

私生活上の問題行動を 理由に解雇はできるか

注目トピックス

01 | 私生活上の問題行動を理由に

解雇はできるか

従業員が勤務時間外のプライベートで問題行動や犯罪行為を起こした場合、その行為を理由に企業が解雇処分を行えるのか、最近の裁判例を交えて解説します。

特集

02 | 金融庁のコーポレート

ガバナンス・コードと労務管理

金融庁のコーポレートガバナンス・コード改訂が検討される中、人事労務分野に注目が集まっています。現段階の情報を紹介するとともに、中小企業の対応ポイントを整理します。

03 | 在職老齢年金の基準額

見直し予定について

2026年4月以降、年金支給停止の仕組みである在職老齢年金の基準額が引き上げされる見込みです。

話題のビジネス書をナナメ読み

04 | 人が壊れるマネジメント（ソシム）

マネージャーの「善意」が人を壊すとはどういうことでしょうか？知らずに繰り返すその行動、実は組織の生産性を静かに削っています。

著者は、マネジメント層の「悪意なき無自覚な行動」が、いかに現場で働く人々を疲弊させ、心を壊すかについて警鐘を鳴らしています。本書ではプロジェクトにおける「人を壊すマネジメント」のアンチパターンを50個挙げ、具体的な改善策を提示しています。

例えば、プレイヤーとしては優秀だった人ほど、マネージャーになると、部下のやり方に不安を覚え、細部まで逐一確認を求めてしまいます。一見すると「丁寧」にも思えますが、それが続くと、部下は自分の裁量を失い、自主性や挑戦の機会を奪ってしまいます。

また「なるはやで」「とりあえず」といった曖昧な指示が、部下の認識のズレと疲弊を招く危険性も指摘しています。必要なのは、タスクを渡すときの情報整理と、確認しやすい雰囲気づくりです。「わかってるだろう」は、組織にとって最大の敵かもしれません。本書で繰り返し語られるのは「悪意のない不適切なマネジメント」への注意です。部下を追い詰める言動の多くは、無自覚な「良かれと思って」の行動から始まります。本書は、自身も同様の行動をしていたと気づくマネージャーに、新たなマネジメントへの選択肢を提供します。

私生活上の問題行動を理由に解雇はできるか

従業員が勤務時間外のプライベートで問題行動や犯罪行為を起こした場合、その行為を理由に企業が解雇処分を行えるのか、最近の裁判例を交えて解説します。

はじめに

昨今は SNS やメディア報道等を通じて、従業員の不祥事が企業の評判リスクへ直結するケースが増えています。従業員が勤務時間外のプライベートで問題行動や犯罪行為を起こした場合、その行為を理由に企業が解雇できるのでしょうか。今回は、私生活上の刑事事件を理由に解雇が有効と判断された「大塚商会事件」を参考にしながら、私生活上の非違行為と解雇の有効性の判断基準について整理します。

大塚商会事件の概要

本件は、東証プライム上場企業である大塚商会の営業社員に関する事例です。この社員が、勤務時間外に面識のない女性に対する不同意わいせつ罪容疑で逮捕され（最終的に不起訴処分）、これを理由に懲戒解雇されました。解雇された労働者は「私生活上の行為であり業務に無関係だ」と解雇の無効を主張しましたが、東京地方裁判所（令和6年10月25日判決）は懲戒解雇を有効と判断しました。

私生活と解雇の関係

一般に、従業員が業務時間外に起こした私的な問題行動を理由として会社が直ちに解雇やその他の懲戒処分を行うことは認められていません。例えば、東京地下鉄事件（東京地裁平成27年12月25日判決）では、電車内の痴漢行為を理由とする諭旨解雇が「解雇権の濫用」と判断され、無効とされました。

裁判所の判断基準の変化

今回裁判所は、解雇を有効と判断するにあたり、社会的な影響の大きさ、犯罪の悪質性、報道による会社の信用失墜などの点を重視しました。コンプライアンスが強く求められる現在、「私生活上の行為は懲戒できない」という従来の見方に変化が生じているといえます。

