

# こども性暴力防止法に基づく 性犯罪歴の確認と人事管理上の措置

河野 奈月

(関西大学准教授)

2024年に成立したこども性暴力防止法は、児童等に対して教育、保育等の役務を提供する事業者の一部（対象事業者）に対し、児童等と接触のある所定の業務（対象業務）に現に従事させている者や従事させようとする者等について、一定の性犯罪歴（特定性犯罪）の前科の有無を確認する義務を負わせるとともに、犯歴情報を国から事業者へ提供する仕組みを創設するものである。本法は、対象事業者が一定の場合に児童対象性暴力等の防止措置を講じることを義務づけているが、現に雇用する者が特定性犯罪の前科を持つことが判明した場合には、本法に基づく防止措置として、配置転換等により対象業務から外することが原則として義務づけられるものと解すべきである。特定性犯罪の前科を持つ労働者に対する人事管理上の措置をめぐっては、本法に基づく防止措置としてどのような措置が義務づけられるかという問題とは別に、労働契約に基づく人事権の行使としてどのような措置をとりうるかが問題となる。従来の裁判例には、犯罪歴の詐称を理由とする懲戒処分や解雇の効力を認めるものがあるが、2015年改正で創設された要配慮個人情報の取得に関する個情法の規制の内容を踏まえると、現行法上は、犯罪歴の詐称は懲戒事由や解雇事由には該当しないものと解される。他方で、労働者が特定性犯罪にあたる行為に及んだことは、企業の名誉・信用を毀損するもの、あるいは、適格性の欠如を示すものとして、懲戒事由及び解雇事由に該当しうる。

## 目次

- I はじめに
- II 本法に基づく性犯罪歴の確認義務及び防止措置義務
- III 犯罪歴の詐称を理由とする懲戒処分・解雇
- IV 私生活上の犯罪行為を理由とする懲戒処分・解雇
- V おわりに

## I はじめに

犯罪歴は、「個人のプライバシーのうちでも最も他人に知られたくないものの一つ」であること<sup>1)</sup>や、前科を有する者の「更生を妨げられない利益」<sup>2)</sup>を保護する必要性があることなどから、個人情報の中でも特に機微な情報と位置づけられ

てきた（個情法2条3項参照）。他方で、雇用の局面では、犯罪歴は個人の職業能力や適格性に大きく関連しうる情報ともみられている。実務では、従来は賞罰欄のある履歴書を用いて採用時に犯罪歴を確認する慣行が広くみられ、裁判例は確定した有罪判決の詐称を懲戒事由や解雇事由に該当しうるものと判断してきた。また、一部の職業については、一定の犯罪歴を有する者の就業が制限されている。すなわち、資格制がとられている職業の一部や公務員については、一定の犯罪歴を有することが欠格事由とされており（国公法38条1号、地公法16条1号等<sup>3)</sup>、資格付与の審査などを担う公的機関が犯罪歴を調査し、欠格事由該当性を確認しうる仕組みがとられている<sup>4)</sup>。もっとも、

民間事業者が、現に雇用する者または採否を検討している者の犯罪歴について、公的機関から情報提供を受ける仕組みはこれまで存在しなかった<sup>5)</sup>。

2024年に成立した子ども性暴力防止法（「学校設置者等及び民間教育保育等事業者による児童対象性暴力等の防止等のための措置に関する法律」。以下、「本法」という<sup>6)</sup>）は、児童等に対して教育、保育等の役務を提供する事業者のうち所定の要件をみたすもの（以下、「対象事業者」という）に対し、児童等との接触のある業務のうち一定のもの（以下、「対象業務」という）に現に従事させている者や従事させようとする者等について、一定の性犯罪の前科の有無を確認する義務を課すとともに、前科のある者による児童対象性暴力等が行われるおそれがあると認めるときは、これを防止するための措置をとることを義務づけた。また、確認対象となる性犯罪歴に係る情報については国が対象事業者に提供する仕組みが創設されることとなった。

本法は、民間事業者を含む事業者に対し、労働者や応募者の犯罪歴の確認義務を課し、犯罪歴に係る情報を国から事業者に提供する初の制度である。もっとも、本法は、対象となる性犯罪の前科を有する者の就業を明示的には禁止していない。そこで、対象事業者が現に雇用する者<sup>7)</sup>について性犯罪歴が発覚した場合には、①本法に基づく防止措置（法6条・法20条1項4号イ）としてどのような人事管理上の措置をとることが義務づけられるのか、また、②労働契約に基づく人事権の行使としてどのような措置をとることが許容されるのかが解釈論として問題となる。本稿の目的は、現在の労働法制及び個人情報保護法制のもとでこれらをどう解釈すべきかを、本法の趣旨を踏まえて検討することにある。紙幅の関係上、検討対象は、民間事業者が現に雇用する労働者について性犯罪歴の確認及びその後の措置を実施する場面に限定する。

以下では、まず、本法に基づく性犯罪歴の確認義務の内容を踏まえた上で、対象事業者の防止措置義務の内容（上記①）について論じる（→Ⅱ）。続いて、上記②については、本法に基づく性犯罪歴の確認の結果、一定の性犯罪の前科があること

が判明した労働者に対する懲戒処分及び解雇の効力の問題に焦点を当て、経歴詐称を理由とする懲戒処分及び解雇（→Ⅲ）と、私生活上の犯罪行為を理由とする懲戒処分及び解雇（→Ⅳ）に分けて、それぞれ検討する。

## Ⅱ 本法に基づく性犯罪歴の確認義務及び防止措置義務

### 1 制度の概要

児童等に対する性犯罪・性暴力は、その心身に生涯にわたって回復し難い重大な影響を与えるものであり（法1条参照）、未然に防止するための仕組み作りが重要である<sup>8)</sup>。また、児童等に対して教育、保育等の役務を提供する事業には、子どもとの関係で支配的・優越的立場に立つこと（支配性）、継続的に密接な人間関係を持つこと（継続性）及び他者の目に触れにくい状況を作り出すことが容易であること（閉鎖性）という性質があることから、性犯罪が生じるおそれがあり、児童等に対する性犯罪の発生に特別な注意を払うことが求められる<sup>9)</sup>。本法はこうした認識に基づき、児童等に対して教育、保育等の役務を提供する学校設置者等（→後記Ⅱ2（1）参照）及び民間教育保育等事業者（→後記Ⅱ2（1）参照）が、教員等及び教育保育等従事者による児童対象性暴力等の防止に努め、仮に児童対象性暴力等が行われた場合には児童等を適切に保護する責務を有することを、まず明らかにした（法3条1項）。その上で、学校設置者等及び認定を受けた民間教育保育等事業者に対しては、研修（法8条、法20条1項5号）、早期把握のための措置（法5条1項、法20条1項2号）、相談体制の整備（法5条2項、法20条1項3号）等の所定の措置を義務づけるほか、対象業務に従事させている者または従事させようとする者等について一定の性犯罪歴を確認する義務（法4条、法26条）を課し、確認結果等を踏まえ、その者による児童対象性暴力等が行われるおそれがあると認めるときは、これを防止するための措置をとることを義務づけた（法6条、法20条1項4号イ）。

