連載

今さら聞けない

問題社員への対応

第11回 職場で宗教活動，勧誘をする社員

社会保険労務士 田代 英治

事例

営業部の課長から，新興宗教に入信した部下が休憩時間や就業時間外にも同僚や後輩をしつこく勧誘していて，休憩時間もゆっくり休めず，迷惑で困っているという相談を受けました。断っても何度もしつこく勧誘された社員のなかには，会社を辞めたいといってきている者もいるそうです。

課長は，この部下に勧誘行為をやめるよう注意しましたが，「宗教活動を行うことは憲法で保障されているのだから，自由に行うことができるはずであり，会社は私の行動を制約することはできない」と開き直っているようです。

会社は，このような宗教の勧誘行為を禁止することはできないのでしょうか。また，この社員を懲戒することは可能でしょうか。最終的に行為が改まらない場合に，解雇処分を科すことは可能でしょうか。

解 説

本ケースは，休憩時間や就業時間外の行為とはいえ，周囲から非常に迷惑であるとの声があがっているということですから，他の社員の休憩時間の自由利用を妨げ，作業能率を低下させるおそれが強いものといわざるを得ず，禁止することが可能であり，当該宗教の勧誘行為を理由に懲戒処分を科すことも可能であると考えられます。

しかし，懲戒処分を科すのに先立って，まず本人に対し，宗教の勧誘行為が企業秩序を乱しているので，これをやめるよう説得することが必要です。その場合，会社としては，本人が（信教の自由を保障する観点より）当該宗教を信ずることについては何ら干渉するものではないことを，特に強調しておく必要があります。

本人が応じない場合は，できれば文書によって，もし引き続き勧誘活動を行っているときは懲戒処分を科す旨を通告します。それでもなお，本人が態度を改めない場合には懲戒処分を科すことを検討しますが，その場合，まずは軽い処分（戒告・譴責）を適用するのがよいでしょう。

戒告・譴責処分を科してもなお，勧誘行為をやめない場合は，減給等の処分を科すことになります。その後も依然として行為が続くようなら，懲戒解雇をも検討することになります。ただ，本ケースは宗教的信条という微妙な問題を含む事案ですので，慎重な対応が求められます。

少なくとも，会社としては手立てを尽くして本人の理解を求めたが，どうしても態度を改めないので，やむなく懲戒処分を科したという形を整えることが必要で，各段階ごとにできるだけ詳細な記録を残しておく

ことが望まれます。

1 社員の勧誘行為を禁止できるか？

（1） 憲法上の精神的自由権（内心的自由）の保障

この社員が主張しているように，思想・良心の自由や信教の自由は憲法でも保障されており，社員がいかなる宗教を信仰するかは自由です。憲法で保障されているのは，宗教的自由だけでなく，政治的思想も同様で，信教や思想を理由に差別や不利益取扱いをすることはできないと考えられます。

また，労働基準法３条（均等待遇）は，「使用者は，労働者の国籍，信条又は社会的身分を理由として，賃金，労働時間その他の労働条件について，差別的取扱をしてはならない」と規定しています。ここにいう「信条」とは，人の内心におけるものの考え方を意味し，「宗教的信条」もこれに含まれると解されます。

（2） 事業所内（就業時間内）での行為の場合

しかし，労働基準法３条は，信条そのものを理由とする差別的取扱いを禁止するだけであって，特定の信条に従って行う行動が企業の秩序に悪影響を及ぼす場合に，その行動を理由に，不利益取扱いをすることを禁止するものではありません。

会社には事業所内の秩序を維持する権限がありますので，社員が宗教活動を行う自由があるという理由から，事業所内での宗教活動を認めなければならない義務はありません。社員には，就業時間中は仕事に専念し，誠実に労働しなければならないとする職務専念義務がありますし，会社は，建物，敷地，設備等の企業施設をその企業目的に合うよう，管理・保全する施設管理権を有するとされています。

このようなことから，就業規則によって，事業所内における宗教の勧誘行為を禁止することが可能と考えられます。具体的には，服務心得規定に次のような「宗教・販売活動の禁止」を明確に定めて，禁止することが考えられます。

（服務心得）

第○条　社員は，次の各号に掲げる事項を守り，服務に精励しなければならない。

・会社の許可なく，会社構内および施設において，政治活動，宗教活動，社会活動，物品の販売，勧誘活動，集会，演説，貼紙，放送，募金，署名，文書配布その他業務に関係のない活動を行わないこと。

（3） 事業所外（就業時間外）での行為の場合

会社は，社員の就業時間外，事業所外における私生活上の行為を制限することは基本的にできません。事業所外では会社の施設管理権も及ばず，会社は，一般に勤務時間外や事業所外における私的行為までを禁止することはできないことになります。

