

2025.06.25

第21回人事労務セミナー

企業における従業員の 私生活上の行為の制限

法律事務所ASCOPE
弁護士 加藤 怜美

本セミナーの目的

- ・近年、副業やSNS利用などが活発化しており、私生活上の行為について、企業との関わりが問題となっている
 - ・企業秩序の維持や信用の保持と、従業員の私生活上の行為の自由との調和に留意する必要がある
- 従業員の私生活上の行為を理由とした懲戒処分に関する裁判例や副業についての厚労省の考え方等を概観し、企業が従業員の私生活上の行為を制限する際に気をつけるべきことを検討する

【本日のセミナーの目次】

- 1 基礎知識
- 2 裁判例の傾向
- 3 防止対策
- 4 まとめ

【本日のセミナーの目次】

- 1 基礎知識
- 2 裁判例の傾向
- 3 防止対策
- 4 まとめ

私生活上の行為の制限についての基本知識

原則

私生活上の行為は従業員の自由

例外

労働契約上、従業員が会社に対して負う、
誠実義務に違反するような場合には制限が可能
具体的には・・・

- ① 会社の**信用や名誉の毀損**のおそれがある場合
- ② **企業秘密の漏洩や流用**のおそれがある場合
- ③ 会社に対する**労務提供への影響**が生ずるおそれがある場合

私生活上の行為の制限についての基本知識

制限の方法

雇用契約や就業規則による制限

※懲戒処分を課す場合には、原則的に就業規則で懲戒事由となることや懲戒処分の種類等を明記しなければならない

最高裁判例（日本鋼管事件・最二小判昭49.3.15労判198号23頁）

【判旨の概要】

従業員の行為について、「それが職務遂行と直接関係のない私生活上でおこなわれたものであっても、これに対して会社の規制を及ぼしうることは当然認められなければならない」としつつ、従業員の行為が会社の名誉を毀損し懲戒処分が許されるとされるためには「**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」と判示した。

【本日のセミナーの目次】

- 1 基本知識
- 2 裁判例の傾向
- 3 防止対策
- 4 まとめ

私生活上の行為の制限に関する裁判例の傾向

1. 私生活上の非行行為

裁判例①：東京メトロ事件 **【否定例】**

(東京地判平成27. 12. 25・労働判例1133号5頁)

【事案の概要】

従業員Aは、東京メトロ（東京地下鉄株式会社）に勤務する者であった。

従業員Aは、通勤中に東京メトロの運営する路線内において、痴漢行為を行い、東京都の迷惑防止条例違反により逮捕され、罰金20万円の略式命令を受けた。

東京メトロは、会社として痴漢行為の防止について積極的に取り組んでいる中での悪質かつ破廉恥な行為であり、会社やその社員に対する社会的信用を失墜させ、会社の名誉を著しく損ない、会社の社員としての体面を汚すものであるとして、諭旨解雇処分を行った。

私生活上の行為の制限に関する裁判例の傾向

裁判例①：東京メトロ事件 **【否定例】**

(東京地判平成27. 12. 25・労働判例1133号5頁)

【裁判所の判断】

「被告は、……痴漢行為の撲滅に向けた取組を積極的に行っており、また、原告は、原告が本件行為を行った当時、被告の駅係員として勤務していたというのである。これらの点に照らせば、本件行為は、**被告の企業秩序に直接の関連を有するものであり、かつ、被告の社会的評価の毀損をもたらすもの**というべきである。」

しかし、行為の内容、態様等や、本件行為に対する処罰規定の法定刑が6か月以下の懲役または50万円以下の罰金であり、**悪質性**の比較的低い行為であること、本件行為は報道されず、会社に苦情等が寄せられたこともなかったこと等から、「本件行為が被告の企業秩序に対して与えた具体的な**悪影響の程度は、大きなものではなかった**」ため、「諭旨解雇という原告の被告における身分を失わせる処分をもって臨むことは、重きに失するといわざるを得ない。」

⇒バックペイとして、解雇翌日から判決確定まで月額約37万円の支払を命じた。

私生活上の行為の制限に関する裁判例の傾向

1. 私生活上の非行

裁判例②：ヤマト運輸事件【肯定例】

(東京地判平成19. 8. 27・労働経済判例速報1985号3頁)

【事案の概要】

従業員Bは、大手の貨物自動車運送業者のセールスドライバーとして勤務していたが、当該会社は、業務内外を問わず飲酒運転及び酒気帯び運転をしたことを懲戒解雇事由として就業規則に規定している。