## 2 性犯罪歴の確認義務

### (1) 対象事業者・対象業務

性犯罪歴の確認（以下、「犯罪事実確認」という）の義務を負う対象事業者（法33条1項）には、学校設置者等及び民間教育保育等事業者の2類型がある。学校等を設置する者、児童福祉事業を行う者等の学校設置者等（法2条3項）は、事業者の意向にかかわらず、犯罪事実確認の義務を負う（法4条）。これに対し、民間教育保育等事業者（法2条5項）<sup>10</sup>は、内閣総理大臣の認定（法19条）を受けた場合に限り確認義務を負う（法26条1項）。以下、認定を受けた民間教育保育等事業者を「認定事業者」という。認定は事業者の申請に基づいて行われるものであり（法19条2項）、認定を受けるか否かは任意である。

対象事業者が犯罪事実確認を行う義務を負うのは、法で定める対象業務に従事させようとする場合または現にこれに従事させている場合等に限定されている。学校設置者等は、教員等（法2条4項各号）としてその本来の業務に従事させようとする者または現に従事させている者等について、犯罪事実確認の義務を負う（法4条）。民間教育保育等事業者は、教育保育等従事者（法2条6項各号）としてその業務に従事させようとする者または現に従事させている者等が、犯罪事実確認の対象となる（法26条）。これらの対象業務の範囲は、支配性、継続性及び閉鎖性の性質を備えるかという観点から定められたものである<sup>11</sup>。

### (2) 確認対象となる犯罪歴

犯罪事実確認の対象となる犯罪歴は、「特定性犯罪」（法2条7項）<sup>12</sup>に該当する罪に係るものに限定されている（法4条、法19条）。性犯罪の経歴を確認の対象としたのは、性犯罪歴を有する者が再び犯行に及ぶ場合に性犯罪に及ぶ可能性が典型的に高いこと等を考慮したためである<sup>13</sup>。対象事業者が確認を義務づけられるのは、確認対象者が一定期間内に特定性犯罪で有罪判決を受け、刑の言渡しを受けた者（「特定性犯罪事実該当者」）に該当するか否かであり（法2条8項）、不起訴処分（起訴猶予）の経歴は確認対象には含まれない。

刑の執行終了日等または裁判確定日から所定の期間<sup>14</sup>を経過した犯罪歴も、対象から除外される（法2条8項1号～3号）<sup>15</sup>。

### (3) 犯罪事実確認の時期・手続

犯罪事実確認の時期は、①対象業務に従事させようとする者<sup>16</sup>については、原則として当該業務を行わせるまで（法4条1項、法26条1項）、②法施行の際現に教員等としてその本来の業務に従事させている者等（「施行時現職者」）または認定等の際現に教育保育等従事者としてその業務に従事させている者等（「認定時現職者」）については、施行日から起算して3年以内で政令で定める期間<sup>17</sup>（教員等の場合）または認定等の日から起算して1年以内で政令で定める期間<sup>18</sup>（教育保育等従事者の場合）を経過する日までと定められている（法4条3項、法26条3項）。このうち①には、新規に採用される者のほか、配置転換等によって、教員等または教育保育等従事者としての業務に新たに従事することとなる者が含まれる。

これらに加え、対象事業者は、③犯罪事実確認を行った教員等または教育保育等従事者を確認日の翌日から起算して5年を経過する日の属する年度の末日を超えて引き続き教員等または教育保育等従事者としてその業務に従事させるときは、当該年度の初日から末日までの間に、改めて、犯罪事実確認を行う義務を負う（法4条4項、法26条6項）。つまり、対象事業者は、対象業務に現に従事する者について、およそ5年ごとに犯罪事実確認を行わなければならない。

犯罪事実確認の窓口となるのは内閣総理大臣（こども家庭庁）であり、犯罪歴確認の申請の受理、法務省刑事局（検察庁）への犯罪歴の照会及び犯罪事実確認書の作成・交付を行う。犯罪事実確認書の交付申請をする主体は、対象事業者である（法33条1項）。対象事業者に交付される犯罪事実確認書（法35条1項）には、申請対象者情報及び確認日のほか、申請従事者が特定性犯罪事実該当者であると認められない場合にはその旨、特定性犯罪事実該当者であると認められる場合には、特定性犯罪事実該当者の区分（拘禁刑〔法2条8項1号〕、執行猶予〔同2号〕、罰金刑〔同3号〕

のいずれか)及び裁判確定日が記載される(法35条4項各号)<sup>19)</sup>。

### 3 児童対象性暴力等の防止措置義務

#### (1) 問題の所在

対象事業者のうち学校設置者等は、犯罪事実確認の結果等を踏まえ、その者による児童対象性暴力等が行われるおそれがあると認めるときは、児童対象性暴力等を防止するために必要な措置を講じる義務を負う(法6条)。また、民間教育保育等事業者が認定を受けるためには、犯罪事実確認の結果等を踏まえ、対象業務に従事する者による児童対象性暴力等が行われるおそれがあると認める場合に、これを防止するためにとるべき措置等を定めた児童対象性暴力等対処規程を作成することが必要であり(法20条1項4号イ)、認定事業者は、当該規程を遵守しなければならない(法25条)。規律の仕方は異なるが、これらの規定によれば、対象事業者はいずれも、犯罪事実確認の結果等を踏まえ、「児童対象性暴力等が行われるおそれ」があると認める場合には、防止措置を講じる義務を負う。そこで、①かかる「おそれ」の有無はどのように判断すべきか、また、②「おそれ」があると認める場合に構すべき防止措置の具体的内容は何か問題となる。

#### (2) 「児童対象性暴力等が行われるおそれ」の判断

上記①について、「児童対象性暴力等が行われるおそれ」の有無は、犯罪事実確認の結果のほか、早期把握のための措置により把握した状況、児童等からの相談の内容その他の事情を踏まえて判断しなければならない(法6条・法20条1項4号イ)。「こども性暴力防止法施行準備検討会」が本年9月に公表した中間取りまとめにおいては、「犯罪事実確認の結果、特定性犯罪事実該当者であった場合」は、そのことのみをもって、「おそれがあると認めるとき」(法6条)及び「おそれがあると認める場合」(法20条1項4号イ)にあたることの解釈をガイドラインで示す方針が記されている<sup>20)</sup>。特定性犯罪事実該当者である場合には性犯罪の再犯リスクが相対的に高く、それにもか