就業時間外における宗教活動や勧誘活動自体は，プライベートな問題であり，本来は会社が禁止したり，口を出すことはできません。ですが，同僚などに対する宗教加入の勧誘は，たとえ事業所外におけるものであっても，社員としての地位を利用しており，社内の人間関係を悪化させ，秩序にも影響するものです。そのような場合は禁止とし，厳しく対応することが可能であると考えます。

このような「社員としての地位」を利用して行われる場合は，勧誘を受けた社員は簡単に断りにくく，混乱するはずです。いずれは，社内の良好な人間関係が破壊され，企業秩序も失われることになることになります。

2 宗教勧誘を行う社員を懲戒処分できるか？

（1） 私生活上の非行行為に対する懲戒

就業規則に規定された懲戒は，企業が事業活動を円

滑に遂行するために必要な範囲で，企業秩序を維持する権限を使用者に認めたものです。したがって，企業施設外で就業時間外に行われた社員の私生活上の非行行為については，たとえ就業規則に懲戒事由として定めたとしても，企業秩序維持とは基本的に無関係であるため，当然に懲戒できるわけではありません。

たとえば，休日に社員が飲酒運転で事故を起こしたとしても，あるいは通勤途中に電車内の痴漢行為で逮捕されたとしても，そのことが直ちに懲戒の対象とはなりません。企業施設外で就業時間外に行われた犯罪行為は，基本的には国家と国民の関係で議論される問題であり，罪を犯した社員は刑事罰を受けることになります。会社と社員との関係では，企業秩序は何ら乱されていないといえますから，懲戒処分の対象とはならないことになります。

企業施設外でかつ就業時間外の暴行行為も同様です。企業施設外，就業時間外である以上，たとえそれが犯罪行為に該当するものであったとしても，それだけでは企業秩序が乱されたとはいえませんから，理論上は懲戒対象とはなりえないことになります。

（2） 私生活上の非行行為でも懲戒の対象となる場合

しかし，社員の私生活上の行為であっても，懲戒の対象となる場合があります。事業活動の遂行に直接関連したり，企業の社会的評価を著しく低下もしくは毀損させたりする場合です。

この点について最高裁は，「企業は社会において活動するものであるから，その社会的評価の低下毀損は，企業の円滑な運営に支障をきたすおそれなしとしないのであって，その評価の低下毀損につながるおそれがあると客観的に認められるがごとき所為については，職場外でされた職務遂行に関係のないものであって，なお広く企業秩序の維持確保のために，これを規制の対象とすることが許される場合もありうるといわなければならない」（**国鉄中国支社事件**・最高裁第一小法廷昭49.2.28判決，労働判例196号24頁），「会社の

社会的評価に重大な悪影響を与えるような従業員の行為については，それが職務遂行と直接関係のない私生活上で行われたものであっても，これに対して会社の規制を及ぼしうることは当然認められなければならない」（**日本鋼管事件**・最高裁第二小法廷昭49.3.15判決，労働判例198号23頁）と，私生活上の非行行為を理由とする懲戒処分については，限定的に解釈して認められることがあるとしています。

（3） 宗教の勧誘活動に対する懲戒処分の可否

宗教活動に類似する政治活動に関する判例では，職場内での政治活動は，休憩時間中に行われる場合であっても，他の社員の休憩時間の自由を妨げ，休憩時間後の作業能率を低下させる可能性があるなど企業秩序を乱すおそれがあることから，会社内で政治活動を行った社員に対する戒告処分を有効としています（**目黒電報電話局事件**・最高裁第三小法廷昭52.12.13判決，労働判例287号26頁）。

この判例に基づいて判断すると，たとえ宗教の勧誘行為が休憩時間内に行われていたとしても，当該勧誘行為をしている社員に対して，懲戒処分を行うことは可能であるといえます。

ただし，前掲の判例を基にすると，宗教の勧誘行為が形式的には就業規則の規定（許可制・禁止など）に違反する場合であっても，実質的にみれば職場の秩序を乱すおそれがない場合，またはそのおそれがきわめて少ない場合には，就業規則に違反しないと考えられ，そのような行為を理由とする懲戒処分は懲戒権の濫用となるおそれがあります。

仮に，懲戒処分が可能といえる事案であったとしても，いきなり懲戒解雇は難しいケースが多いのではないかと思います。少なくとも会社としては，宗教の勧誘行為を認識した場合，勧誘を行わないよう複数回注意・指導し，それでも改善がみられない場合については，戒告・譴責，減給，出勤停止といった懲戒処分を段階的に行い，会社が教育指導をきちんと行ったという実績を残したうえで，懲戒解雇を検討するのがよいと考えます。