従業員Bは、業務終了後、帰宅途中に飲酒し、最寄り駅から自宅に向けて自家用車を運転中、酒気帯び運転で検挙された（なお、交通事故は起こしていない）。

従業員Bは、酒気帯び運転行為により、運転免許停止30日の行政処分を受け、また罰金20万円に処せられた。

会社は、「人命尊重・安全第一」を企業姿勢として掲げ実践しており、酒気帯び運転は会社の社会的信用を大きく毀損するとして、従業員Bを懲戒解雇とした。

私生活上の行為の制限に関する裁判例の傾向

裁判例②：ヤマト運輸事件【肯定例】

(東京地判平成19. 8. 27・労働経済判例速報1985号3頁)

【裁判所の判断】

「企業は社会において活動する上で、その社会的評価の低下毀損は、企業の円滑な運営に支障をきたすおそれがあるので、**その評価の低下毀損につながるおそれがあると客観的に認められる行為**については、職場外でされたものであっても、なお広く企業秩序の維持確保のために、これを規制の対象とすることが許される場合もある」。

会社が大手の貨物自動車運送業者であることから飲酒・酒気帯び運転があれば「社会から厳しい批判を受け、これが**直ちに被告の社会的評価の低下に結びつき**、企業の円滑な運営に支障をきたすおそれがある」。

このような会社の立場からすれば、所属の**ドライバー**につき、業務の内外を問うことなく、飲酒・酒気帯び運転に対して、懲戒解雇という最も重い処分を課すこともやむを得ない。

私生活上の行為の制限に関する裁判例の傾向

2. SNSの不適切利用

裁判例：学校法人札幌国際大学事件 【否定例】

(札幌地判令和5. 2. 16・労働判例1293号34頁)

【事案の概要】

従業員Cは、札幌国際大学を設置する学校法人に勤務しており、常勤の大学教授として講義の担当もしていた。

従業員Cは、ツイッター上で、学校法人に係る情報漏洩や学校法人に対する名誉毀損にあたる投稿をしたことを理由に、懲戒事由である「学園の名誉を重んじ、教職員としての品位を保つこと」等への違反があったとして、懲戒解雇とされた。

なお、ツイッター上の投稿は多数行われており、投稿内容の例は次のとおりである。

- ・「学費返せゴルーと言われたくないばかりに、弊社はこんなに学生のことを考えてますアライバイ作りにあわててリモート環境一気に整えようとしてgdgd阿鼻叫喚になるって、やっぱり底抜けのバカなん？」
- ・「外国人留学生たくさん考えなしに入れて、数年後には経営V字回復だああああ・・・って虹色パワポ文科省にドヤってプレゼンした大学のハナシ、する？」

私生活上の行為の制限に関する裁判例の傾向

裁判例：学校法人札幌国際大学事件 **【否定例】**

(札幌地判令和5. 2. 16・労働判例1293号34頁)

【裁判所の判断】

「特定の投稿が他人の社会的評価を低下させるものであるかどうかは、一般の読者の普通の注意と読み方を基準として判断すべきものである」。

投稿者の表示は、従業員Cの本名や本名と関連性があるものではないことから、各投稿が従業員Cによるものであると一般読者が認識することは困難である。

各投稿内容により当該学校法人を想起する可能性はあるものの、当該学校法人のみを指し示すものとうかがわせる事情はなく、投稿内容は主体等が不明確であり、表現が婉曲的・抽象的なものが含まれ、当該学校法人に関する報道の投稿とその他の投稿との関連性は明らかではない。

情報漏洩についても、当該学校法人において公表することが禁止されていたとは認められない。

私生活上の行為の制限に関する裁判例の傾向

3. 副業・兼業

裁判例：マンナ運輸事件 【否定例】 【肯定例】

（京都地判平成24. 7. 13・労働判例1058号21頁）

【事案の概要】

従業員Eは、本件会社において、大型貨物自動車の運転手として勤務し、週5～6日、午後1時～午前0時頃の業務に従事していた。

本件会社では、就業規則において、兼業をする場合には、事前に兼業の許可申請をさせることとし、会社が許可した場合にのみ、兼業を許すことを規定していた。

従業員Eは、複数回、兼業（本件会社以外での、同業他社における構内での仕分け作業や、飲食店における接客、皿洗いなどのアルバイト）の許可申請をしたものの、いずれも不許可とされたため、不許可が不法行為に該当するとして、会社に対し、兼業が許可されれば得られたであろう収入について損害賠償を求めるとともに、慰謝料を求めた。

