

相談室 Q&A

人事管理関係

Q

懲戒処分の内容と個人名を社内に公表することはプライバシー侵害に当たるか

これまで当社では、懲戒処分を行った際には、処分の内容と被懲戒者の所属、氏名、処分の対象になった行為を社内掲示板で公表してきました。先日、ある社員から、懲戒処分の公表は個人のプライバシーや個人情報保護の観点から問題があり、見直しが必要ではないかとの指摘を受けました。しかしながら、組織管理上、「一罰百戒」という観点からすれば公表しないのも好ましくないと考えていますが、今回の件はどのように考え、実務的に対応すればよいでしょうか。

(千葉県 F社)

A

原則として被懲戒者の氏名は社内公表しないほうがよい。ただし、懲戒処分となった行為が悪質重大で企業に大きな影響を与える場合には、被懲戒者の氏名を社内公表することが考えられる

回答者 片山雅也 かたやま まさや 弁護士(AVANCE LEGAL GROUP LPC 代表社員)

1. 懲戒処分の公表の必要性

従業員に対する懲戒処分が行われた場合、従業員の非違行為によって乱された企業秩序の回復を図り、同種行為の再発を防止する観点から、企業が懲戒処分に関する事項について社内公表を行うことには一定の必要性が認められます。特にその非違行為の内容が重大であった場合、企業としては、社内公表を行う必要性が高まるでしょう。

一方で社内公表を受ける従業員のプライバシーや名誉といった人格権についても配慮する必要があります。

2. プライバシー等への配慮

特に従業員のプライバシー保護の観点からは、個人情報の保護に関する法律（以下、個人情報保護法）についても注意しておいたほうがよいでしょう。

個人情報保護法18条2項では、個人情報取扱事業者は、書面等の記載等により直接本人から個人情報を取得する場合には、あらかじめ、本人に対し、その利用目的を明示しなければならない旨規定されています。

従業員の氏名も個人情報保護法上の個人情報に該当することになります。そのため、従業員の入社に伴い従業員の氏名を書面等の記載等により取得する場合、あらかじめ、本人に対し、その利用目的を明示しなければなりません。

3. 就業規則上の規定

そうすると、懲戒処分の際に従業員の氏名を公表するという利用目的がある場合、従業員の入社に伴い氏名を書面等により取得する際、この利用目的を、あらかじめ本人に対して明示しておく必要があります。具体的には、「懲戒処分の際に被懲

戒者の氏名、所属部署、役職、懲戒処分の対象となった行為および懲戒処分の内容等を社内公表する場合がある」旨をあらかじめ明示しておきます。

この明示の方法については、「個人情報に関する取り扱いについて」等と題する書面に基づいて明示することも考えられますが、懲戒処分の際に氏名を社内公表するという従業員のプライバシーや名誉といった人格権に大きな影響を与える事項であることから、就業規則において規定を設けておいたほうがよいと考えられます。

そのため、ご質問のケースにおいても、このような事前の対応をしているか否か確認したほうがよいでしょう。

この点、個人情報保護法は個人情報取扱事業者を対象にしていますが、個人情報保護の要請が高まっている現状においては、個人情報取扱事業者に該当しない場合であっても、紛争リスクを回避する観点から同様の対応を取っておくべきでしょう。

なお、個人情報取扱事業者とは個人情報データベースなどに5000件を超える個人情報を保有する事業者をいい、従業員の情報だけに限られず顧客情報なども含まれることから、現実には多くの会社が個人情報取扱事業者に該当することになると考えられます。

4. 被懲戒者の氏名の公表

以上が事前の対応策ですが、実際に懲戒処分の社内公表をする際は、どのような点に気をつけるべきでしょうか。実務上、一番問題となり得るのは、氏名を公表するか否かだと考えられます。

確かに、被懲戒者である従業員の氏名まで社内公表することによって、懲戒事案が社内において現実の事案として発生したというインパクトが強まるとともに、他の従業員にとっても氏名まで公表されたくないという心理的プレッシャーが強くなることで、企業秩序の回復や、同種行為の再発

防止につながる面があるといえます。

しかし、懲戒処分となった行為および懲戒処分の内容を社内公表すれば、懲戒処分となった行為は問題であるという認識が社内において広まるため、被懲戒者の氏名を公表せずとも、企業秩序の回復を図り、同種行為の再発を防止することも可能と考えられます。

氏名を社内公表するか否かを判断するには、企業秩序の回復や同種行為の再発防止の要請と従業員のプライバシーや名誉といった人格権保護の要請をどのように調整していくかという観点が必要となります。

5. 具体的な対応など

これらの観点から判断しますと、プライバシー保護の要請が高まっている現状では、懲戒処分の際、原則として被懲戒者の氏名は社内公表しないほうがよいと考えられます。ただし、懲戒処分となった行為が悪質重大で企業に大きな影響を与える場合には、企業秩序維持の回復および同種行為の再発防止の観点から、被懲戒者の氏名を社内公表することが考えられます。

以上を前提にご質問を検討しますと、懲戒処分の種類を問わず被懲戒者の氏名を公表しているように見受けられます。今回の件も含め、今後は、懲戒処分の際原則として被懲戒者の氏名は社内公表せず、処分の内容、被懲戒者の所属、処分の対象となった行為に限り公表するようにしたほうがよいでしょう。ただし、論旨解雇や懲戒解雇の対象となった行為のように、懲戒処分となった行為が悪質重大で企業に大きな影響を与える場合には、被懲戒者の氏名を含めて社内公表することが考えられます。

なお、就業規則上、懲戒処分の際、氏名等も含め懲戒処分の内容を社内公表する場合がある旨の規定は設けておくべきでしょう。