

相談室 Q&A

懲戒関係

Q

社内での「他社製品使用禁止」ルールに違反した社員を懲戒処分できるか

当社では、就業規則等に明文化していないものの、自社製品があるものについては社内では他社製品を使用することを禁止し、各職場で上司から徹底させています。しかし、ある社員は度重なる注意・指導にもかかわらず、職場での他社製品の使用をやめません。来客に他社製品を使用している社員を見られるのは問題ですし、周囲の社員への影響も懸念しています。そこで「社内の秩序・風紀を乱した」という懲戒規定を根拠に何らかの処分を科したいのですが、可能でしょうか。

(愛知県 O社)

A

「企業の社会的評価を毀損するおそれ」や「悪影響が相当重大」なものにつながる場合ではない限り、懲戒処分を行うことは困難

回答者 山岸 純 やまぎし じゅん 弁護士(AVANCE LEGAL GROUP LPC パートナー)

1. 私生活上の行為に対する懲戒処分の可否

[1] 回答の前提

ご質問は、社内で使用する「私物」に制限を設けることができるかという問題に収斂しゅうれんすることになりますので、ここでは、「会社が支給した製品」の使用を義務づけることができるかという問題は除外して考えます。

また、ご質問は、製品の種類によって結論が異なることが想定されます。例えば、アパレルショップや化粧品売り場において自社ブランド以外の製品を使用することは、「対面販売」という特殊な営業方法において、社内規則上禁止されますが、これと社内で自社製品以外のボールペンや携帯電話を使用することを同一に考えることはできません。

ご質問に対する回答では、主に後者を前提として解説していくこととします。

[2] 私生活上の行為を制限できるか

勤務時間内といえども、会社が支給したパソコンや文房具以外に、例えば、書類にサインする際に愛用の万年筆を使用したり、職務専念義務に違反しない限り私用の携帯電話を使用したりする機会は多々あるかと思えます。

これらは、どのような髪形にするか、どのような服装にするかといったことと同じように、基本的には勤務時間中における「私生活上の行為」として捉えることができますので、後は「社内秩序」等を理由に、どこまで制限できるかという問題となります。

まず、そもそも「私生活上の行為」について会社が指示や命令を下すことができるのかという点について、髪の毛を黄色に染め上げて出勤した者に対し会社が髪の毛の色を戻すよう命じたことが

問題となった事件において、下級審の裁判ではありませんが、東谷山家事件（福岡地裁小倉支部 平9.12.25判決）は、企業は、従業員の髪の色や髪形などについて、企業の円滑な運営上必要かつ合理的な範囲内に限り制限することができる旨、判断しています。

次に、判例は、「私生活上の行為」を理由として懲戒処分を行うことができるかどうかについて、例えば、会社の業務とは関係のない私生活上の出来事で刑罰を受けた際にこれをもって懲戒処分を行うことができるかが争われた国鉄中国支社事件（最高裁一小 昭49. 2.28判決）では、従業員の職場外の職務遂行に関係のない行為であっても、企業秩序に直接関連するものおよび企業の社会的評価を毀損するおそれのあるものは企業秩序による規制の対象となる旨、判示し、また、同様の事件（日本鋼管事件 最高裁二小 昭49. 3.15判決）では、「従業員の不名誉な行為が会社の体面を著しく汚したというためには、必ずしも具体的な業務阻害の結果や取引上の不利益の発生を必要とするものではないが、当該行為の性質、情状のほか、会社の事業の種類、態様・規模、会社の経済界に占める地位、経営方針及びその従業員の会社における地位・職種等諸般の事情から総合的に判断して、右行為により会社の社会的評価に及ぼす悪影響が相当重大であると客観的に評価される場合でなければならない」と判示しています。

要するに、「私生活上の行為」であっても、企業は、「企業の円滑な運営上必要かつ合理的な範囲」であれば、そのような行為をやめるよう命令もできますし、そのような行為によって「企業の社会的評価を毀損するおそれ」や「悪影響が相当重大」なものにつながる場合には、懲戒処分も許容され得るということになります。

2.ご質問についての具体的な当てはめ

ご質問では、「自社製品」「他社製品」といったように抽象的に考えるのではなく、個別具体的な「製品」ごとに判断する必要があります。

まず、携帯電話のような、日常生活やビジネスにとって必須アイテムであり、さらには各キャリアによって機能やサービスが異なる製品の場合、これらを使用しているのを見た顧客は、「携帯電話を知り尽くしている会社の人間があえて他社製品を使用しているということは、事実、そちらのほうが優れているからだろう」という考えを容易に浮かべるでしょうし、イメージは決してよくありません。

次に、文房具やアクセサリの場合、機能やサービスの違いというよりも、思い入れや趣味・嗜好しこうによるところが大きいと考えられますので、これらを使用していたとしても、社外に与える影響はそれほど大きくはないとも考えられます。

このように、「製品」ごとに事情は異なりますので、他社製品を使用したことについて「社内の秩序・風紀を乱した」という懲戒規定を理由に懲戒処分を行うためには、自社製品に対する顧客の信頼が低下し、売り上げに変化が生じたという事実や、他の社員にも他社製品の使用しつようを執拗に推奨することで社内に動揺が広がったなどといった具体的な事実が生じたことが必要になることでしょう。

また、このような場合であっても、いきなり懲戒解雇や諭旨退職、降格といったドラステックな処分を下すのではなく、自社製品の使用を指導することの理由や目的を繰り返し伝え、本人の理解を求める努力を行うことが肝要です。

そして、懲戒処分を行う場合であっても、まずは、戒告やけん責といった本人の自戒を求める処分から始め、それでもなお繰り返す場合には、「繰り返し命令を無視したこと」も懲戒処分の理由の一つとして加え、次の種類の処分を検討するという慎重な対応が必要です。