私生活上の行為の制限に関する裁判例の傾向

裁判例：マンナ運輸事件 【否定例】 【肯定例】

(京都地判平成24. 7. 13・労働判例1058号21頁)

【事案の概要（続き）】

- ① Y 運輸会社における構内仕分け作業
- ② Y 運輸会社における構内仕分け作業
- ③ Y 運輸会社における構内仕分け作業
- ④ ラーメン店における接客、皿洗い等

私生活上の行為の制限に関する裁判例の傾向

裁判例：マンナ運輸事件 **【否定例】** **【肯定例】**

(京都地判平成24. 7. 13・労働判例1058号21頁)

【裁判所の判断】

「労働者が兼業することによって、**労働者の使用者に対する労務の提供が不能又は不完全になるような事態が生じたり、使用者の企業秘密が漏洩するなど経営秩序を乱す事態が生じること**もあり得るから、このような場合においてのみ、例外的に就業規則をもって兼業を禁止することが許される」。

「労働者が提供すべき労務の内容や企業秘密の機密性等について熟知する使用者が、**労働者が行おうとする兼業によって上記のような事態が生じ得るか否かを判断することには合理性がある**から、使用者がその合理的判断を行うために、労働者に事前に兼業の許可を申請させ、その内容を具体的に検討して使用者がその許否を判断するという**許可制を就業規則で定めることも、許される**」。

「ただし、兼業を許可するか否かは、上記の兼業を制限する趣旨に従って判断すべきものであって、……**兼業によっても使用者の経営秩序に影響がなく、労働者の使用者に対する労務提供に格別支障がないような場合には、当然兼業を許可すべき義務を負う**」。

私生活上の行為の制限に関する裁判例の傾向

裁判例：マンナ運輸事件【否定例】 【肯定例】

(京都地判平成24. 7. 13・労働判例1058号21頁)

【裁判所の判断（続き）】

「過労にしても機密漏洩にしても、どの程度の危険性があるかによって不許可としないか否かは、被告の業務内容、兼業許可を申請する労働者の担当職務の種類や内容、兼業として勤務する就業先の業務内容や担当職務等を具体的に検討すべきである。」

- ①兼業終了後、本件会社の始業時刻までの時間が6時間を切るものについて、不許可を肯定
- ②本件会社における労働時間約230時間である一方で、兼業先で予定されている労働時間が80時間であり、長時間労働となることから、不許可を肯定
- ③労働時間253時間を超える残業が発生する可能性のみをもって、長時間労働となる可能性があるとは言いがたく、また法定休日の兼業であることをもって労務提供に支障が生じると評価することもできず、さらに企業秘密の漏洩の危険の具体的な内容が明らかでなく、不許可を否定
- ④労働時間253時間を超える残業が発生する可能性のみをもって、長時間労働となる可能性があるとは言いがたく、また法定休日の兼業であることをもって労務提供に支障が生じると評価することもできないとして、不許可を否定

