

感染拡大防止を目的に私生活上の活動を制限することの可否

新型コロナウイルスの再流行の傾向を受けて、社員に懇親会の開催を禁止したり、プライベートにおいても飲み会や国内外の旅行を禁止している会社もあるかと思えます。本来、プライベートは自由なはずであることから、再度、緊急事態宣言や都道府県知事からの外出自粛要請が出た場合に、会社として一定の私生活上の行為を禁止するような指示が法的に可能か、禁止の指示に違反した社員に懲戒処分を行えるかについて検討してみたいと思います。

まず、懇親会など、就労の延長であると評価されたり、就労に密接に関連するものであるといえる場合には、感染拡大防止のため会社として禁止することは認められることに異論はないと思います。問題は、完全にプライベートの領域といえる、就業時間外や休日における飲み会や国内外の旅行等についても禁止することが出来るかという点です。本来、就業時間以外の時間をどのように使うかは、社員それぞれの自由であり、会社が社員の私生活に介入することは出来ないのが原則です。もっとも、社員は、労働契約に基づいて労務提供義務を負うだけでなく、付随的な義務として企業秩序遵守義務を負っていますし、会社が業務運営を円滑に行えるよう、また安全配慮義務を果たすことが出来るようにするために協力する義務を負っているものと考えられます。そのため、会社としては、社員の私生活上の活動に対して過度に介入は出来ないものの、会社の業務運営や社会的評価への悪影響の防止、また、他の社員の安全を害する可能性がある場合には、適切な範囲で介入できるものと考えられます。

今回の感染症との関係では、再度の緊急事態宣言や都道府県知事からの外出自粛要請が出た場合、外出や活動の自粛が社会的に要請されることとなります。そのような中で、プライベートとはいえ自由に活動できることになれば、新型コロナウイルスへ感染する可能性も高まり、それを許していた会社自体にも社会的な非難を受けることになりかねません。また、当然他の社員への感染のリスクも高まりますし、万が一の場合には会社としての業務運営や安全配慮義務を果たせない事態にもなりかねません。以上を踏まえると、会社としては、上記のような状況下においては、労働契約上の付随的義務を根拠に、私生活上の活動を制限することも可能であると考えられます。

もっとも、このような制限に違反した場合に直ちに懲戒処分を行うことについては慎重になるべきといえそうです。会社としては、上記のような緊急事態の中での禁止にも従わずにリスクを冒す社員は企業秩序を著しく乱すものであるとして処分を行いたいと考える場合もあるかと思えます。しかしながら、単にこの制限に違反したというだけでは、実際に会社の業務運営や社会的評価に悪影響を与える結果をもたらしたとまで言えないことから懲戒処分までは難しいものと考えられます。他方、指示に違反して度重なる飲み会への参加や旅行を行い、結果的に感染をしてしまったような場合には、会社は社会的な非難を受けることにもなりますし、また、事業所の一時閉鎖や消毒作業が必要になります。このように、会社の業務運営や社会的評価に悪影響をもたらしたといえる場合には、一般的な就業規則にある「会社に損害を与えたとき」や「会社の信用を害する行為又はそのおそれのある行為を行ったとき」に該当するものとして懲戒処分を行うことも可能といえるでしょう。