

今さら
聞けない

問題社員への対応

第10回 職場でスマホ充電をする社員

社会保険労務士 田代 英治



事例

営業部の若手社員Gが、個人のスマートフォン（以下、スマホ）を会社で充電していたところ、上司の課長から「スマホの充電を会社でやっているのか？ そんなのは自宅ですべてこいよ。会社のコンセントから無断で充電するのは、電気泥棒と同じだぞ」と注意されたことに困惑したとして、人事部に相談に来ました。

社員Gは、「確かにこのスマホは私物ですが、親しいお客さんからは電話がかかってくることもあります。そのときに充電できていないと、連絡が取れない可能性があります。うっかり充電を忘れて会社に来ると、早々に電源が落ちてしまいますし、普通に1日待ち受けにしているだけでも、電池がかなり減ってしまいます」と主張し、一歩も譲りません。

社内には、同じようにオフィスの電源を使って充電している人もいますが、これまで問題となったケースはありませんでした。しかし、上司のなかには、問題視する人も少なからずいるようです。仕事に必要なことにも思えますし、これくらいは認めてあげてもよいように思いますが、いかがでしょうか。

解説

1 | スマホ充電に関する問題点

(1) 窃盗罪となりうる行為であること

何気なく行ってしまっている会社でのスマホ充電は、法律的にはどのように判断されるのでしょうか。電気は会社の財物とみなされますので、無断で充電することは、その財物である電気を盗んでいるのと同じということになります。そのため、スマホ充電は、電気窃盗（盗電）として窃盗罪に問われる可能性があります。

当然、スマホに限ったことではなく、タブレット端末、ノートパソコンなど、私物の電子機器を会社の電源を使って充電している場合も同様のことがいえま。ただし、会社で私物のスマホの充電等による電気の使用が容認あるいは許可されている場合は、電源を使用しても問題にはなりません。

実際、電気窃盗については、近年問題視され、事件にもなっています。駅構内、レストラン、公衆トイレ、自動販売機など、街中にコンセントはあふれていますが、これらのコンセントを利用し、スマホやパソコンの充電をした人が逮捕されたケースもあります。これは街中でのことですが、会社においても同じことがいえるでしょう。

ただし、カフェのパソコン利用席や新幹線の座席にあるコンセント等、明示的に自由に使用してよいと許可されているものであれば、特段、店舗等に断りなく使っても窃盗罪は成立しません。したがって、同じカフェでもスタッフルームにあるコンセントや新幹線の保守点検等のコンセントを用いた場合には、窃盗罪が成立します。明示的に使用が許されていないコンセントを勝手に使うと、被害金額が1円単位でも窃盗罪に問われる可能性があります。

しかし、通常は、頻繁に人目につくほどに（会社の財物である）電気を自分のスマホに充電するような極端なケースを除けば、不問に付されることになるでしょう。また、経費削減に真剣に取り組んでいる会社では、このような行為に対する見方は厳しく、問題とされることになろうかと思えます。

(2) 法律上の解釈

電気とは形として存在しないもの、つまり無体物です。「財布」や「宝石」等を盗むのとは異なり、無体物を盗むという行為が罰せられるのは違和感を覚えるむきもあろうかと思えます。なぜ、電気は無体物でありながら窃盗罪の対象になるのでしょうか。

① 民法上の規定

民法上の「物」とは、土地・建物などの有体物を意味します（85条）。民法上では、電気は無体物なので「物」ではありません。

② 刑法上の規定

電気は無体物（空間の一部を占める有形的存在以外の物）であっても、刑法上では「物」として取り扱います。刑法245条では電気が財物であることを明記しています。

したがって、私物のスマホに会社の財物である電気を充電すると窃盗罪（刑法235条）に該当することになります。

なお、窃盗罪のほか、強盗罪、詐欺罪、背任罪、恐喝罪との関係でも電気は物とされています。電源を使用する際に人を脅したりすると恐喝罪が成立してしま

う可能性がありますし、無断使用をとがめられたときに、その人を脅したり突き飛ばしたりすると、恐喝罪や強盗罪に問われたり、最悪の場合には強盗致傷罪が成立したりして、知らぬ間にかかなりの凶悪犯になってしまいます。

電気のほかの無体物、たとえば熱、蒸気、冷氣などは窃盗罪との関係で「物」とはされていません。したがって、他人が管理するボイラーで発生した熱を使って暖を取ったり、電気に変換したりしても、「熱窃盗罪」は成立しません。

電気だけが特別に「物」とされている背景については、数ある無体物のなかでも電気は財産的価値が高く、エネルギーとして多く利用され、また、蓄電も可能であるため、社会的に電気は物として扱うのが妥当だと考えられていることがあります。