判断のポイント

私生活上の問題行動を理由とした解雇の有効性を判断する上で重要なポイントは以下の通りです。

1. 社会的影響・企業イメージの毀損の程度

犯罪行為や SNS での炎上等により、企業イメージが損なわれ、苦情対応などで業務に影響を与えたか。

2. 職務内容との関連性

営業職・接客職・公的立場を伴う業務など、対外的信用が重視される職務であるか。

3. 犯罪の悪質性

暴力、性犯罪、薬物など、刑事罰の対象となるような悪質な違法行為であるか。

4. 懲戒規程の整備

社内の懲戒規程に「私生活上の行為であっても会社の信用を著しく損ねた場合は懲戒対象とする」などと明記されているかどうか。

解雇の有効性で争う場合の注意点

私生活上の問題行動に基づく懲戒解雇が認められる傾向は見られますが、実際の裁判で無効と判断された場合、係争期間中の賃金を遡って支払う義務が生じます。

現実的な対応策として、懲戒解雇の手続と並行し、退職勧奨を提案する選択肢を用意しておく安全です。

企業規模や事業内容に応じ、「懲戒処分の対象となる私生活上の問題行動」をリスト化し、就業規則で周知する方法が有効です。

たとえば幼児教育現場では、痴漢などの性犯罪が企業イメージに深刻な影響を及ぼします。特に重大な行為は、プライベートでも懲戒対象になると従業員に明示し、抑止効果を高めましょう。

金融庁のコーポレートガバナンス・コードと労務管理

金融庁のコーポレートガバナンス・コード改訂が検討される中、人事労務分野に注目が集まっています。内容を解説し、中小企業の対応ポイントを整理します。

はじめに

昨今、政府と金融庁は上場企業を中心に、非財務情報の充実とガバナンス強化を強く求めています。この流れを受け、「従業員給与の平均額の前年比増減率」など、人事・労務分野の可視化と情報開示への要請が高まっています。本稿では、コーポレートガバナンス・コード改訂の動向と、中小企業が押さえるべき対応ポイントを整理します。

コーポレートガバナンス・コードとは

金融庁と東京証券取引所が定める「コーポレートガバナンス・コード」は、上場企業に企業統治の原則を示す指針です。経営の透明性と公平性を確保するために、上場企業が遵守すべき事項を体系的に示しています。

開示要請の背景と内容

2025年6月、「スチュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ会議」の中でも、コード改訂に向けての話し合いがなされています。とりわけ、成長投資の一環として人的資本の質に注力する観点から、「人材戦略や報酬施策の方針」「従業員給与の平均額の前年比増減率等」の開示強化が示されています。これは、従来の決算・経営戦略開示に人事施策と人件費水準を組み込み、経営判断との整合性や投資家との対話に活用する狙いがあるためです。

具体的な開示内容

金融庁の文書によれば、上場企業は以下のような情報を開示することが望ましいとされています。

- 従業員給与の平均額の前年比較
- 増減率（例：+3.5%、-1.2%など）
- 経営戦略や人材育成、昇給・賞与方針との関連性
- 成長投資の一環としての報酬体系改革の具体性

単なる数値にとどまらず、「なぜ増やしたか」「どのような人材に投資するか」「どの程度の効果を見込むか」をストーリーとして補足説明する姿勢が求められます。

中小企業の対応ポイント

こうした流れは上場企業に限った動きではありません。むしろ、今後は非上場企業においても、「人材への投資」や「働きやすさの可視化」を示す情報整備が経営上の重要課題となります。以下に一例を示します。

【銀行融資】

近年、金融機関は財務指標だけでなく、事業の持続可能性や人的資本への投資姿勢を含む総合的な評価を行っています。給与水準や処遇改善方針、従業員定着率などの人事データを開示すると、融資条件や金利判断にプラスの影響が生じるケースがあります。中小企業にとっても、人的資本に関する情報開示は「信頼される経営」を示す重要な要素となり得ます。

