



Vol.209

杜若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

★私生活上の不同意わいせつ行為で懲戒解雇は可能か？

1 実は多い従業員の私生活上の不同意わいせつ行為による逮捕事案

社内での性犯罪やセクハラ事案とは別に、従業員の私生活におけるわいせつ事案は比較的多く、企業がその対応に苦慮するケースが少なくありません。会社としては、たとえ私生活上の行為であっても、わいせつ犯罪を犯した従業員には退職してもらいたいと考えることが多いものです。しかしながら、裁判例上、私生活上の非行を理由とした懲戒解雇は無効と判断されることが多いため、その判断には困難が伴います。

今回は、このような背景のもと、私生活上の不同意わいせつ行為を理由とした懲戒解雇を有効と判断した「大塚商会事件」（東京地裁 令和6年10月25日判決）についてご紹介いたします。

2 事案

原告は、被告（システムインテグレーション事業等を営む株式会社）と期間の定めのない労働契約を締結しており、営業職を担当していました。

令和3年10月15日、原告は飲酒後、見ず知らずの女性に対し、公衆トイレで胸や陰部を触るというわいせつ行為（以下「本件行為」という。）を行った。その後、原告は強制わいせつ罪の容疑で逮捕され（令和4年1月23日）、この事実は実名で報道されました（社名は報道されず）。原告は被害女性と示談を成立させ（解決金140万円を支払い）、最終的に不起訴処分となりました。

被告は、就業規則及び賞罰規程に基づき、本件行為が「刑法その他法規の各規定に違反する行為があったとき」に該当するとして、令和4年3月2日付けで原告を懲戒解雇（以下「本件懲戒解雇」という。）を行いました。

これに対し原告は、本件懲戒解雇は無効であると主張し、労働契約上の地位確認、懲戒解雇日以降の未払賃金の支払、及び令和4年1月分の未払賃金の支払を求めて本訴を提起しました。

3 裁判所の判断

(1) 懲戒事由該当性について

- ・ 本件行為は、改正前の刑法176条の強制わいせつ罪の構成要件に該当する。
- ・ 従業員の私生活上の非行であっても、企業の社会的評価の毀損をもたらすものについては懲戒の対象となり得る。
- ・ 本件行為は、面識のない被害女性の意に反して行われた悪質なものであり、被害女性に著しい精神的被害を与える重大な犯罪行為である。

- ・被告は東証プライム市場に上場し一般消費者を対象に事業を展開しており、原告はその営業社員であった。被告が定める法遵守という行動指針にも本件行為は明らかに反する。
- ・原告の氏名と共に本件行為が報道されたことは、被告の社会的評価の毀損をもたらすことを示しており、被告の社名が報道されなかったことはこの評価を左右しない。
- ・したがって、本件行為は被告の賞罰規程及び就業規則の懲戒事由に該当する。

(2) 本件懲戒解雇の客観的合理性及び社会通念上の相当性について

- ・本件行為が悪質かつ重大であり、被告の行動指針にも反することは上記のとおりである。
- ・原告が事実関係を報告し、被害女性と示談を成立させ最終的に不起訴処分となったことを考慮しても、被告が原告を懲戒解雇としたことには、客観的合理的理由があり、社会通念上も相当である。
- ・原告が本件行為に先立ち飲酒をしていたことは、酌むべき事情とはいえない。

(3) 結論

よって、本件懲戒解雇は有効である。したがって、原告の地位確認請求及び本件懲戒解雇後の賃金請求は、いずれも理由がないものとして棄却する。

4 実務上の留意点

(1) 裁判例の傾向に変化の兆しあり

近時の裁判例を見ると、私生活上の非行を巡る懲戒解雇に関する判断傾向に変化が見られるかもしれません。東京メトロ事件（東京地裁平成 27 年 12 月 25 日判決）は、駅係員が通勤途中の電車（自社路線）内で痴漢を行い逮捕された事案で、諭旨解雇は社会的影響が小さいことなどを理由に重すぎるとして無効と判断されましたが、同様の事案でも今後は判断が変わり、解雇が有効とされる可能性も考えられます。

最近の裁判例では、日本郵便の従業員による盗撮行為を理由とする懲戒解雇の事案において、名古屋高裁は社会的非難の重大性や会社方針を踏まえ、懲戒解雇を有効と判断しました（名古屋高裁令和 7 年 3 月 25 日判決。第一審の判断を覆し、二審で会社側が勝訴）。今回の大塚商会事件でも強制わいせつ罪に該当する行為を理由とした懲戒解雇を有効と判断しており、私生活上のわいせつ犯罪を理由とする懲戒解雇も、事案によっては有効と判断され得ます。

(2) 私生活上の非行であっても解雇可能な場合がある

本裁判例は、従業員の行為が私生活上のものであっても、「企業の社会的評価の毀損をもたらすもの」については懲戒解雇の対象となり得ることを明確に示しました。

労働者の私生活上の行為は、本来的に企業の規律の範囲外であり、企業がこれに対して懲戒権を行使することは原則としてできません。しかし、判例法理上、当該行為が企業の事業活動に直接関連する場合や、企業の社会的評価を毀損する場合など、企業秩序に影響を与える例外的な場合に限り、懲戒処分の対象となり得るとされています。

「社会的評価の毀損」の判断にあたっては、どの程度の行為であれば「社会的評価の毀損」と認められるかについて、企業の規模・業種・知名度（本件では東証プライム上場企業）、従業員

の職種・地位（本件では営業職）、行為の態様・悪質性・結果の重大性（本件では、不起訴処分となったものの態様が悪質とされた強制わいせつ行為）、報道の有無・内容（本件では実名報道）、会社のコンプライアンス体制（本件ではミッションステートメントで法遵守を明記）などを総合的に考慮して判断されます。本裁判例は、これらの要素を具体的に検討し、被告の社会的評価の毀損を認定しました。

企業としては、私生活上の非行を理由に懲戒処分を検討する際には、当該行為が自社の社会的評価に具体的にどのような影響を与え得るのかを慎重に検討し、証拠に基づいて立証できるように準備する必要があります。就業規則に懲戒事由として「会社の信用・名誉を著しく傷つけたとき」といった包括的な規定を設けておくことも重要です。

(3) 社名が報道されなくとも解雇可能な場合がある

本裁判例は、「被告の社名が報道されなかったことは、本件行為に対する評価を左右するものではない」と判断しました。社名が報道されるか否かは、企業の社会的評価が毀損されたかどうかを判断する上での一要素ではありますが、絶対的な基準ではありません。重要なのは、従業員の行為が実質的に企業の社会的評価を低下させる危険性があるかどうかです。

裁判所は、社名報道の有無という形式的な点にとらわれず、行為の重大性や実名報道の事実から、企業のレピュテーションリスクが現実化したと評価したものと考えられます。

5 まとめ

従業員の私生活上のわいせつ行為に対する懲戒解雇は、従来その有効性が厳しく判断されてきました。しかし、本稿で紹介した大塚商会事件のように、行為の悪質性や企業の社会的評価への影響次第では、懲戒解雇が有効と判断されるケースも出てきています。

私生活上の非行といえども、企業は無関係ではられません。慎重かつ毅然とした対応を心がけたいところです。

以上

お電話・メールでご相談お待ちしております。（9:00～17:00）

[杜若経営法律事務所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)