(3) 公私混同の蔓延につながる行為であること

電気を黙って使うことは、会社の備品や消耗品を私的に使うことと変わりはありません。スマホの充電に使う電気代は微々たるものなので、このくらいは問題ないだろうと安易に考えて充電する人は多いと思われるます。

しかし、上記のとおり、無断で会社の電気を使って充電すると、窃盗になってしまいます。実際には、会社が社員を盗電で警察に通報することはまずないと思いますが、事案が悪質な場合は通報されても仕方ありません。

事務所内で働く社員の扇風機や加湿器に使う電気も、会社に無断で使うべきではありませんが、特にスマホの場合は自宅で充電を済ませてくることができるのですから、なおさらそうあるべきでしょう。

もっとも、スマホの充電による電気代への影響は大した額ではありませんが、このような行為を見逃してしまうと、「公私混同もこれくらいなら許されるだろう」との考え方が職場に蔓延するおそれがあります。そこから経費の不正や備品の私物化などに発展する可能性も考えられます。詳細は後述しますが、小さなこ

とを安易に見逃さないことには、このような大きな意味があるのです。

2 | スマホ充電に関するルールの設定

(1) スマホ充電の必要性の有無

会社でスマホを充電する行為は、法律上では犯罪にもあたる行為です。スマホ充電を認めない会社では、この行為が犯罪にあたるものであり、会社として容認することはできない旨をはっきりと伝えましょう。

目に見えないものではあるものの、会社内の電気は会社が電気料金を支払っています。その金額は、「1人1日分の電気代×従業員数」により計算されますが、大企業であれば、年間数千万円もの額に膨らむ可能性があります。

しかし、一方で、会社によっては許可するケースもあります。充電を認めているという会社では、「会社で充電できないほうが仕事にならない」「充電くらいよいのではないか」との意見が多数を占めています。また、私物のスマホではあるが、仕事でも使っているという理由で普通に充電しているケースもあることでしょう。

ウェブ系の会社では、私用のスマホを業務上使うことがあるので、充電を認めている（会社用スマホもあるが、台数が不足している状態となっているため）というケースもあります。

また、会社のコンセントを直接使っているわけではありませんが、「パソコンから電源を取って充電している」というケースもあるようです。USBケーブル1本で接続できるので、確かに手軽だと思います。

しかし、このようにスマホを安易にパソコンにつなぐのは、セキュリティ上の面で非常に不安が残ります。このリスクを考慮して、コンセントでの充電を許容する会社もあるほどです。スマホからパソコンへと感染するマルウェアもあるため油断は禁物で、厳重な注意が必要です。



(2) スマホ充電の社内ルールをはっきりさせる

さらに、業務上スマホを頻繁に使うような部署ですと、スマホの充電を禁止することで、取引先との連絡が取れなくなるリスクがあります。また、禁止することによって、隠れてパソコンのUSBから充電したりすることで、社内ネットワークにウイルスが侵入することも懸念されます。

そのようなリスクを負うよりも、守られるべきことをルールにして徹底するほうが現実的とするむきもあります。専用の充電コーナーを設けたり、決まったコンセントからであればつなぐことも可などのルールをつくったりして、私用充電を許容する選択肢が有効な場合もあります。

「認める」「認めない」いずれにしても、上記の指摘等を踏まえて、スマホ充電に関するルールを制定し、社内に周知する必要があります。

(3) スマホ使用のルールも明確にする

充電に関するルールだけではなく、この機会にスマホの使用に関するルールも制定すべきです。基本的には、パート社員であろうと正社員であろうと、職務専

念義務に基づき、勤務時間中は会社から貸与された業務用以外のスマホや携帯の使用は禁止すべきです。

確かにパート社員等で幼児を保育所に預けている社員であれば、緊急連絡が来るかもしれません。ただ、そういったことが頻繁に起こることは少ないと思われるので、それを理由に常時、私用スマホの使用可とする必要はないと考えます。

少なからぬ社員は、規制を緩めると、会社が善意で行ったことを時間の経過とともにそのうち当然と思うようになるどころか、それ以上のことを求めるようになり、残念ながら、扱いに困るケースが増えていくためです。このようなことも考慮に入れて、ルールを検討しましょう。

3 社員の私用行為への対応

(1) 会社で起こりがちな私用行為をどうみるか

私たちはスマホのみならず、さまざまな電化製品に囲まれて日々生活をしていますが、自宅と職場での使い分けはできているでしょうか。

会社の費用で購入した事務用品は会社の資産であり、私用で使ってはならないのが原則です。しかし、長らく使っているうちに、いつの間にか自分のもののように使ってしまうことがあります。また、自分でお金を出していないために無駄に使ってしまいがちです。

会社の総務部が文具等を購入するための消耗品費を調べるなかで、管理室から多くの文房具を持ち出す特定の社員を見つけることがあります。そのことを指摘しても、事の重大さを理解せず、反省もしていないケースもあるようです。

