

相談室 Q&A

人事管理関係

Q

デスク周りが不潔な社員にのみ 自席での飲食を禁止することや、 命令に従わない場合の懲戒処分は可能か

当社では、自席での飲食を特に禁止していませんが、ある社員は非常に食べ方が汚く、ゴミや食べかすが常にデスク周りに散乱しています。それだけでなく、当該社員が軽食やスナック類を大量に保管しているデスクの引き出し付近から虫が発生しているようだとの苦情がありました。

当該社員に対してのみ、業務命令として自席での飲食を禁止することは可能でしょうか。また、命令に従わない場合の懲戒処分は可能でしょうか。

(福岡県 K社)

A

当該社員の飲食により執務環境が害されることを根拠として、企業秩序の維持および施設管理権の行使として業務命令および当該命令の違反に対する懲戒処分を行うことは可能と考えられる

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. 業務命令および懲戒権の根拠について

業務命令および懲戒権を実行するためには、労働契約および就業規則に根拠を求めることが一般的です。しかしながら、「自席での飲食を禁止する」などという個別具体的な禁止規定を服務規律に定めている会社はほとんどないでしょう。

それでは、個別具体的な禁止規定がなければ、業務命令や懲戒権の行使はできないのでしょうか。例えば、厚生労働省のモデル就業規則でも第11条7号で「その他労働者としてふさわしくない行為をしないこと」といった抽象的な服務規律規定が定められていますが、このような規定を根拠として、今回のような行為を業務命令や懲戒権行使の対象とすることはできないのでしょうか。

これまでの最高裁判例においても、服務規律や企業秩序の維持、会社に帰属する施設管理の権限に関して、さまざまな事例において懲戒権の根拠

となることを示してきています。

例えば、富士重工業事件（最高裁三小 昭52.12.13判決）では、「労働者は、労働契約を締結して企業に雇用されることによつて、企業に対し、労務提供義務を負うとともに、これに付随して、企業秩序遵守義務その他の義務を負う」と判示し、労働契約の付随義務としての企業秩序遵守義務を肯定しました。また、国鉄札幌運転区事件（最高裁三小 昭54.10.30判決）では、企業の施設管理に関して「職場環境を適正良好に保持し規律のある業務の運営態勢を確保するため、その物的施設を許諾された目的以外に利用してはならない旨を、一般的に規則をもつて定め、又は具体的に指示、命令することができ、これに違反する者に対し、その行為の中止、原状回復等必要な指示、命令を発し、又は規則に定めるところに従い制裁として懲戒処分を行うことができる」旨を判示し

ています。

したがって、これらの判例における判断を前提にすると、労働契約や就業規則に十分な明記がない場合であっても、企業秩序の維持や企業の施設管理に必要な範囲において、業務命令や当該命令への違反に対する懲戒権の行使が可能であると考えられます。

なお、これらの判例について、個別具体的な根拠なく業務命令や懲戒権行使の対象とされることから労働者の予測可能性を失わせ、労働者の行動を萎縮させることになるとして批判的な見解もあります。しかしながら、あらゆる状況を個別具体的に想定して規定しておくことが現実的には困難であることからすれば、就業規則において、少なくとも「その他労働者としてふさわしくない行為をしないこと」といった抽象的であるとはいえ、企業秩序の維持が労働者の義務として設定されているのであれば、業務命令や懲戒権の行使の対象とすることは可能と考えられます。

2. 業務命令や懲戒権の限界について

企業秩序の維持や施設管理を根拠として、業務命令および懲戒権の行使が可能であるとしても、どのような場合においても業務命令および懲戒処分ができることにはなりません。

まず、業務命令について、企業秩序の維持との関連性や施設管理の必要性がなければならぬと考えられます。したがって、勤務時間外の行為などを対象とするような業務命令については、業務命令の対象とすることはできないと考えられています。

次に、懲戒権の行使に関しては、労働契約法15条において、「使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合には、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は、無効とする」と定めています。したがって、懲戒権を行使する場合においては、「客観的に合理的な理由及び社会

通念上の相当性」が備わっていなければならない、特に社会通念上の相当性との関係から、他の労働者との公平性が確保されていなければならないと考えられています。

ご質問においても、当該社員のみを対象とすることが可能か懸念されているのは、公平性の確保の観点から問題になります。そのほか、懲戒手続きに至るまでに本人の弁明の機会を与えるべきといった手続き的な相当性や懲戒処分により生じる不利益の程度と違反事由の重大性のバランスなどが考慮されることとなります。

3. ご質問のケースの対処方法について

ご質問の内容については、全社員に対し自席での飲食を禁止しているわけではないことから、当該社員のみを業務命令の対象とした上で、是正されない場合に懲戒権を行使することができるかが問題となります。

重要なのは、企業秩序維持および施設管理との関連性が肯定できるか、また、ご質問のような状況を客観的な根拠をもって証明することが可能であるかという点と考えられます。

ご質問の内容からすれば、まず、執務場所における自席での飲食による汚損ですので、企業秩序維持および施設管理との関連性は認められるでしょう。また、デスクの周辺が汚損していることは、数日分の状況を写真撮影する方法などで客観的に証拠を確保することが可能と考えられ、その程度が他の従業員のデスクの状況との相違が明白であることを示すことができると思われます。また、虫が発生していることも客観的な証拠を確保することは不可能ではないと考えられます。

このような状況が客観的に確認できれば、業務命令の必要性を肯定することができると思われますので、業務命令を行った上で、当該命令違反に対する懲戒処分も有効に行うことが可能でしょう。

ただし、懲戒処分の種類については、違反による損害が甚大とまではいえない限りは、戒告などの軽微な懲戒処分にとどめる必要があると考えられます。