

# 弁護士に聴く



弁護士 森 美穂

41

## 判例から見る 労働トラブルの 防止対策



### 痴漢行為と懲戒処分

痴漢と間違われたときに備えた弁護士費用補償等特約付きの個人賠償責任保険が開発され、先日、その申込者が急増しているという報道がありました。痴漢は物的証拠が乏しい犯罪であるため、加害者とされた者が無実を訴えた場合は、逮捕・拘留され、裁判が長期化する可能性もあり、無実を証明するのが難しいという現実があります。また、有罪となった場合には、仕事も失うリスクが高いという認識が広まり、このような保険が販売され、

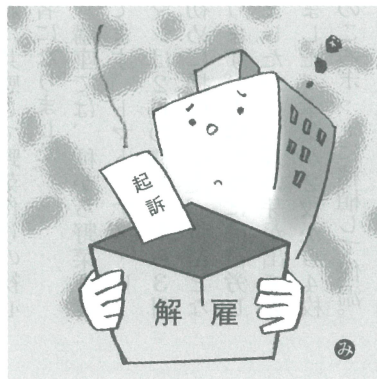
世間の関心を集めるのでしよう。

従業員が痴漢等の刑事事件で逮捕・拘留された場合の会社の対応については、各社の就業規則において明確に規定しておくことは勿論必要ですが、具体的な量定においては、その事案における諸般の事情を総合考慮する必要があります。

東京メトロ事件（東京地裁平成27・12・25判決）は、東京メトロの電車内で、東京メトロを運営するY社の従業員Xの通勤中の痴漢行為につい

て、逮捕後に自らの痴漢行為を認めて略式命令による罰金を支払ったXに対し、Y社が諭旨解雇処分をしたところ、Xがその処分は無効だとして争った事案です。

裁判所は、まず、通勤中という私生活上の非行が懲戒事由に該当するかについては、①Y社が、



他の鉄道会社と同様、本件行為の当時、痴漢行為の撲滅に向けた取組を積極的に行っていたこと、②Xが本件行為を行った当時、Y社の駅係員として勤務していたことに照らすと、「本件行為は、Y社の企業秩序に直接の関連性を有するものであり、かつ、Y社の社会的

評価の毀損をもたらすものというべき」であって、「Y社における懲戒の対象となるべきもの」と判断しました。

しかし、処分の相当性については、①本件行為が悪質性の比較的低い行為であること、②マスコミにより報道されたことはなかったこと、③Xの勤務態度に問題がなく以前に懲戒処分を受けたことはないこと、④Y社の懲戒手続においてXに弁明の機会が与えられなかったことから、「本件行為に対する懲戒処分として、諭旨解雇をもつて臨むことは重きに失する」と判断しました。

また、裁判所は、Y社が、これまで痴漢行為をした従業員に対する懲戒処分を決定するに際して、起訴（略式命令の請求を含む）されたかどうかだけを基準とし、痴漢行為の具体的な態様や悪質性、従業員の地位、従業員が痴漢行為について隠蔽工作をしようとしたかどうか

かや、従業員の日頃の勤務態度について考慮の対象とはしなかったことについて「不合理に過ぎる」として、本件の懲戒処分も、このような決定方法に従って行われたことは、「本件処分の相当性に疑義を生じさせる事情である」と述べ、この点も考え合わせ、本件の諭旨解雇処分は社会通念上相当性を欠くものとして懲戒権を濫用したものであるとして無効と判断しました。

この裁判が示したように、痴漢行為で刑事処分がなされた場合でも、他の懲戒処分をする場合と同様、行為の態様・性質、動機、企業秩序への影響、損害の程度、従業員の情状、従前の勤務態度などを総合的に考慮して慎重に判断すること、対象労働者に弁明の機会を与えることが求められるのです。

（森法律事務所所長、愛知労働局紛争調整委員）

イラスト・源 安孝