かわらず児童対象性暴力等のおそれがないと判断しうるだけの「その他の事情」があることは想定し難いというのがその理由である<sup>21)</sup>。

学説には、本法が犯罪事実確認の結果以外に複数の考慮要素を挙げていることから、少なくとも在職中の者については、犯罪事実確認の結果は単独では決定的な意味を持たず、「おそれの」有無は本人から聴取した事情(更生状況を含む)を踏まえて判断すべきとの見解<sup>22)</sup>もある。しかし、(i)児童対象性暴力等がひとたび行われた場合には、児童の心身に回復し難い損害を及ぼすこと(法1条参照)、(ii)対象事業者は性犯罪の前科を有する者の再犯可能性の有無やその具体的な大きさの判断に必要な専門的知見を通常は有しないこと、(iii)本法に基づく確認義務の対象となる性犯罪歴の種類や対象期間は、再犯リスクの相対的高さを考慮して設定されたものであること、(iv)対象事業者に提供される情報は宣告刑の区分及び裁判確定日に限られており(前記II2(3)参照)、そのほかの手段で当該犯罪行為やその後の更生状況に関する客観的な裏づけのある情報入手することも困難な場合が多いことを踏まえると、特定性犯罪事実該当者であることが判明した者について、事業者が他の事情から児童対象性暴力等のおそれがないと評価する余地を認めることは適切ではない。「おそれ」の有無を判断する前提として本人から事情を聴取することも不要であり、特定性犯罪事実該当者であることが判明した場合にはただちに防止措置を講ずべきものと解される。

#### (3) 義務づけられる防止措置の内容

次に、上記②について、本法は、児童対象性暴力等が行われるおそれのある者について、対象業務に就けることを一律に禁止してはいない。学校設置者等については、「その者を教員等としてその本来の業務に従事させないこと」が、防止措置の内容として例示されているにとどまる。また、認定事業者については、児童対象性暴力等対処規程に定めるべき防止措置の具体的な内容は法律上は示されていない。立法時の議論においては、本法が対象事業者に対し犯罪事実確認を義務づける

趣旨は、対象事業者がこどもの安全を確保するための具体的な措置を講ずるにあたっての参考情報として活用させることにありとされており<sup>23)</sup>、講ずる措置の内容については事業者に一定の裁量を与えることが前提とされていた。以上のような防止措置に関する規定の文言や制度趣旨に照らせば、本法に基づく防止措置の内容に関しては対象事業者の一定の裁量が認められるものと解される。

もっとも、上記(i)～(iv)の事情(前記II3(2)参照)のほか、(v)対象業務は支配性、継続性及び閉鎖性を有する業務であり、児童対象性暴力等のリスクが他の業務に比べて高いことを踏まえると、特定性犯罪事実該当者であることが判明した場合に講ずべき防止措置には、配置転換などによってその者を対象業務から外すことが原則として含まれるものと解すべきである<sup>24)</sup>。この点、有識者会議報告書には、対象業務に引き続き従事させるか否かの判断についても事業者の裁量を認める趣旨と思われる記述がみられたが<sup>25)</sup>、国会審議においては、特定性犯罪事実該当者について、「基本的には、その者を教員等としてその本来の業務に従事させないことという措置を講ずることが必要になる」との答弁がなされている<sup>26)</sup>。中間取りまとめの段階でも、特定性犯罪事実該当者は教育、保育等の現場で児童等に接する業務に従事する上での適格性を欠くとの理由で、配置転換等により対象業務に従事させないことが原則として求められるとの解釈が示されている<sup>27)</sup>。

対象事業者が特定性犯罪事実該当者の職務内容を一方的に変更するためには、配転命令の権限があり、かつ、その濫用にあたらぬことを要する。判例によれば、就業規則に配転条項がある場合にはその内容が包括的なものであったとしても、配転命令権が原則として認められる<sup>28)</sup>。ただし、労働者との間に職種や業務内容を限定する旨の合意がある場合には、当該合意が就業規則に優先するため(労契法7条但書)、対象事業者は当該労働者の個別的同意なしに当該合意に反する配転を命じる権限を持たない<sup>29)</sup>。したがって、特定性犯罪事実該当者である労働者との間で、職種等を限定する明示または黙示の合意がある場合に、それ以外の業務に配転するためには、当該労働者の個別

的同意<sup>30)</sup>を得る必要がある<sup>31)</sup>。

なお、本法に基づく防止措置義務に配置転換等によって対象業務から外す義務が含まれるかという問題と、人事権としての配転命令権の行使が適法かという問題は、区別して論ずべきである。私見とは異なり、特定性犯罪事実該当者を対象業務から外すことが防止措置として義務づけられるものではないとの立場に立ったとしても、対象事業者が配転命令権を持つ場合に、当該権限を行使して対象業務以外の業務に配転することは、権利濫用にあたらぬ限り<sup>32)</sup>許容されるものと解される。

### Ⅲ 犯罪歴の詐称を理由とする懲戒処分・解雇

#### 1 問題の所在

施行時現職者及び認定時現職者に対する犯罪事実確認や、対象業務への配置転換に伴う犯罪事実確認が行われる場面等では、労働者が採用前に特定性犯罪に該当する行為に及び有罪判決を受けていたことが発覚することがありうる。こうしたケースにおいて、対象事業者が採用選考過程で犯罪歴の申告を求めていたにもかかわらず、労働者がこれを秘匿していた場合<sup>33)</sup>には、犯罪歴の詐称を理由に懲戒または解雇することできるかが問題となる。また、そもそも対象事業者が採用選考時に犯罪歴の申告を労働者に求めることができるかも、その前提として問題となる。

#### 2 従来の裁判例・学説

一般に、使用者には採用の自由の一内容として調査の自由があるが<sup>34)</sup>、職安法5条の5第1項は、求人者、労働者の募集を行う者等が求職者等の個人情報を収集する場合には、原則として「その業務の目的の達成に必要な範囲内」とどめなければならぬとして、調査の自由に一定の制限を加えている。使用者が採用選考時に犯罪歴の申告を求めることについては、違法と述べる見解<sup>35)</sup>は従来は少数であった<sup>36)</sup>。有識者会議報告書は、対象業務に従事させようとする者に対して、本法

に基づく犯罪事実確認の制度を利用する前提として、対象事業者が採用時点で対象となる性犯罪歴の有無を確認することは、必要性及び合理性があり許容されるとの解釈を示しており<sup>37)</sup>、採用時に本法に基づく犯罪事実確認の対象となる者については、使用者がこれを実施する前の時点で、対象となる性犯罪歴の有無について本人に確認することも適法であるとの立場をとっている<sup>38)</sup>。

裁判例<sup>39)</sup>によれば、採用選考の過程で自己の重要な経歴について虚偽の申告・回答をすること<sup>40)</sup>は、当事者間の信頼関係を破壊し、また、労働力の評価を誤らせて企業秩序を乱すものとして懲戒事由<sup>41)</sup>や解雇事由に該当する<sup>42)</sup>。懲戒処分については懲戒権濫用の審査(労契法15条)、解雇については解雇権濫用の審査(労契法16条)が行われるが<sup>43)</sup>、裁判所は、重要な経歴の詐称は労働力の評価を妨げ、信頼関係を破壊する重大な行為であるとして、行為の悪質性を重くみる傾向にある。犯罪歴については、確定した有罪判決の経歴の虚偽申告・回答は懲戒事由や解雇事由に該当しうると解されており<sup>44)</sup>、懲戒解雇を有効と認めたものもある<sup>45)</sup>。有識者会議報告書は、「対象業務に従事する者が採用時にその性犯罪歴を尋ねられたのにこれを隠して採用されていたような場合、一般的には、重大な経歴詐称として解雇のための客観的合理的な理由と社会通念上の相当性が認められるため、その者を解雇することができる」と述べ、性犯罪歴の詐称を理由とする解雇が一定の場合に許されるとの立場を示しているが<sup>46)</sup>、これは、犯罪歴の詐称に関する従来裁判例を踏まえた記述と解される。