懲戒解雇が認められるのは，執拗な勧誘行為によって会社の業務に支障を来すなど，その従業員の宗教勧誘行為が企業秩序を乱すような場合に限られます。たとえば，休憩時間中に他の社員に対し，宗教のパンフレットや書籍を渡すような平穏な態様の行為にとどまったとすれば，解雇は認められないと考えられます。

実際に懲戒解雇を行うとなると，その後，労働組合（ユニオン）に駆け込まれたり，訴訟になったりするリスクが伴いますから，可能な限り話し合いによる退職（合意退職）を目指したうえで，それが難しい場合には普通解雇を検討していくという対応がベターかもしれません。

3 勧誘行為を放置するリスク

（1） 社員（特にパートタイマーやアルバイト）の退職

筆者もかつて休日に同僚から「近くにいるんだけど，ちょっと出てこない？」と誘われて行ってみたら，同僚以外にも人がおり，宗教に勧誘された経験があります。このような宗教の勧誘行為のケースは，それほど珍しいことではないように思います。

こういったケースで困るのは，パートタイマーやアルバイト間で勧誘行為が行われた場合です。パートタイマーやアルバイトは会社との関係性も薄く，また地域である程度賃金が決まっており，退職しても同待遇の職場が探しやすいこともあって，「宗教に勧誘するような同僚がいる会社には勤められない」といって退職してしまうことが考えられます。

パートタイマーやアルバイトは，しつこい勧誘を受ければ簡単に退職してしまいがちで，大量退職の可能性も十分に考えられますので，特に気をつけなければなりません。

（2） 見境のない宗教活動の継続

人事部としては，採用時には考えられなかった行為や考え方をする社員が出てくることも想定し，対応しなければなりません。たとえば今回のケースのように，熱心な宗教信者が入社する場合があります。信教の自由は，憲法で保障された国民の権利ですし，宗教を信じることが当人にとってプラスに働く場合もあります。

宗教を信じることに関する是非は，業務と切り離された当人の問題であれば，まったく問題のないことです。

ところが，当人が社内や取引先で，見境のない宗教の勧誘を始めたとしたらどうでしょうか。「社内，ましてやお客さまに宗教の勧誘など非常識だ」「すぐにやめるように」とその社員を注意しても，「宗教の勧誘は個人の自由だ」「本当によい宗教なのに」と反論される場合すらあるかもしれません。

宗教の勧誘活動の継続により，円滑に業務に専念することができる職場環境の維持に支障が生じることがあり，さらには顧客にまで波及することがあれば，おかしな噂が立ち，会社の事業そのものに決定的な悪影響を及ぼすリスクも考えられます。

（3） 解雇時の想定リスクに対する備え

会社が社員を解雇する場合，いかにその社員に問題があったとしても，解雇の効力を争われるリスクがあります。そのため，できる限り紛争リスクを回避するには，きちんと本人に具体的な解雇理由を説明し，納得をしてもらうことが重要です。

宗教活動を行っている社員に退職を勧めても，「私は間違ったことはしていない。どうしても辞めろというなら解雇してほしい」と言われるケースも考えられます。こういった場合に解雇するときには「解雇承諾書」を受け取っておくとよいでしょう。解雇に際して，社員の承諾は当然必要ありません。解雇してしまうと，後に裁判で争われるおそれがありますが，「解雇承諾書」を受け取っていれば，裁判を起こさない約束をしたことになるとまではいえなくとも，本人が訴訟等を起こす抑止力になることはありえます。

また，雇用保険の関係から解雇にしてほしいといわれる場合もあります。しかし，解雇ではやはり後に裁判に訴えられるリスクが残ります。この場合には，会社勧奨による退職として退職届を提出してもらえばよいと思います。それでも解雇してほしいといわれた場合は，「解雇承諾書」の提出を求めます。

懲戒解雇は非常に重い処分であり，労使双方のデメリットが大きいため，最終的には普通解雇で解決したいところですが，いずれにしても，宗教活動を行う社員の対応については，注意を要します。下手に解雇すれば，当該社員が入信する宗教団体から執拗に攻撃されるかもしれません。そのようなリスクも考えておく必要がありそうです。

ポイント

人事部としては，このような状況を放置した場合のリスクを念頭に，決して現場に任せきりにせず，現場の管理職を支援することが求められます。まずは宗教の勧誘活動をしている本人からも話を聞き，いかに社内の秩序を乱しているかについて注意し，警告します。非常にやっかいな相手かもしれませんが，毅然とした態度で本人と対応します。

その後も改まらない場合は，あらゆる手立てを尽くして，勧誘活動をやめるように理解を求めるべきです。そのうえで，どうしても行為がやまない場合は，懲戒処分の適用を検討します。懲戒解雇する場合は，解雇を有効とするために，解雇承諾の意思表示を書面で明確にさせておくことでリスクの軽減を図るべきです。

（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実務と心得』（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 三宅 直 著
定価 2,160 円（税込）
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
㈱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。