

相談室 Q & A

人事管理関係

Q イヤホンで音楽等を聴きながら仕事をする社員を懲戒処分できるか

仕事中に、自身のスマートフォンを使用して、イヤホンで音楽等を聴いている社員がいます。注意しても「周囲の雑音より音楽を聴いていたほうが仕事に集中できる」と言ってやめようとしません。実際、当人の業務効率や作業の進捗しんちやくに特段の問題は生じていないものの、風紀や社内秩序の面で認めることはできないため、懲戒処分したいのですが可能でしょうか。

(東京都 A社)

A 業務への支障の程度、職場の秩序維持の見地から職務専念義務違反と認められる場合には、嚴重注意等により改善を促した上で、軽い懲戒処分を検討実施していくべき

回答者 山本一貴 やまもと かずたか Yz法律事務所 代表弁護士

1. 労働者の職務専念義務

労働者は、労働契約に基づく義務として、労働義務を「債務の本旨に従って」履行しなければならず、勤務時間中は使用者の指揮命令に服しつつ誠実に業務を遂行すべき義務を負っています。この義務は、職務専念義務ないし誠実義務といわれます。

裁判所は、この職務専念義務について「職員がその勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職務遂行のために用い職務にのみ従事しなければならないこと」を意味するとしており（目黒電報電話局事件 最高裁三小 昭52.12.13判決）、他方で、勤務時間中の組合ベルト着用に関し、現実に業務に具体的支障を生じさせていないため職務専念義務に違反しないと判断した控訴審判決を是認したものもあります（JR東日本[本荘保線区]事件 最高裁二小 平 8. 2.23判決）。なお、近年では、職務遂行の支障とならず、使用者に過度の経済的負担をかけないなど社会通念上相当と認められる程度であれば私用メールは職務専念義務違反

にはならないとした事案（グレイワールドワイド事件 東京地裁 平15. 9.22判決）などもあります。

このように、職務専念義務の注意義務のレベルには議論があるものの、労働義務と格別支障なく両立し、使用者の業務を阻害するおそれのない場合など特段の事情が存する場合には、例外的に職務専念義務違反とならないとする考え方は有力といえます。そして、特段の事情の有無の判断は、問題となる行為態様、当該社員の業務内容・職場の状況、その目的や必要性、規制する経営上の特別の必要性をも具体的に考慮して検討すべきと考えられます（菅野和夫『労働法 第12版』[弘文堂] 978ページ）。

2. 懲戒処分を科することができるか

判例によれば、使用者は、企業秩序を定立し維持する権限を持ち、労働者は、労働契約の締結によって企業秩序を遵守すべき義務を負います。したがって、使用者は労働者の義務違反に対して制

裁罰としての懲戒処分を実施することができます（関西電力事件 最高裁一小 昭58. 9. 8判決等）。

そして、社員へ懲戒処分を有効に科すためには、以下の3点がそれぞれ必要となります。

- ①あらかじめ就業規則において懲戒の種類および事由を定め、その内容が適用を受ける事業場の社員へ周知されていること（労働契約法7条）
- ②当該社員の行為が就業規則上の懲戒事由に該当すること
- ③懲戒権の濫用とならないこと（労働契約法15条）

通常、企業には就業規則が設けられ、「従業員は、会社の指示命令を守り、職務上の責任を自覚し、誠実に職務を遂行しなければならない」といった旨の服務規律が規定されています。

そこで、まずは工作中に、自身のスマートフォン（以下、スマホ）を使用して、イヤホンで音楽等を聴く行為が職務専念義務違反（就業規則上の服務規律違反）に該当するののかという問題があります（上記②）。

3. ご質問のケースの検討

ご質問のケースでは、まず工作中に自身のスマホを継続して使用する行為は、業務中の私用携帯の利用であり、音楽を聴くためにスマホを頻回に操作している状況であるので、職務専念義務に違反している可能性が高いといえます。また、一般的に、業務遂行中に音楽を聴いたり、SNSや動画を見たりすることは、職務上の必要性がなく、職務に専念していないと評価されるものといえます。仮に、当該社員がそれにより仕事に集中できると主張したとしても、通常、職場には他の労働者もいるので、その音量や種類、頻度などによっては、周囲の労働者の業務効率を低下させているおそれがあります。さらに、適当に仕事をしていると見られることや職場の風紀秩序が乱れてしまうことにもつながります。

したがって、音楽の音量や種類により他の労働

者に迷惑をかけていたり、当該社員に対して声を掛けても応答がなかったりするなどの問題が見受けられる場合にはもちろん、業務や周囲に何らの支障も生じさせていないといった特異な状況がない限り、職務専念義務違反と評価されると考えられます（上記②）。

もっとも、懲戒処分は重い処分であり、処分内容の相当性を要します。上記のとおり具体的実質的に業務に支障を生じさせていないことを重視した判例もありますので、音楽を聴いている当該社員の業務効率や作業の進捗に特段の問題が生じていないという点を踏まえ、慎重に対応すべきと考えます（上記③）。

まずは当該社員に対して職務専念義務および会社の就業規則等の規定内容を説明し、勤務時間中にスマホを使用したり、音楽を聴いたりしている場合には職務専念義務違反となり、懲戒処分の対象になるのでやめるよう重ねて注意指導します。一度注意したとしても、その後「黙認」していると見られかねない状況をつくらないようにすることには留意が必要です。

併せて、勤務時間中にスマホを使用しながら仕事をする事、音楽を聴きながら仕事をする事、その他「ながら」業務については、職務専念義務違反に該当することを社内全体に改めて周知すべきです。それでも「ながら」業務をする労働者には、最初は懲戒処分に至らない嚴重注意や訓戒をして改善を強く促します。このように順を追って段階的に処分を検討することは、その後の懲戒処分の有効性を担保するためにも重要です。

それでもなお改まらない場合には、職務専念義務違反として、懲戒処分を実施することになります。その際には、当該社員の行為がどの程度業務に支障を生じさせたかなども考慮しつつ、職場の風紀や秩序維持の見地から個別具体的に処分内容を定めることとなりますが、通常は^{けんせき}譴責といった軽い懲戒処分を実施していくこととなります。