### 3 現行法のもとでの解釈

しかしながら、現行法のもとでは、個情法上、「犯罪の経歴」が要配慮個人情報とされており(2条3項)、個人情報取扱事業者が本人の同意をあらかじめ得ずにこれを取得することは原則として許されない(20条2項)。要配慮個人情報に関する特別な規制は2015年改正で創設されたものであり、犯罪歴の詐称に関する上記裁判例は改正前の事案に係るものである。したがって、犯罪歴の詐称を理由とする懲戒処分や解雇の効力は、個

情法の規定も踏まえて改めて検討する必要がある。

職安法5条の5は、求職者等の個人情報の取扱いに関する規定であり、個情法との関係では特別法にあたるが、個情法20条2項の適用を排除するものではないと解される。したがって、個人情報取扱事業者にあたる使用者が、求職者等の犯罪の経歴に係る個人情報を取得する場合には、原則として本人の同意を事前に得なければならない<sup>47)</sup>。

個情法上の「本人の同意」については、定義規定や同意の取得方法を制限する法律上の規定はない<sup>48)</sup>。個人情報の取扱いに対する職安法上の「本人の同意」(5条の5第1項但書等)については、指針において、求職者等の自由な意思に基づき、本人により明確に表示された同意であることなどの3つの条件<sup>49)</sup>が定められているが(第5の1(6))、これらの条件は個情法上の「本人の同意」には適用されないと説明されている<sup>50)</sup>。そのため、使用者が口頭または書面で本人の同意の意思を事前に確認した上で要配慮個人情報を取得した場合<sup>51)</sup>には、個情法20条2項柱書の「本人の同意」をあらかじめ得たものと認められ、同項違反は生じないものと解する余地もある。

もっとも、個情法上、要配慮個人情報の取得を認めるか否かについては本人の意思が尊重されていること、採用選考の局面で要配慮個人情報の提供への同意を求められた場合、応募者がこれを拒否することは事実上困難であること、要配慮個人情報は差別・偏見の対象となりうる情報であり、その取得を認めることによって生じうる本人の不利益の程度が大きいこと等を考慮すると、本人の同意を事前に得て取得した要配慮個人情報に該当する経歴が虚偽のものであることが採用後に判明した場合には、当該情報の取得自体が違法ではないとしても、当該詐称は懲戒事由や解雇事由にはあたらず、経歴詐称を理由とする懲戒処分や解雇は無効となるものと解される<sup>52)</sup>。この場合、応募者は、要配慮個人情報の取得に対する同意の意思を示しつつ、虚偽の情報を提供しているものの、上記の事情に照らせば、これを信義に反する行為と評価することは難しいためである<sup>53)</sup>。

したがって、現行法のもとでは<sup>54)</sup>、対象事業者が採用選考過程で犯罪歴の申告を求めているの

に対し、労働者が特定性犯罪事実該当者であることを秘匿していた場合であっても、経歴詐称を理由に解雇または懲戒することはできないものと解される。

#### IV 私生活上の犯罪行為を理由とする懲戒処分・解雇

##### 1 問題の所在

労働者の私生活上の犯罪行為は、企業の名誉・信用を毀損するものとして懲戒事由や解雇事由に該当しうるほか、適格性の欠如を示すものとして解雇事由となりうる。そこで、対象事業者に雇用されている労働者が採用前または在職中に特定性犯罪に該当する行為に及び、有罪判決を受けていたことが発覚した場合には、職場外で犯罪行為に及んだこと自体を理由とする懲戒処分や解雇がどのような場合に許されるかが問題となる<sup>55), 56)</sup>。

##### 2 懲戒処分

###### (1) 懲戒事由該当性の審査

「法令に違反する犯罪行為」や「会社の名誉又は信用を毀損する行為」などを懲戒事由とする就業規則の定めがある場合には、私生活上の犯罪行為はこれに該当するものとして、懲戒の対象となりうる。判例<sup>57)</sup>・多数説<sup>58)</sup>は、私生活上の行為が企業秩序に違反するものとして懲戒の対象となりうることは肯定しつつ、私生活上の自由の保障の見地から、懲戒事由該当性及び懲戒権の濫用の有無を特に厳格に判断する立場をとる。判例によれば、労働者の私生活上の行為は、企業秩序に直接の関連を有する場合<sup>59)</sup>のほか、会社の社会的評価に重大な影響を与える場合<sup>60)</sup>には、懲戒の対象となりうる。後者については、具体的な業務阻害の結果や取引上の不利益が発生したことは必ずしも必要ではないが、①行為の性質、情状のほか、②会社の事業の種類・態様・規模、会社の経済界に占める地位、③経営方針、④従業員の会社における地位・職種等の事情を考慮し、会社の社会的評価に及ぼす悪影響が相当重大であると客観的に評価される場合でなければならない<sup>61)</sup>。

企業外の犯罪行為の場合には、行為の性質、情状(①)に関わる事情として、犯罪の種類・罪質、動機、犯行態様、犯行の結果、社会的影響の大きさ、刑事手続の状況、刑罰の種類・内容、本人の反省、前科・前歴の有無などが考慮される<sup>62)</sup>。性犯罪が問題となった事案では、破廉恥な行為であるとしつつ、重大な行為とは評価しなかった例もみられる<sup>63)</sup>。他方で、被害者に与える影響の大きさや、性犯罪一般ないし特定の種類の性犯罪に対する社会的非難の高まりを考慮し、犯罪としての重大性・悪質性や社会的評価への影響を重くみるものもある<sup>64)</sup>。

経営方針(③)に関連する事情については、従業員による私生活上の非違行為の根絶に向けた取り組みも行ってたこと<sup>65)</sup>や、社会における特定の犯罪行為の防止に向けた事業者としての取り組みを実施していたこと<sup>66)</sup>などは、懲戒事由該当性を肯定する方向に働く事情として考慮される。

会社の事業の種類・態様(②)及び従業員の会社における地位・職種(④)については、事業内容や労働者の地位・職種と、非違行為(犯罪行為)との関連性が重視される傾向にある。これらの事情からみて、労働者が当該犯罪行為の防止や取り締まりを行うべき立場にあったといえる場合には、懲戒事由該当性は認められやすい<sup>67)</sup>。労働者が管理職などの指導的な地位にないことは、一般的には、懲戒事由該当性を否定する方向の事情として働く<sup>68)</sup>。

