

OTASUKE人事

第一話 「恋愛は自由だ！社内不倫でなにが悪い？ 解雇などできるものか！」

A 営業課長 (35 歳) はルックスも良いが、何よりマメな男で女ぐせも悪い。他の営業所に入ったりしては若い事務職の社員を見つけ、噂になることもしばしば…。妻子がいるのにあちこちで良からぬことをしています。ついに半年ほど前には、同じ部署に配属になった美人で評判の新入社員 Y さん (22 歳) とただならぬ関係を結ぶようになったのです。たちまち噂は広がり、取引先にも噂が及んでしまっています。会社はこれ以上噂が広まると秩序が乱れるとし、2 人を就業規則の「職場の風紀秩序を乱すような行為をし、その事案が重篤なとき」に該当するとし、懲戒解雇の処分をしました。

<A 営業課長の言い分>



恋愛はフリーダムであり、他の人には迷惑はかけていないでしょう！
職場ではいちゃいちゃしていないし。何が悪い！Yさんが若くて可愛いからといって
ひがんでいるだけではないのか。このような理由で解雇など無効だ！！

<会社の言い分>



他の社員に示しがつかない。社内の風紀を乱していることは明らかだ。
取引先にも悪い印象を与えてしまっている。
恋愛は会社の目の届かない所でやってくれ。

この場合の懲戒解雇は 果たして有効でしょうか？

【論点整理】

「懲戒処分」とは？…会社が労働契約に基づく指揮命令権の一つとして、業務に関し不始末があった場合に限って行えるものです。

↓

今回の「業務に関し不始末があった場合」とは？…会社の社会的評価に及ぼす影響が相当重大であると客観的に認められることです。

↓

つまり、誰もが悪影響が出ていると認める事ができないと、懲戒処分（今回は懲戒解雇）を行う事は難しいのではないかと思います。

(参考判例：長野電鉄事件、国際興業事件、井笠鉄道事件等)

■おたすけ社労士からのアドバイス！ココがポイント！■



今回の懲戒処分については、もし取引先等も含めて実害が出ていないならば無効とされるのではないかと思います。会社としては今後実害が及びそうなときの対策として、注意警告をしておく必要はあるでしょう。

また、就業規則に早急に追加しましょう！「恋愛でも不倫でも自由にしたらよいが、会社の目の届かない所でやってね…」と。

皆さん、気をつけましょう！？