【求人上のメリット】

求職者の関心は「どれだけ給与がもらえるか」だけでなく、「どのような環境で働けるか」「評価やキャリアアップの仕組みは明確か」といった情報にも向けられています。とくに若年層や専門職人材ほど、労働条件の透明性を重視する傾向が強く、職場の方針を積極的に発信する企業には、応募が集まりやすくなるでしょう。

【従業員との信頼関係構築】

処遇方針や給与制度、育成戦略を可視化すれば、公平な評価と納得感のあるキャリア形成を促進できます。情報開示を通じて経営と現場の意識を揃えることは、結果としてエンゲージメントの向上につながり、組織としての一体感や定着率の向上にも寄与するでしょう。

在職老齢年金の基準額 見直し予定について

2026年4月以降、年金支給停止の仕組みである在職老齢年金の基準額が引き上げられる見込みです。

はじめに

年金制度のなかでも、特に働くシニア世代に大きな影響を与えるのが「在職老齢年金制度」です。働くことで年金が支給停止されるこの仕組みは、シニア世代の就労意欲を削ぐ恐れがあると指摘されています。2026年以降に予定されている改正内容の動向を解説し、企業として留意すべきポイントをご案内します。

在職老齢年金とは

在職老齢年金とは、厚生年金に加入して働いている60歳以上の方に対し、一定の賃金と年金額の合計が基準額を超えると、その超過分に応じて年金が一部または全額支給停止となる仕組みです。※注

具体的には、老齢厚生年金の年額÷12（基本月額）と、毎月の賃金（標準報酬月額+1年間の賞与（標準賞与額）÷12）の合計額が51万円超となると、超えた額の2分の1が支給停止となります。

【計算例】

老齢厚生年金額120万円（基本月額10万円）の方で、総報酬月額相当額が44万円（標準報酬月額34万円、標準賞与額120万円〔月額10万円〕）の場合

→ 基本月額10万円+総報酬月額相当額44万円
=54万円>51万円

3万円超過しているため、その2分の1である月額1.5万円が年金から支給停止されます。

年金支給額=120万円-1.5万円×12ヶ月=102万円
つまり、年金額が120万円→102万円に減ります。

※在職による支給停止は老齢厚生年金に対して行われるもので、老齢基礎年金は支給停止の対象とはなりません

見直しの内容

2025年6月13日の年金改正法案成立により、2026年4月から基準額を月62万円へ引き上げることとなりました。このことにより、年金の支給停止はさらに起こりにくくなります。

在職老齢年金と支給繰り下げ

老齢厚生年金は原則65歳から支給されますが、本人の希望によって最大75歳まで「繰下げ支給」が可能です。繰下げることによって1か月あたり0.7%、1年で8.4%ずつ年金額が増額され、75歳まで繰り下げれば年金額は最大84%増額される仕組みです。

「在職老齢年金の支給停止を避けるため、繰下げ支給を選択したい」という意見もありますが、この方法では実質的な回避になりません。なぜなら、**在職により本来支給停止となるはずだった年金額は、繰下げによる増額の計算対象から除外されるため**です。つまり、増額されない部分が生じ、期待した効果が得にくくなります。

例えば、年金基本月額20万円、役員報酬が月100万円の代表取締役（65歳）が、老齢厚生年金を繰り下げて支給開始年齢を5年繰り下げたとしても、繰り下げた5年分の年金は増額されないこととなります。

【計算例】

老齢厚生年金額240万円〔基本月額20万円〕の方で、総報酬月額相当額が100万円の場合

→ 基本月額20万円+総報酬月額相当額100万円
=120万円>62万円

超過額の2分の1である月額29万円>20万円（年金全額）が支給停止対象扱いとなり、繰り下げの増額メリットを受けられません。