そのほか、報道の有無や報道内容を懲戒事由該当性や懲戒権の濫用の判断にあたって考慮するかや考慮方法については立場が分かれている<sup>69)</sup>。

###### (2) 懲戒権の濫用審査

懲戒事由該当性が認められる場合であっても、非違行為の重大性に照らして処分の重さが相当なものとはいえない場合には、当該懲戒処分は権利濫用として無効となる(労契法15条)。私生活上の犯罪行為を理由とする懲戒については、懲戒事由該当性の判断にあたって考慮される事情の多くは、行為の性質、態様、結果及び情状等に関連する事情として、相当性判断にあたって考慮される。私生活上の非違行為に対する懲戒処分の相当

性は、懲戒事由該当性と同様、特に厳格に審査されているが、懲戒解雇や諭旨解雇などの重い処分を相当と判断する例もみられる<sup>70)</sup>。

(3) 在職中に特定性犯罪で有罪判決を受けたことを理由とする懲戒処分

労働者が在職中に特定性犯罪に及び有罪判決を受けていたことが犯罪事実確認を契機に発覚する事案では、対象事業者の従業員が当該行為に及んだ事実が報道等によって広まってはならず、企業の社会的評価が現実には低下していないケースが多いものと考えられる。こうした事情や、犯罪行為が職場外で行われたとの事情は、懲戒事由該当性及び懲戒処分の相当性を否定する方向に働く事情として考慮されうる。

特定性犯罪は条例違反を含むさまざまな罪を含んでおり、行為の重大性・悪質性の程度は、犯罪の種類・罪質や犯行の動機・態様、その結果、刑の種類・内容等によって異なる部分がある。もっとも、対象事業者は事業の性質上、児童対象性暴力等の防止に努める責務を有しており（法3条1項）、各種措置の実施が本法によって義務づけられていること、本法が犯罪事実確認を定期的に義務づけた理由は、対象業務は児童対象性暴力等の発生のおそれ大きいこと及び性犯罪前科のある者の性犯罪の再犯率の相対的高さにあること、特定性犯罪事実該当者であることが判明した者に対しては、対象業務から外すなどの措置が義務づけられると解されること（前記Ⅱ3（3）参照）等からすれば、対象業務に従事している者<sup>71)</sup>や管理職の地位にある者が特定性犯罪にあたる行為に及び有罪判決を受けたことは、具体的な罪の種類や行為態様等にかかわらず、児童・保護者等や一般社会に大きな衝撃を与えるものであり、強い社会的非難の対象となるものと評価しうる。したがって、これらの場合には、私生活上の行為であったことなどの事情を考慮に入れても、労働者の行為は企業の社会的評価に重大な悪影響を及ぼすものとして懲戒事由に該当し、犯罪行為の内容・悪質性の程度や情状に関わる事情等によっては諭旨解雇や懲戒解雇も有効となりうるものと解される<sup>72)</sup>。

なお、使用者は同種・同等の非違行為に対して

は同等の処分をすべきであると解されているため<sup>73)</sup>、私生活上の性犯罪行為について従来よりも重い処分を行うためには、懲戒に関する方針の変更について事前に周知する必要がある。また、裁判例には、事前の注意・指導等の欠如を理由に処分の相当性を否定するものもあるが<sup>74)</sup>、私生活上の非違行為については使用者がこれを認識することが困難であることを考慮すれば、対象事業者が私生活上の性犯罪行為を許容しない姿勢を明確に示し、これに対する懲戒の方針を事前に周知させている場合には、具体的な行為に対する注意・警告等がなかったとしても、相当性が直ちに否定されるものではないと解される<sup>75)</sup>。

### 3 解雇

在職中の私生活上の犯罪行為は、まず、企業の名誉・信用を毀損するものとして解雇事由に該当しうる。この場合、解雇の客観的合理的理由及び社会的相当性（労契法16条）が認められるのは、行為態様が重大・悪質で企業の名誉・信用を著しく低下させるものであり、雇用関係の継続を期待し難い場合に限られる<sup>76)</sup>。懲戒処分の有効性判断と考慮要素は概ね共通するが、諭旨解雇や懲戒解雇よりも効力が認められやすい。

また、私生活上の犯罪行為は、犯罪の種類や犯行態様、職務内容等によっては、適格性の欠如を示すものとして解雇事由に該当することもある<sup>77)</sup>。適格性の欠如を理由とする解雇の効力は、一般的には、適格性の欠如が重大な程度に達しているかや、注意・指導等による改善の見込みがないか、配転・降格等の解雇回避措置がとられているかを考慮して慎重に判断される傾向にある<sup>78)</sup>。他方で、職務内容を限定して中途採用された者については、配転等の解雇回避措置を必ずしも求めない裁判例もある<sup>79)</sup>。

対象事業者に雇用された労働者が採用前または在職中に特定性犯罪にあたる行為に及んだとの事実は、企業外の行為であっても、適格性の欠如を示すものとして解雇事由に該当しうる。解雇事由に該当性は、犯罪の種類・罪質、犯行の動機・態様、被害者の年齢、犯行の結果犯行の時期等の犯罪行為に関連する事情のほか、事業の内容、行為

時点及び解雇時点の労働者の地位・職務内容、私生活上の性犯罪行為に対する企業の方針、情状に関連する事情等を考慮して判断されるものと解されるが、解雇が有効と認められるためには、配置転換等により児童等と接触のない業務に従事させるなどの解雇回避措置をとることが原則として求められることとなろう<sup>80)</sup>。

他方で、解雇権濫用の審査にあたっては、対象事業者の責務（法3条）のほか、特定性犯罪事実該当者である労働者については、対象業務から外すことが本法に基づく防止措置として義務づけられていると解されること（前記Ⅱ3（3）参照）が重要な事実として考慮されるべきである。また、対象業務以外の業務であっても、児童等と一定の接触があり、性暴力等の発生のおそれが相対的に高い業務はありうることや、児童等に対する性犯罪は未然に防止する必要性が特に高いこと（前記Ⅱ1参照）を踏まえると、対象事業者が児童対象性暴力等の防止のために、こうした業務に特定性犯罪事実該当者を配置しない旨の方針をとることも基本的には許容されるべきものと解される。さらに、児童対象性暴力等の未然防止の必要性の高さや、性犯罪はその性質上発覚しづらいことに照らせば、児童等と接触のある業務に従事する労働者に特定性犯罪の前科があることが発覚した場合に、注意・指導等によって改善を図るよう事業者に求めることは必ずしも適切ではない。

これらを踏まえると、対象業務や児童等と接触のあるそれ以外の業務に従事していた労働者について、採用前または在職中に特定性犯罪にあたる行為に及んだことが発覚した場合においては、適格性の欠如を理由に直ちに解雇することは権利濫用として許されないものの、企業規模や本人の適性に関わる事情等により、児童等との接触のない業務に配転することが困難な場合には、配転等の解雇回避措置や注意・指導等の措置をとらずに解雇したとしても、そのことのみをもって解雇の効力が否定されるものではないと解される。