【本日のセミナーの目次】

- 1 基本知識
- 2 裁判例の傾向
- 3 防止対策
- 4 まとめ

防止対策

◆雇用契約における対策

- ・誓約書の提出
- ・就業規則での規定

◆日常業務における対策

- ・研修の実施

◆問題発生への対応

- ・問題が大きくなる前に相談できる環境作り

防止対策

◆副業・兼業の促進に関するガイドライン（厚生労働省）

- ・副業・兼業に関する諸規定の策定
- ・安全配慮義務の観点から副業・兼業の状況の把握

【参考：厚生労働省HP】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>

◆SNSの利用について

「国家公務員のソーシャルメディアの私的利用に当たっての留意点」

- ・匿名の断片的な投稿であっても「特定」が可能であること
- ・所属する組織の公式見解でないことを明らかにさせること

【参考：内閣官房HP】

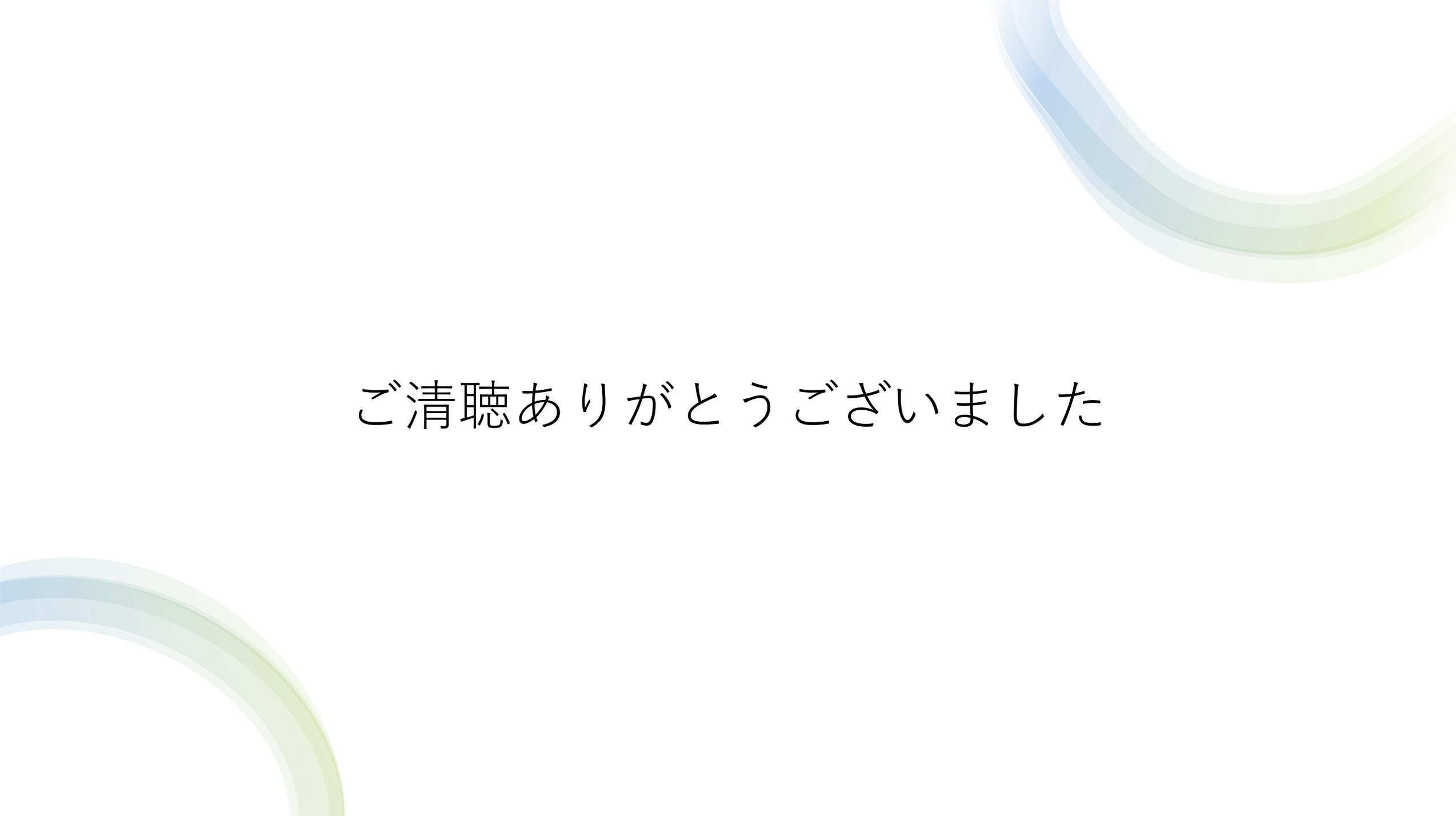
https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/jinji_e.html

【本日のセミナーの目次】

- 1 基本知識
- 2 裁判例の傾向
- 3 防止対策
- 4 まとめ

まとめ

- ・ **原則的に会社外での従業員の行為は自由**であることを理解する
 - 特に、従業員数の多くない中小企業の場合、いち従業員の行為でさえも取引先に知れたら会社の名誉への影響が大きいのではないかと懸念から従業員に対し、厳しい対応を行いがち
 - ↔非行行為を行った従業員であっても懲戒処分を行うことにはリスクがある
- ・ 懲戒処分（特に、懲戒解雇）の有効性は**限定的に判断される**ことに注意する
 - そもそも懲戒事由に該当しないと判断される場合には、懲戒解雇のような重い処分でなくとも、懲戒処分を課すことが許されない
- ・ 対応についてお困りの際には、法律事務所ASCOPEにご相談ください。



ご清聴ありがとうございました