

26. 仕事の時間以外でも守るべきこと

Q

どうなる？こんなトラブル！

- アルバイトの休憩時間中に撮った写真を自分のSNSにアップしたところ、会社の信用を害する行為にあたるから懲戒処分にするとされました。勤務時間外の行動を会社が規制するなんて、おかしくないですか？

A

これがルール！

- どんなものでも懲戒事由にあたるとは考えられませんが、企業の名誉や顧客からの信頼を失わせる行動にあたる客観的に評価できるときは、懲戒処分の対象となったり、損害賠償請求されたりすることがあります。

お互いの利益を守ろう

勤務時間中であれ、勤務時間外であれ、企業が働く人たちの生命や身体を傷つけ、あるいは社会的に許された範囲を超えて、名誉や信用、人格やプライバシーを傷つけることは許されません。

同じように、働く人も、たとえ勤務時間外であっても、勤め先企業の財産、名誉や信用を傷つけることは、原則として許されません。企業の秘密や顧客の情報を漏らすことは、一般的には契約上の義務に違反する違法な行為となります。

勤務時間外の私的な行動であっても、その行動が実際に損害を与えるものであれば、懲戒処分や損害賠償請求が認められることがあります。

ただし、懲戒処分をするには、あらかじめ定められた社内規定に従って、相当な範囲と程度でおこなう必要があります（「23. 懲戒処分のルール」参照）。また、損害賠償の額も、企業の言い値ではなく、客観的に生じた損害の範囲に限られます。

仕事のことは全部秘密？

仕事のうえで起こったことを、家族や友人に話すことがすべて禁止されるわけではありません。その情報を記録したり、伝えたりする行動が、勤め先の利益や信用を実際に害するものであり、さらにその情報が社会に流出する可能性があるときに限って、企業は禁止

できます。

SNS上に勤め先や自分の仕事内容に関する情報や画像を掲載することは、関係者以外の人たちにその情報が流出する可能性が高いため、企業が、勤務時間の内外にかかわらず、施設内での撮影や情報発信をあらかじめ制限しておくこと自体は、基本的に許されると考えます。

一方で、個人の表現の自由や情報を発信する自由も最大限尊重されるべきですから、勤め先や仕事と関係のない情報を発信することも含めて、個人が情報を発信することをすべて制限することはできないでしょうし、その情報の発信によって、客観的にみて勤め先企業の利益、名誉や信用が害されたといえるものでなければ、処分などをすることはできないでしょう。

ただし、自分の名前や勤め先が明らかになる形で発信された情報は、それが仕事とかわからない個人的な行動に関するものであっても、勤め先の信用を害する行為となることもあります。個人や勤め先が特定できる中で情報を発信するときは、その内容にじゅうぶん注意することが必要です。

批判も許されないの？

ある情報の発信が企業の利益や名誉・信用を低下させる可能性があるときでも、次のような場合は、外部への提供や発信が許されることがあります。

●公益通報

勤め先で罰則付きの法律に違反した行動がおこなわれている、あるいはそれがされようとしていることを知ったときに、勤め先の利益や信用を害することを目的とするのではなく、それを防止することを目的として、監督する行政機関に通報したこと、あるいは勤め先に是正を求めたのに対応してくれなかったり、外部に通報しないよう求められたりしたときなどに、報道機関や消費者団体などの外部の団体に通報したことを理由として、解雇や不利益な取扱いをすることは禁止されています。

●正当な組合活動

労働組合の活動として、組合の要求にかかわる情報を発信したり、企業を批判したりすることは、その内容が社会的に許された範囲であれば、発信したことを理由に解雇や不利益な取扱いをすることが禁止されています。

●その他

勤め先の利益や信用を害することを目的とするのではなく、自分の利益を守る目的で、行政機関、労働組合、弁護士などの専門家に相談するときに、勤め先や仕事に関する情報を必要な範囲で提供することは、違法とはいえません。