



弁護士 岸田鑑彦  
社若経営法律事務所

## Vol.41

### ★懲戒解雇のハードル

日本の裁判所では懲戒解雇はなかなか認められないというのが一般的な認識ですが、懲戒解雇が争われ、会社が勝っている事案もあります。

今回ご紹介する東京地裁平成28年12月28日判決(労働判例ジャーナル60号60頁)も、懲戒解雇が有効と認められました。では最近どういう事案で懲戒解雇が有効と判断されているのかを見てみましょう。

#### 1 業務時間中の私用チャット

被告会社では、社内の業務連絡のため、常時パソコンでチャット(社内のコンピューターネットワークの回線を利用したリアルタイムのメッセージのやり取り)を利用しており、原告も業務上、毎日チャットを利用していました。

このように迅速かつ円滑に業務連絡を行うために、チャットを導入している会社も増えているようです。

原告は、大手企業での経理業務を担当した経験もあり、被告会社が、将来上場するに当たり、経理システムを整備する必要があったことから採用され、試用期間を経た後に、管理本部経理課長に昇格していました。しかし、あることがきっかけとなり、被告会社が原告のチャット履歴等を調査したところ、原告が業務とは関係のない私用チャットをしていることが発覚し、被告会社は最終的に懲戒解雇としました。

#### 2 具体的な懲戒事由について

(1) 原告は、約7か月間、業務中、合計5万0158回のチャットを行っていました。仮に、チャット1回当たりに要した時間を1分として、業務に関係ないチ

ャットだけを対象にすると、概算で1日当たり300回以上、時間にして2時間程度、チャットをしていた計算になりました。

(2) 原告は、部下に対して、「あとデータで顧客情報」等とチャットするなどして、経理課長の職にあり、顧客情報の持出という就業規則に違反する行為を防止する立場にありながら、顧客情報の持出を部下に指示していました。

(3) 原告は、他の従業員に対して、被告会社について、「確実に潰れるから」、「2月末に危機がきて、8月末でアウト」、「一般企業としてはもう死に体です。今の数字」、「どう考えても資金不足になり倒産ですね。外部資金入れない限り」、「すぐ減給ですから。確実にブラックです」等とチャットで発言しました。

(4) 原告は、直属の部下に対して、「○○○はバカなの」、「○○○は極度に無能です」、「犬と一緒になんだよ」、「早く踏み切りで無残に轢死すればいいと思う、日々です」、「生きる価値のない命とはあれのことだね」、「害虫レベルだな」、「存在自体が害毒」、「存在が迷惑だから死んだほうがいいんだよ」、「だからこのバカは絶対にうつ病ならない」、「死ぬ」、「パワハラいじめしたいよ」、「健常者ではない」、「大人の発達障害です」、「うちの発達障害も早く交通事故で死んでほしい」等とチャットで発言しました。

(5) 原告は、特定の女性従業員2名(36歳、25歳)についてのセクハラ発言をチャットで行いました。

#### 3 裁判所の判断

裁判所は、私用チャットが職務専念義務

違反か否かについて、「職場における私語や喫煙所での喫煙など他の私的行為についても社会通念上相当な範囲においては許容されていることからすれば、チャットの時間、頻度、上司や同僚の利用状況、事前の注意指導及び処分歴の有無等に照らして、社会通念上相当な範囲内といえるものについては職務専念義務に反しないというべきである」と判断しました。

この点について、短時間であろうと業務外のことを行ったことが明らかである以上、職務専念義務に反することは明らかであり、それがどの程度の職務専念義務違反だったかという程度問題の議論はあり得ても、職務専念義務に反しないことがあるという判断には個人的に疑問があります。もっとも、本件では、チャットの頻度が異常に多いとして職務専念義務違反と認定されています。

続いて裁判所は、「職務専念義務違反(業務懈怠)自体は、単なる債務不履行であり、これが就業に関する規律に反し、職場秩序を乱したと認められた場合に初めて懲戒事由になると解するべきである。」と判断しています。そのうえで、本件では、本件チャットの態様、悪質性の程度、本件チャットにより侵害された企業秩序に対する影響に加え、被告会社から、本件チャットについて、弁明の機会を与えられた際、原告は、本件チャットのやり取り自体を全部否定して真摯に反省していなかったこと等を指摘して、懲戒解雇を有効と判断しました。

#### 4 この判決の評価

確かに原告の発言内容はかなり問題ですが、いままで特に注意や懲戒処分を受けてきたわけでもなく、いきなりの懲戒解雇のため、必ずしも懲戒解雇が有効とはいえない事案であったと思います。

実際に本件訴訟に移行する前の労働審判では、懲戒解雇ではなく「普通解雇」として解雇有効との労働審判が出されていまし

た(労働審判に対して異議が出されたため本件訴訟に移行)。

本判決は、経理課長という立場にあったこと、悪質性の程度や企業秩序に与えた影響の大きさ等について細かく事実認定したうえで懲戒解雇を有効と判断しました。

しかしこの事案、実は、原告は、懲戒解雇処分を受ける前に退職届を出していたのです。すなわち、私用チャット問題が発覚し、退職届を出して自主退職しようとしたところ、会社が懲戒解雇をしたという経緯がありました。したがって、本件において原告が懲戒解雇に関して争ったのは、雇用契約上の権利を有する地位ではなく、解雇された7月8日から、自身が退職届の提出により主張していた退職日である8月11日までの賃金請求だったのです。このように、徹底的に雇用契約上の権利を有する地位にあることを争った事案ではなかったという事情も判断に何らかの影響しているのではないかと思います。

また、被告会社は、このチャット問題に端を発して、原告だけでなく、他の従業員に対しても懲戒解雇処分や厳重注意処分を行っていたという事情もあり、他の従業員との懲戒処分のバランスも取れていた事案でした。

本判決を読んでみて、懲戒解雇のハードルが以前よりも上がった・下がったという印象は受けませんでした。懲戒解雇が有効になる事案については、内容や手続き以外の背景事情も影響しているのではないかと思います。

#### 5 私用チャットは労働時間か？

この事案では、残業代請求もなされています。もちろん、この私用チャットの時間は労働時間にならないと考えるのが自然なのですが……。裁判所はそうは考えなかったようです。紙面の都合により、この点は次号でご紹介させていただきます。