

# 弁護士に聴く



判例から見る  
労働トラブルの  
防止対策

弁護士 宮澤俊夫

135



## 盗撮と懲戒解雇

### 一、事案の概要

日本郵便(株)の社員が通勤途上名古屋市営地下鉄の電車内で被害者のスカート内を盗撮し、愛知県迷惑行為防止条例違反により逮捕された。同社員は、被害者と示談をし、不起訴処分となった。

日本郵便(株)は私が顧問弁護士であるため、同社員を懲戒解雇したいがどうかと相談にきました。私は、このような破廉恥行為をした社員を、女性社員も多数いる社内に置いておくわけにはいかない、会社から放逐すべきだと、懲戒解雇処分は相当と伝えました。

同社員は、懲戒解雇処分は重すぎ無効であるとして提訴しました。これに対して、名古屋地裁は、この懲戒解雇は無効と判断しました。私は、このような判決をした裁判官



の判断は、社会通念とかけ離れたものであるとして、控訴しました。名古屋高裁は、私の主張を全面的に受け入れ、地裁判決を破棄し、この懲戒解雇は有効であるとして、会社側が逆転全面勝訴しました。

### 二、名古屋地裁令和6年8月8日判決

本件行為は、条例違反にとどまり、重い法令違反行為であるとは認められない。原告は被害者と示談をし、不起訴処分がされており、有罪判決を受けた者ではない。有罪判決を受けた場合と比して、典型的に、会社の業務に与える影響や被告の社会的評価に及ぼす影響は低いということが出来る。本件行為について報道がされておらず、原告自身も本件行為の翌日には釈放されている。そうす

ると、本件行為及び原告の逮捕によって、被告の業務に悪影響を及ぼしたと評価することが出来る具体的な事実があるとはいえない。これら事情を考慮すると、本件行為に懲戒解雇を選択したことは、懲戒権を濫用したものとして無効である。

### 三、名古屋高裁令和7年3月25日判決

1、本件行為は、被害者の性的な姿態の撮影を目的とするものであるところ、勤務時間外とはいえ、職場に向かう通勤途上の電車内において行われたものである上、その態様からみて、繰り返し行われていたことがうかがわれるものであり一過的なものであったとは到底いえるものではなく、極めて卑劣な行為である。

ある同年7月13日に施行されていることに照らしても、本件行為は、社会的に厳しい非難を免れ得ない。このような社会的状況に加え、一審被告の行う郵便事業という公共性、公益性の高さをも考慮に入れると、職員による職場外での破廉恥行為により一審被告に生ずる社会的非難の強さは決して軽視することのできるものではない。

3、一審被告においては、上記のような社会状況に鑑み、業務外非行による信用失墜行為につき、研修等により繰り返し指導しているものの未だに根絶には至っていないとして、盗撮等の破廉恥事案について、原則懲戒解雇により措置する方針とし、これをミートینگ等において社員に周知していたことが認められる。そうすると、一審原告を懲戒解雇とした上で、退職金については3割相当額を支給したものであることも踏まえれば、一審被告が懲戒解雇としたことにつき裁量権の逸脱はなく、本件懲戒解雇は社会通念上相当なものといえることができる。

(愛知県雇用労働相談センター代表 弁護士・愛知労働局労災法務専門員)

イラスト・源 安孝