## V おわりに

本稿では、こども性暴力防止法に基づく犯罪事

実確認の結果を受けて対象事業者が構すべき防止措置義務の内容と、特定性犯罪事実該当者であることが判明した労働者に対し、対象事業者が人事権の行使としてどのような措置をとりうるかについて、検討を行った。紙幅の関係で立ち入ることができなかったが、本法には、明示的な就業制限を課していないことの是非や、事業者提供される犯歴情報の範囲の妥当性<sup>81)</sup>、犯歴確認の申請者を事業者とするものの適否など、さまざまな制度上の課題もある。また、特定性犯罪事実該当者に対する人事権の行使の問題については、現在の労働法制及び個人情報保護法制の内容を前提に検討を行ったが、その検討の結果、とりわけ、犯罪歴の詐称を理由とする懲戒処分及び解雇は現行法上無効と解さざるをえないとの帰結は、要配慮個人情報取扱いに関する個情法の規制との関係で、雇用に関する例外の根拠となる法令を新たに制定することについて、議論の必要性があることを示唆しているようにも思われる。いずれも今後の検討課題としたい。

- 1) 前科照会事件・最三小判昭和56・4・14民集35巻3号620頁の伊藤正己裁判官補足意見。本判決の法廷意見は、前科及び犯罪経歴は「人の名誉、信用に直接かかわる事項」であり、「前科等のある者もこれをみだりに公開されないと法律上の保護に値する利益を有する」と判示する。
- 2) ノンフィクション「逆転」事件・最三小判平成6・2・8民集48巻2号149頁。
- 3) ただし、現行法上の資格制限については、合憲性や政策としての適否について議論の余地があるとの指摘もある（曾我部真裕「日本版DBS法の憲法問題——プライバシーの視点から」ジュリ1604号〔2024年〕55-56頁）。
- 4) また、警備員は資格制の対象ではないが、警備業者が一定の犯罪歴を持つ者を警備業務に従事させることは禁止されている（警備業法14条2項・3条2号）。
- 5) 行政機関が保有する「刑事事件……に係る裁判、検察官、検察事務官及び司法警察職員が行う処分、刑……の執行……に係る保有個人情報」は、開示請求権（個情法76条1項）の対象から除外されている（個情法124条1項）。そのため、使用者が、労働者や応募者にこれらの情報を開示請求させることにより犯罪歴の有無・内容を確認することはできない。
- 6) 本法はその制定の経緯から「日本版DBS」とも呼ばれるが、イギリスのDBS（Disclosure and Barring Service）制度の内容は新たに創設された日本の制度とは大きく異なっている（詳しくは神吉知郁子「性犯罪歴の確認と労働契約の締結・変更・解消——労働法の視点から」ジュリ1604号〔2024年〕61-63頁参照）。
- 7) 本法に基づく確認義務の対象者には直接の雇用関係のない者も含まれるが（「こども関連業務従事者の性犯罪歴等確認の仕組みに関する有識者会議」報告書」〔以下、「有識者会議報告書」という〕（2023年9月）8頁、「こども性暴力防止法施行

準備検討会」中間とりまとめ」〔以下、「中間取りまとめ」という〕(2025年9月)186-191頁参照)、本稿の検討対象からは除外する。

- 8) 有識者会議報告書2頁。
- 9) 有識者会議報告書3頁。
- 10) 民間教育保育等事業者に該当するのは、民間教育事業(児童に芸芸又は知識の教授を行うもののうち一定の要件をみたすもの)、児童発達支援事業、放課後等デイサービス事業、児童自立生活援助事業、放課後児童健全育成事業等、認可外保育事業、障害児を対象とする障害者総合支援法上の所定の事業を行う者等である(法2条5項各号)。
- 11) 有識者会議報告書7頁参照。
- 12) 刑法上の犯罪、児童福祉法上の犯罪、児童ポルノ禁止法上の犯罪、性的態様撮影等処罰法上の犯罪等の一部が指定されているほか、都道府県条例で定める罪(痴漢、盗撮等に該当する行為を罰するもの)のうち政令で定めるものがこれにあたる(法2条7項各号)。
- 13) 有識者会議報告書8-9頁。
- 14) 拘禁刑については、刑の執行終了等から原則として20年、刑の全部の執行猶予付きの拘禁刑(執行猶予の言渡しを取り消された場合を除く)については、裁判確定から10年、罰金刑については、刑の執行終了等から10年と定められている(法2条8項1号~3号)。
- 15) この期間制限は、性犯罪歴の確認結果に基づき事実上の就業制限を受ける可能性があることを考慮し、更生意欲の助長及び社会復帰促進の趣旨で刑の消滅制度(刑法34条の2)が設けられていることを踏まえて設けられたものであるが、こどもの安全確保のための必要性及び合理性が認められる期間として設定されており、刑の消滅に要する期間よりも長い(有識者会議報告書9-10頁参照)。
- 16) 犯罪事実確認が可能な時期は、対象業務への従事が確定した時点以降とする方針が示されている(中間取りまとめ118頁)。
- 17) 3年と定めることが予定されている(中間取りまとめ119頁)。
- 18) 1年と定めることが予定されている(中間取りまとめ119頁)。
- 19) 特定性犯罪事実該当者であると認められる場合には、犯罪事実確認書の記載内容は内閣総理大臣(こども家庭庁)から申請従事者本人に事前に通知される(法35条5項)。申請従事者は、通知を受けた日から2週間以内に通知内容の訂正を請求できる(法37条1項・2項)。
- 20) 中間取りまとめ162頁。「おそれ」があると認められるその他の例としては、児童等から被害の申出があった場合や、調査等の結果性暴力または不適切な行為が行われたと合理的に判断される場合が挙げられている(同頁)。
- 21) 中間取りまとめ162頁。
- 22) 曾我部・前掲注3)58-59頁。
- 23) 有識者会議報告書8頁。
- 24) 同旨、小谷利恵「日本版DBSの法的課題」情報法制研究17巻(2025年)38頁(対象事業者に提供される情報は限定されており、そのみでは各罪の性質を考慮した対策を考えるとできないことや、本人から情報提供があった場合でも真偽を確認する術がないことを指摘する)。
- 25) 有識者会議報告書13、15-16頁。もっとも、本報告書の取りまとめの時点では、対象事業者に提供される性犯罪歴の情報の範囲は定まっておらず、性犯罪歴の有無のみでは防止措置の内容を検討する上で情報が不足する可能性があることも指摘されていた(同13頁)。
- 26) 第213回国会衆議院地域活性化・こども政策・デジタル社会形成に関する特別委員会17号(令和6年5月9日)会議録〔藤原政府参考人発言〕。犯罪事実確認の対象となる期間及び対象となる犯罪が再犯のリスクを踏まえて設定されたことがその

