、当該報復行為の懲戒事由該当性を検討します。

実務上は、「職務上の地位や人間関係などの職場内の優越的な関係を背景として、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、他の労働者の就業環境を害してはならない。」等のハラスメント行為を懲戒の対象とする懲戒事由に当てはめることになります。また、パワハラに係る告発に対する報復を禁止する旨の懲戒事由があれば、当該懲戒事由の該当性も検討することになります。

2　告発対象のハラスメントに対する懲戒処分の有無・内容

報復行為に対する懲戒処分の量定を検討するに際しては、行為者の過去の処分歴の有無・内容が重要な要素となります。

報復行為に対する処分の量定においては、告発対象となったハラスメントについて、行為者がどのような対応を受けていたのかを確認します。

Ａのように、譴責の懲戒処分を受けるなどしていた事実があれば、Ａは、過去にハラスメントで懲戒処分を受けていたにもかかわらず、再度、ハラスメント行為（報復行為）に及んだことになるので、その報復行為の企業秩序に与える影響は重大であるとして、報復行為に対する懲戒処分の量定は重いものとなります。

なお、既に告発の対象となったハラスメント行為について懲戒処分がなされていたのであれば、報復行為に対して懲戒処分を行うことは二重処分になるのではないかとの疑問もあるかもしれません。

しかし、告発対象となったハラスメント行為と、報復行為は別の行為であり、報復行為は新たなハラスメントですので、報復行為に対する懲戒処分を行うことは二重処分には該当しません。

3　過去の同種行為に対する処分の有無・内容

懲戒処分の量定を検討するに際しては、同種事案の社内での過去の処分歴との対比も検討する必要があります。

そのため、ハラスメントの告発に対する報復行為に関する社内における過去の処分歴を確認し、その処分内容との均衡を考慮して今回の懲戒処分の量定を検討します。

過去の処分よりも重い処分とすることも軽い処分とすることも可能ですが、その場合は、重くする理由・軽くする理由をそれぞれ説明できるようにしておくことが必要です。

損害賠償請求等

本ケースでは、Ａの報復行為がＢに対する不法行為に該当することを前提に、Ｂから会社に対して使用者責任（民715）の追及がなされる可能性があります。会社は、Ｂに対して使用者責任に基づいて損害賠償を支払った場合、その損害をＡに求償（民715③）することが考えられます。

もっとも、判例では、そのような場合の求償請求について、会社の「事業の性格、規模、施設の状況、被用者の業務の内容、労働条件、勤務態度、加害行為の態様、加害行為の予防若しくは損失の分散についての使用者の配慮の程度その他諸般の事情に照らし、損害の公平な分担という見地から信義則上相当と認められる限度において、被用者に対し右損害の賠償又は求償の請求をすることができる」と判示されており（茨城石炭商事事件＝最判昭51・7・8判時827・52）、実務上、会社から従業員に対する損害賠償請求や求償請求は制限されることが多いです。

もっとも、このような制限があるのは軽過失行為に限られ、故意に基づく場合又は重大な過失がある場合には、そのような制限はされないと解されています。報復行為は、被害者（Ｂ）の権利侵害を意図しており、故意によるものといえるでしょうから、求償請求は制限されずに認められる可能性が高いと考えられます。

〔72〕　会社から許可を得た副業に関して、勤務時間中に何度も連絡を行っている場合

ケース

従業員Ａは、会社から許可を得て副業を行っていますが、就業時間中に何度も業務用のパソコン及び私用のスマートフォンで副業関係の連絡を行っていたことが分かりました。上司から注意をしても、しばらく経つとまた同様の行為を行っています。

考 慮 要 素
1　労務提供への支障の有無及び程度
2　副業関係の連絡の内容
3　他の従業員に与える影響
4　当該従業員に対する個別の注意・指導の状況

ポイント

1　職務専念義務

従業員は、雇用契約に基づく基本的な義務として、会社の指揮命令下で職務を誠実に遂行すべき義務を負っており、就業時間中は職務に専念し、他の私的活動を差し控えるべき義務を負っています（職務専念義務）。

この義務は、就業規則において、例えば、「勤務中は職務に専念し、正当な理由なく勤務場所を離れないこと」などと規定されています（厚生労働省モデル就業規則（令和3年4月版　厚生労働省労働基準局監督課）11条3号参照）。

