

弁護士に聴く



弁護士 西脇明典

93

判例から見る

労働トラブルの

防止対策

社内不倫で、会社は処分ができる？



1、「不倫は文化だ」とのフレーズが、世の話題になったことがかつてあった。文化かどうかは世評におまかせするが、社内不倫があつたことが判明したとき、会社の対応が問題となることがある。

2、配偶者のある者との交際は、原則、その配偶者に対する不法行為となり、社会的にも非難される。不倫相手の配偶者が会社ホームページサイトに書き込みを続け、会社で大騒ぎになつた場合、不倫行為に出たものに会社が懲戒処分を課すことができるか。こうし

た社内不倫による懲戒が問題となつたのが、繁機工設備事件（旭川地裁平成元年12月27日判決）である。この事案では、水道管工事の施工等を業とする従業員20名ほどの会社で、妻とある同僚男性社員と恋愛関係に入つたことが「素行不良で職場の風紀・秩序を乱した」場合にあたるとして行われた、女性従業員に対する懲戒解雇の効力が争われた。

裁判所は、不倫が「素行不良」に該当し得るとしつつも、「行為者の地位、職務内容、交際の態様、会社規模、業態等に照らしても」、懲戒解雇は無効である、と判断した。つまり、あくまでも私生活上の範囲の問題であり、倫理に反する、社会性に悖るといっても、それだけでは足りず、「企業運営に具体的な支障を与える場合に限り」懲戒対象になる、というのである。



会社は、取引先に指摘されたとか、一つのどんぶりからラーメンを食べるなどの行為に及び、他の従業員が事務所に立ち入れなくなり、同僚男性社員が必要ない仕事をせずに事務所女性従業員と一緒にいるようになったなどと主張したものの、その程度では、だめだと結論づけた。

3、その一方で、懲戒解雇ではないが、普通解雇は無効とした裁判例もある。バスガイドと二度にわたつて情交関係を結んだことが「賭博その他著しく風紀を乱す行為をしたとき」にあつたと行われた普通解雇が有効とされたもの（東京高裁昭和63年5月27日決定）、飛行機の機長という職務の特殊性を重視して、不倫行為のほか、取り組み姿勢、うかがわれる社会的常識や精神的安定性の有無、人格的資質などに照らして、職務への適性に欠けるとされたもの（東京地裁昭和61年2月26日判決）などである。

また、学校の先生が教え子の母親と不倫関係になつたことについて、「妻子を持つ教育者が生徒の母親と情交関係を持った」行為は、「教職員としての品位を失い、学院の名譽を損ずる非行のあつた場合」に該当するとして、懲戒解雇を有効としている（大阪地裁平成9年8月29日判決）

4、こうしてみてみると、社内不倫行為に懲戒処分などを課すことについて、裁判所は、一方、私的領域の行為であることから、制限的に考えるものの、他方、業種、業務内容や従業員の特性などから、社会的な評価を下げる、社内秩序を大きく損なうと認められるときには、処分を認める方向で考えているといえる。

そうであるなら、就業規則の服務規律に社内恋愛禁止の条項をいれることはどうか、などと考える向きもあるが、労働者の人格権、自己決定から、規定は無効とされるであろう。ただ、社内目に見える行動に出ている場合などには、注意、指導する、酷いときにはけん責を課すことは構わないし、配置転換を考慮することもある。また上司が恋愛関係にある部下を優遇するときは、権限の濫用といえるときもある。こうした個人の関係性の問題は、個別に、事実ごとに、対応する方がうまくいくことが多い。（西脇法律事務所所長・元愛知労働局紛争調整委員）

イラスト・源 安孝