理由として挙げられている。

- 27) 中間取りまとめ168、170頁。
- 28) 東亜ペイント事件・最二小判昭和61・7・14判判477号6頁。
- 29) 滋賀県社会福祉協議会事件・最二小判令和6・4・26判判1308号5頁参照。
- 30) なお、限定合意の対象に含まれない職種変更への労働者の同意の有無につき、自由な意思に基づくかを慎重に判断すべきとする学説として、土田道夫『労働契約法(第3版)』(有斐閣、2024年)550-551頁等。
- 31) 防止措置義務に関する規定(本法6条等)によって配転命令権が基礎付けられるとの解釈は困難であると指摘するものとして、神吉・前掲注6)65頁。
- 32) 前掲東亜ペイント事件。
- 33) 履歴書等の賞罰欄に特定性犯罪で有罪判決を受けた経歴を記載しなかった場合もこれに含まれる。なお、厚労省が公表している「厚生労働者履歴書様式例」には、賞罰欄は設けられていない([https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/newpage\\_56780.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/newpage_56780.html)(2025年11月19日最終閲覧))。
- 34) 三菱樹脂事件・最大判昭和48・12・12民集27巻11号1536頁。
- 35) 個情法が2015年に改正される前の学説として、竹地深「ネットワーク時代における労働者の個人情報保護」季労187号(1998年)34頁、土田道夫『労働法概説(第3版)』(弘文堂、2014年)38頁等。
- 36) 「職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針」(平成11年労告第141号、最終改正令和6年厚労告第318号。以下、「職安法指針」という)は、「人種、民族……その他社会的差別の原因となるおそれのある事項」等の一定の情報について、収集が原則禁止されることを定めているが(第5の1(2))、犯罪歴は収集禁止情報として列挙されておらず、「その他社会的差別の原因となるおそれのある事項」にも該当しないものと解される(厚労省職業安定局「職業紹介事業の業務運営要領」9-4(1)等も参照)。個情法制定前に策定された「労働者の個人情報に関する行動指針」(2000年)においても、犯罪歴は、収集が原則として禁止されるセンシティブ情報には含まれていなかった(第2の2(3))。経歴詐称に関する裁判例も、使用者が履歴書等の応募書類に賞罰欄を設けるなどの形で犯罪歴の申告を求めることが適法であることを前提とする判断を示していた(炭研精工事件(控訴審)・東京高判平成3・2・20判判592号77頁、日本農業事件・佐賀地判昭和51・9・17判判838号93頁等)。
- 37) 有識者会議報告書15頁。
- 38) 採用時に犯罪事実確認の対象外であったケースについては言及がない。
- 39) 前掲炭研精工事件(控訴審)等。
- 40) 使用者からの申告の求めや質問のない事項については自動的に申告する義務はなく、当該事項に関する不申告は懲戒事由や解雇事由にはあたらないものと解される(学校法人尚美学園事件・東京地判平成24・1・27判判1047号5頁等参照。同旨、土田・前掲注30)275頁等)。
- 41) 懲戒事由は懲戒の種類とともに、就業規則であらかじめ定めておかなければならない(フジ興産事件・最二小判平成15・10・10判判861号5頁)。
- 42) 学説上は、経歴詐称を理由とする懲戒処分の可否については争いがある(肯定説として、菅野和夫=山川隆一『労働法(第13版)』(弘文堂、2024年)660頁、荒木尚志『労働法(第5版)』〔有斐閣、2022年〕520頁等。否定説として、西谷敏

- 『労働法（第3版）』（日本評論社，2020年）163頁，土田・前掲注30）636頁等）。
- 43) 懲戒権の濫用審査にあたっては，詐称された経歴の内容や詐称の態様等を考慮し，行為の重大性に照らして懲戒処分の重さが相当かなどが問題となる。一方，解雇権濫用の有無については，使用者が重視した経歴の内容，詐称された経歴の内容，詐称の程度，詐称による企業秩序への危険の程度等を総合的に判断する枠組みを示した裁判例がある（KPIソリューションズ事件・東京地判平成27・6・2労経速2257号3頁）。
- 44) 懲戒事由該当性を認めた例として，炭研精工事件・最一小判平成3・9・19労経速1443号27頁，メッセ事件・東京地判平成22・11・10労判1019号13頁等。
- 45) 犯罪歴の詐称を理由とする懲戒解雇を有効と認めたものとして，前掲メッセ事件，前掲炭研精工事件。なお，普通解雇の効力を認めた例として，帝人事件・広島高決昭和29・4・27労民集5巻2号169頁等。
- 46) 有識者会議報告書15頁。中間取りまとめにおいても，経歴詐称を理由とする懲戒や解雇が有効となりうるとの立場が示されている（172-173頁）。特定性犯罪事実該当者について，経歴詐称を理由とする解雇の余地を認める学説として，神吉・前掲注6）65頁。
- 47) 個情法20条2項1号は，「法令に基づく場合」に本人の同意を得ずに要配慮個人情報を取得することを例外的に認めているが，これは，要配慮個人情報の取得を具体的根拠づける規定がある場合を指すものと解されている（宇賀克也『新・個人情報保護法の逐条解説』（有斐閣，2022年）215頁等）。本法が定める犯罪事実確認の経路を経て特定性犯罪の前科に係る情報を取得することは同号の例外にあたるが，犯罪事実確認の手続より前の時点で対象者に特定性犯罪の前科の有無を直接尋ねることについては，本法にこれを根拠づける具体的な規定はないため，同号の例外にはあたらないものと解される。
- 48) 個情法ガイドライン（通則編）は，同意取得は「本人が同意に係る判断を行うために必要と考えられる合理的かつ適切な方法によらなければならない」と述べるにとどめている（2-16）。
- 49) 他の2つは，「同意を求める事項について，求職者等が適切な判断を行うことができるよう，可能な限り具体的かつ詳細に明示すること」及び「業務の目的の達成に必要な範囲を超えて個人情報を収集し，保管し，又は使用することに対する同意を，職業紹介，労働者の募集，募集情報等提供又は労働者供給の条件としないこと」である。
- 50) 厚労省ウェブサイト「令和4年職業安定法Q&A」問3-4。
- 51) 要配慮個人情報の取得に対する同意を，原則として明示のものに限る見解もあるが（宇賀・前掲注47）214-215頁），個情法ガイドライン（通則編）は，「要配慮個人情報を書面または口頭等により本人から適正に直接取得する場合は……本人の同意があったものと解される」としている（3-3-2）。しかし，応募者の置かれた立場や要配慮個人情報の取得によって生じうる不利益の大きさを考慮すると，応募者が要配慮個人情報を記載した書面を提出したことや，面接等での質問に対して回答したことのみをもって，黙示の同意があったと認めることはできないものと解される。
- 52) 結論同旨と思われるものとして，西谷・前掲注42）163頁。犯罪歴の詐称を理由とする懲戒処分・解雇の効力を否定するその他の学説として，土田・前掲注30）275頁等。
- 53) なお，個情法20条2項3号は，児童の健全な育成の推進のために特に必要がある場合であり，かつ，本人の同意を得ることが困難であるときに，本人同意を得ずに要配慮個人情報を取得することを例外的に認めている。対象事業者が性犯罪歴を確認することについては，このうち前者の要件をみたすものと解されるが，本号は同意取得が困難な場合に限って例外を認めているため，特定性犯罪事実該当者が情報提供に同意した上で性犯罪歴を秘匿したことについて，この規定を根拠に信義則違反と評価することも困難であるように思われる。
- 54) 個情法20条2項が施行された2017年5月30日より前に犯罪歴の詐称行為があった事案に関しては，従来の判例法理が妥当し，採用時に対象事業に従事することが予定されていたか否かを問わず，犯罪歴の詐称を理由とする懲戒処分や解雇が有効となりうるものと解される。
- 55) 犯罪事実確認によって，在職中に特定性犯罪に該当する行為に及んでいたことが発覚する主なケースとしては，施行時現職者及び認定時現職者に対する犯罪事実確認の結果，犯歴ありと判明するケース，新規採用時に犯罪事実確認を行い，犯歴なしの結果であったものの，在職中に特定性犯罪に該当する行為に及んで有罪判決を受け，その後の犯罪事実確認の結果，犯歴ありと判明するケース，対象業務に従事していなかった労働者が在職中に特定性犯罪に該当する行為に及んで有罪判決を受け，その後，対象業務への配置転換等を契機に犯罪事実確認が行われた結果，犯歴ありと判明するケースなどが考えられる。本法に基づく犯罪事実確認を契機として初めて発覚するのは，通常は，犯罪行為が企業外で職務遂行とは直接の関係なくなされた場合であろう。
- 56) 中間取りまとめは，特定性犯罪事実該当者であることが判明した労働者について，「一般的に，犯歴のみをもって直ちに解雇することは難しい」と述べており，経歴詐称以外の理由での解雇が認められる場面を狭く捉えている（173頁）。
- 57) 私生活上の行為が例外的に懲戒処分の対象となりうることを認めた最高裁判決として，関西電力事件・最一小判昭和58・9・8労判415号29頁，中国電力事件・最一小判平成4・3・3労判609号10頁等。
- 58) 菅野＝山川・前掲注42）665頁，土田・前掲注30）646頁，水町勇一郎『詳解労働法（第4版）』（東京大学出版会，2025年）639頁等。
- 59) 国鉄中国支社事件・最一小判昭和49・2・28民集28巻1号66頁等。
- 60) 日本鋼管事件・最一小判昭和49・3・15民集28巻2号265頁，前掲国鉄中国支社事件等。
- 61) 前掲日本鋼管事件。
- 62) 懲戒事由該当性の否定例として，前掲日本鋼管事件，横浜ゴム事件・最一小判昭和45・7・28民集24巻7号1220頁等。肯定例として，退職金等請求事件・東京地判平成18・5・31判時1938号169頁等。
- 63) 日本郵便事件・東京地判平成27・3・6LEX/DB25540207等。
- 64) 小田急電鉄事件（控訴審）・東京高判平成15・12・11労判867号5頁，A社事件（控訴審）・大阪高判平成25・9・24D1-Law.com判例体系28331132，日本郵便事件（控訴審）・名古屋高判令和7・3・25LEX/DB25622502等。
- 65) 前掲日本郵便事件（控訴審）等。
- 66) 前掲小田急電鉄事件（控訴審）。
- 67) 前掲小田急電鉄事件（控訴審），東京メトロ事件・東京地判平成27・12・25労判1133号5頁。
- 68) 前掲日本鋼管事件，前掲横浜ゴム事件等。
- 69) 労働者の実名が報道されたものの，会社名は報道されていない事案では，会社名の報道がなかったことを重視しないものが比較的多い（前掲退職金等請求事件，前掲小田急電鉄事件（控訴審）等）。他方で，当該行為に関する報道が一切なかった事案で，これを考慮して懲戒解雇の相当性を否定したものもある（前掲東京メトロ事件，前掲日本郵便事件（第一審）等）。
- 70) 私生活上の性犯罪行為を理由とする懲戒解雇の効力を認めた例として，大塚商会事件・東京地判令和6・10・25労経速2578号29頁（旧強わいせつ罪に該当する行為に及んだ営業