２　該当する可能性のある懲戒事由

上記１の職務専念義務違反が懲戒事由として定められている場合、副業に関する連絡を就業時間中に行う行為は、当該懲戒事由に該当すると考えられます。

また、副業につき許可制を採用していた場合には、職務専念義務に違反したものとして、副業許可を取り消す（副業につき届出制を採用していた場合にも、届出制に関する定めに従い、副業を禁止する措置をとる）ことが考えられます。そして、このように副業許可を取り消されたり副業を禁止されたにもかかわらず、なお副業に従事した場合には、かかる事実も懲戒処分の対象となります。

さらに、副業関係の連絡の行為が、会社のセキュリティポリシー等に抵触し、それが懲戒事由として定められている場合にも、懲戒処分の対象となります。例えば、私的に業務用のパソコンを用いることが禁止されているにもかかわらず業務用のパソコンを用いて副業関係の連絡を行った場合や、就業場所への持ち込みが禁止されている私用のスマートフォンを使って副業関係の連絡を行った場合などが考えられます。

３　懲戒処分の量定について

したがって、本ケースのように、勤務時間中に副業関係の連絡を何度も行っていた場合には、上記**1**～**4**の考慮要素に照らして、労務提供について生じた支障の有無及び程度を中心に検討し、懲戒処分の対象とするか、またその量定を判断することとなります。

解　説

1　労務提供への支障の有無及び程度

ノーリツ事件（神戸地判令元・11・27（平30（ワ）1636））は、就業時間中に会社のパソコンで証券会社のウェブサイト等を頻繁に閲覧したことを懲戒事由とする降格処分を受けたことについて、当該処分の有効性が争われた事件です。裁判所は、業務への影響の程度や、当該従業員に対して個別の注

意・指導等がなかったこと、降格処分以外の処分について十分な検討がなされていなかったこと等を踏まえ、降格処分は社会通念上の相当性を欠き無効であると判断しました。

このように、裁判所は、職務専念義務違反を理由とする懲戒処分については、労務提供への支障の有無及び程度を考慮しますが、具体的には、就業時間中の副業関係の連絡の頻度、所要時間、態様等により判断されます。

例えば、副業関係の連絡が、社会通念上相当な範囲内のごく軽微な頻度・回数にとどまるのであれば、喫煙やトイレに行くための離席と同様に、職務専念義務違反とまではいえず、懲戒処分を科すのは難しいと考えられます。

他方で、副業関係の連絡の頻度・回数が社会通念上許容される限度を超える場合には、職務専念義務違反に該当するため懲戒処分の対象となります。懲戒処分のレベルは、副業関係の連絡の頻度・回数にもよりますが、原則としては譴責や減給といった軽度のものとなるでしょう。

2　副業関係の連絡の内容

副業関係の連絡が会社の守秘義務違反に該当する内容を含む場合には、別途守秘義務違反に関する懲戒事由にも該当し得るため、行為の悪質性が高くなり、より重い懲戒処分が可能になります。

3　他の従業員に与える影響

副業関係の連絡を頻繁に取っていることが他の従業員の知るところになった場合、これを放置すれば、他の従業員の就業意欲の低下や職場規律の乱れにもつながりかねません。

このような他の従業員に悪影響を及ぼし、企業秩序に支障が生じるおそれがあることも、より重い処分を行う根拠となり得ます。

4　当該従業員に対する個別の注意・指導の状況

当該従業員に対して、個別に注意・指導を行ったにもかかわらず、これに反して違反行為を続けた場合には、より重い処分を検討することとなり

ます。

就業時間中に副業先への連絡を行っていた従業員がいた場合の実務的な対応としては、まずは軽度の懲戒処分（譴責、戒告等）又は厳重注意に付した上で、それでも改められなければより重い処分とし、副業の許可取消しや、副業の禁止命令を発することが考えられます。

損害賠償請求等

副業関係の連絡は私用ですので、私用により当該時間中の労務提供をしなかった以上、ノーワーク・ノーペイの原則により、当該時間の賃金は不発生となります。

しかし、従業員の労務提供不履行の時間については、会社側が具体的に立証しなければなりません。一般には、副業関係の連絡に要する時間はそれほど長いものではなく、賃金不発生と考えられる額がわずかであることが多いこと、喫煙やトイレに行くために離席していた時間についても厳密には労務提供不履行であるところ、これらについては賃金を控除していないこととのバランス、私用のスマートフォンなどを使用した連絡については、労務提供不履行の時間についての立証が難しいことから、副業関係での連絡時間に相当する賃金を控除するのは実務上困難な場合が多いと思われます。

新日本法規