

## Q99. ソーシャルメディアに問題映像を投稿した社員を懲戒解雇する際の注意点を教えてください。

懲戒処分は、問題映像投稿の悪質性の程度に応じて行う必要があります。労契法15条では「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は、その権利を濫用したもものとして、無効とする。」と定められており、懲戒事由に該当する場合であっても、懲戒処分が有効となるとは限らないことに注意が必要です。

懲戒処分が有効となるかどうかを判断するに当たっては、投稿した問題映像の内容のほか、問題映像の投稿を禁止する企業秩序がどれだけ厳格に形成されていたかも重視されます。同じような問題映像を投稿したとしても、ソーシャルメディアへの利用に関するガイドラインが存在するか、ガイドラインを遵守する旨の誓約書が存在するか、ガイドラインの遵守義務が就業規則で規定されているか、ガイドラインに違反したことが懲戒事由となる旨特に明記されているか、ガイドライン遵守の重要性について研修などで教育しているか、ソーシャルメディアの利用に関し普段から注意指導しているか等により、結論が分かれる可能性があります。

軽度の懲戒処分であれば使用者の裁量の幅が広く、有効と判断されるケースが多いですし、訴訟等で争われるリスクも低いですが、退職の効果を伴う懲戒解雇・諭旨解雇・諭旨退職等の処分については、訴訟等で争われて無効と判断されるリスクが高まりますので、慎重に検討する必要があります。本人が自主退職を求めてきた場合には、敢えて懲戒解雇等の処分まではせず、自主退職を認めるべきケースもあるのではないかと思います。

弁護士法人四谷麴町法律事務所

代表弁護士 藤田 進太郎