社員の懲戒解雇)、前掲小田急電鉄事件(控訴審)(他社の電車内の痴漢行為で懲役4月執行猶予3年の有罪判決を受けた鉄道会社の駅係員の懲戒解雇)、前掲日本郵便事件(控訴審)(電車内で乗客のスカート内を撮影しようとした郵便局員の懲戒解雇)等がある。

一方、処分の相当性を否定した例として、前掲東京メトロ事件(自社の電車内での痴漢行為で罰金刑に処せられたことを理由とする駅係員の諭旨解雇)等。

- 71) 行為時に対象業務以外の業務に従事していた労働者についても、具体的な業務内容(とりわけ児童等との接触の有無・程度)やこれらの労働者を対象とする研修の有無・内容、私生活上の性犯罪に関する懲戒の方針の明示等の事情によっては、懲戒事由該当性が肯定されうるものと解される。
- 72) 相当性の判断にあたっては、被害者の年齢が重要な要素の一つとして考慮されうる。
- 73) 菅野=山川・前掲注42) 671頁、荒木・前掲注42) 532頁等。
- 74) クレディ・スイス証券(懲戒解雇)事件・東京地判平成28・7・19判1150号16頁、Y社(セクハラ・懲戒解雇)事件・東京地判平成21・4・24判987号48頁等。
- 75) セクハラに加害者である管理職に対する出勤停止処分の相当性判断において、事前の警告や注意がなかったことは当該事案のもとでは労働者に有利な事情として斟酌できないと判示したものととして、L館事件・最一小判平成27・2・26判1109号5頁。
- 76) 解雇有効と判断した裁判例として、滋賀交通事件・大津地決平成元・1・10判550号130頁(職場外での飲酒運転での逮捕を理由とする乗合バス運転手の解雇)等。
- 77) X高等学校事件・東京地判平成27・2・18判2245号15

頁(18歳未満の者との性行為を理由とする高校教員の解雇を有効と判断)。

- 78) 森下仁丹事件・大阪地判平成14・3・22判832号76頁、日本アイ・ピー・エム(解雇・第1)事件・東京地判平成28・3・28判1142号40頁等。
- 79) 前掲X高等学校事件、学校法人D学園事件・東京高判平成29・10・18判1176号18頁、キングスオート事件・東京地判平成27・10・9判2270号17頁等。
- 80) 中間取りまとめも、特定性犯罪の前科があった者の解雇について、「まずは配置転換や業務範囲の限定を検討することが求められる」と述べる(173頁)。なお、職務の限定がある労働者をそれ以外の職務に配転するためには、その個別的同意を得る必要があるが(前記II3(3)参照)、こうした労働者を適格性の欠如を理由に解雇するためには、配転を打診することが解雇回避措置として求められるものと解される。
- 81) 中間取りまとめで示された見解や私見のように、特定性犯罪事実該当者であることが判明した労働者について、対象業務から外すことが原則として義務づけられると解する場合には、防止措置を講じる上で対象事業者に提供することが必要不可欠な情報は、特定性犯罪事実該当者にあたるか否かのみであるとも考えられる(同旨の指摘として、小谷・前掲注24) 38頁)。

この・なつき 関西大学法学部准教授。主な論文に「労働者の個人情報の収集をめぐる規制——犯罪歴の調査に関する米仏の規制を中心に」日本労働法学会誌130号(2017年)143頁。労働法専攻。