また、消耗品の補充を総務部でまとめて購入し、申請に応じて各部署に渡す方式から、部署が直接通販サイトで注文し、総務部に請求する方式に変更した際に、通販サイトで飲食物を注文するような部署が見つかるケース等もあります。このような社員の行為は、どのような視点で改善したらよいのでしょうか。

(2) 私用行為をする社員にどう対応すべきか

上記のような場合、対象となる社員に対する懲戒処分を検討する前に、まず会社の管理体制を見直すべきです。やはり、会社の管理がずさんなことが原因という見方が否めないでしょう。消耗品の利用と発注のルールを明確にして、それをきちんと周知することが先決です。そのうえでルールを破り、繰返しの注意にも応じない社員がいれば、懲戒処分の対象となると思います。

「消耗品といえども会社の財産である」という考え方が浸透していないわけですから、通販サイトでの新規発注ルールを決め、飲食物の発注を禁止するならルール化し、総務部でも毎月の発注状況をチェックすべきです。不正な私用行為をした社員への処分は、そのような管理をしっかりと行おうで行うべきです。もちろん、消耗品の私物化は横領ともいえますし、会社が弁償を求めることができる場合もあります。

(3) 割れ窓理論の視点と応用

割れ窓理論とは、「軽微な犯罪も徹底的に取り締まることで、凶悪犯罪を含めた犯罪を抑止できるとする環境犯罪学上の理論」のことです。建物の窓ガラスが割れたままにされている地域では、凶悪犯罪が増えるという考え方から出された理論です。

小さな私的利用を放置しておく、「このくらいはいだらう」という気持ちが芽生え、それを放置しておく、さらに大きな横領につながることもありえます。金額も「ちりも積もれば山」となります。問題行為は厳しく注意し、ときには処分すべきともいえます。

日本電産の創業者・永守重信氏も「儲かっていない会社にはいくつか共通点があるのです。一つは社員の士気が落ちています。会社の士気が落ちていると当然工場は汚いですよ。事務所も汚い。電話の対応がいいかげん。マナーがなっていない。つまり6S（整理、整頓、清潔、清掃、作法、躰）ができていないのです」（出典：致知出版社「人間力.com」）と指摘している

ように、職場の「割れ窓」は放置すべきではないと考えます。

スマホ充電を放置している状態が「割れ窓」の1つと考えるのであれば、このような小さな私用行為も社内ルールで明確に禁止し、社内の意識改革を行う必要があると考えます。

ポイント

事例に登場したGさんは、営業で外回りが多く、会社から貸与されているノートパソコンとスマホは仕事上に欠かせないアイテムであり、最近、バッテリーの持ちが悪くなってきたせいか、営業先から戻ってくると、それらの充電をして、次の仕事に備えていました。そのような事情を、まずはよく聞くことから始めるべきかと思えます。

許可なくスマホを充電する行為は、法律上では犯罪にあたりますが、会社によっては容認するところもあり、業務上の必要性の観点からその是非を十分に吟味する必要があります。

その検討の結果、業務上の必要性が高いということでしたら、ルールを明確にして、社内に周知することが必要となります。当然、Gさんも社員である以上、それに従うことになります。

このような社内ルール等がない状況下におい

ては、充電する社員Gさんのモラルを安易に問うたり、一方的に禁止を命じたりするようなことは避けるべきです。

一方、充電の必要性はなく、むしろGさんの行為は問題であって、いわば「割れ窓」の1つであると考えるのであれば、禁止のルールを明確にする必要があります。

その際、「凡事徹底」という、なんでもないような当たり前のことを徹底的に行うことが「割れ窓」を防ぐ手段となることを念頭に、違反者には繰り返し注意し、小さな私用行為を見逃さないように会社全体で取り組んでいく必要があります。

(イラスト：香取亜美)

【毎月15日号掲載】



田代 英治 (たしろ・えいじ)

1985年、神戸大学経営学部卒。同年、川崎汽船株式会社入社。人事部にて人事制度・教育体系の改革を推進。2006年、株式会社田代コンサルティングを設立し、現在に至る。人事労務分野に強く、人事制度の構築・運用をはじめとして人材教育にも取り組んでいる。主な著作に、『はじめての人事社員の實務と心得』（経営書院）、『人事部ガイド』（労働開発研究会）等がある。

確定給付の継続か確定拠出に変えるのか!

特定社会保険労務士 定価 2,160 円 (税込)
三宅直著 A5判 / 258頁
ISBN978-4-86326-214-0

改訂4版

中小企業に最適

退職金規程と積立制度

書籍に関する、
お問い合わせ・ご注文は

(株)産労総合研究所 出版部 経営書院

tel.03-5319-3620 fax 0120-73-3641
ホームページからもお申し込みいただけます。