

「困ったなあ」

「答ええます」

佐々木知子の
法律相談



佐々木知子
ささき ともこ
弁護士
帝京大学法学部教授

弟の減給処分に 納得がいきません

Q

弟のことでお尋ねします。弟は大学を卒業後ある大手企業に勤め、3年前に推されて、労働組合の書記長に就任しました。詳しいことは分からないのですが、その後会社が機構改革を実施したことに労働組合が反発し、部署間で非常に対立する職場環境になっていたようです。そうしたところ、たぶん対立側の誰かが告発したようですが、弟のパソコンの通信記録が調査され、その結果、遡って半年間、就業時間内に頻繁に職員間で私的なメール送信を行っていたとして、3カ月間基本給10%の減給処分になったということです。

従業員一斉の調査ではなく、弟を含む労働組合のメンバーを何人か狙い撃ちして調査したのだそうです。本来たしかにやってはいけないことなのでしょうが、そんなことを言うならば、私だって、会社のパソコンで私的なメール

もたまには打っています。もちろん頻繁ではありませんが、頻繁でなければよいのでしょうか。そうした基準も分かりませんが、今回のことはとても他人事とは思えないので、御教示頂ければ幸いです。

お尋ねは、懲戒処分の中でも軽めの減給処分ですね。実はそれ以上に、やはり私用メールの利用状況や記載内容を理由として、従業員を解雇する事例も増えているようです。実際には、それが真の理由というよりはむしろ、一方的に解雇する口実として、あるいは真の意図・理由の隠れ蓑として使われるわけです。

勤務時間内における会社パソコンの私的利用は、従業員の職務専念義務との関係で問題になります。他にも、会社財産であるパソコンを私用目的で利用できるかという関係でも問題となります。ここでのポイントは、会社がどのような方針を採り、それを従業員に徹底していたか否か、です。

会社が就業規則などでパソコンの取扱い規則等を定めたり、パソコンの私的使用に対して従前注意や警告をしていたかどうか、あるいは調査方法が公正かどうか、また当然ながら、私用メールの頻度が問題となります。



その頻度が高くて会社の職務遂行に支障を来したり、また過度に会社に経済的負担をかけていたと認められれば懲戒処分もやむをえません。しかし、労働者も個人として社会生活を営んでいるわけですから、就業時間中に部外と連絡をとることが一切許されないはずはありません。つまりはそれが社会通念上相当な範囲に留まっているかどうか、職務専念義務に違反したか

否かの認定に関わってくるのです。なお減給処分については「平均賃金の一日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えてはならない」(労働基準法91条)との定めがあります。弟さんの減給処分については具体的な内容次第では争えないかもしれませんが、以上で参考になったでしょうか。

私用メールが社会通念上相当な範囲かどうか 会社の就業規則や調査方法に照らし合わせる必要も。

A