

←CASE 紛争と解決のケーススタディ STUDY→

インターネットの私的利用

社内で使用しているパソコンを利用して、インターネットを用いて有料サイトに繰り返しアクセスしていた従業員を昇給停止の懲戒処分にしたところ、その処分が重すぎるとして抗議を受けた。会社としては一罰百戒の意味で敢えて重くしたところはある。

労働者の言い分

- ①インターネットを私的に利用していたことは認める。懲戒処分は仕方ないと思うが、昇給停止は他の懲戒処分から見ても重すぎる。
- ②勤務時間中に私的にパソコンでゲームをしたり、ポルノ系サイトを見たりしている者もいる。処分は不公平である。

会社の言い分

- ①彼には、これまでも再三再四、私的利用について注意を与えてきている。
- ②彼だけを標的にしたわけではなく、他にもインターネットの私的利用をしている者を発見すれば、同じように懲戒処分にする（パソコンの利用履歴で判明する）。

社労士からのアドバイス

- ①インターネットの私的利用は、職務専念義務違反である。
- ②私的利用により業務利用妨害の発生も起こりうるし、職場の秩序を乱し、生産性も低下させる。
- ③昇給停止の懲戒処分は相当であると思う。



最終決着

懲戒処分は撤回しないこととし、社内にも改めて私的利用について厳重に注意を促して再発防止を訴えた。また、ポルノの閲覧はセクハラにもなり得ることを社員に通達した。

チェックポイント

懲戒処分については、就業規則にその種類と程度に関する事項を定めておく必要があります（労働基準法第89条）。恣意的に適用することが認められないのは当然です。

減給の制裁を定める場合においては、その減給は1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が一賃金支払い期における賃金の総額の10分の1を超えてはならないことと規定されています（労基法91条）。