



連絡先：〒445-0853

愛知県西尾市桜木町 3-51-3 林ビル 2 階

電話：0563-53-0220 F A X：0563-53-0222

e-mail：inoue@aisan-law.jp

あいさん事務所便り

「不起訴・示談」でもクビ!? 日本郵便・通勤盗撮事件に学ぶ懲戒解雇の境界線

真面目な管理職が、通勤途中の盗撮で一瞬にして「懲戒解雇」に。不起訴になり報道もされなかった事件に対し、一審（名古屋地判令和6年8月8日）は解雇無効としましたが、二審（名古屋高判令和7年3月25日）は「解雇有効」と逆転判決を下しました。現代の裁判所が重視するモラル水準と、企業が平時から備えておくべき防衛策に迫ります。

同じ事件なのに、なぜ一審と二審で結論が逆転したのか——裁判所は何を見たのか？

●【何が起きたの？（事件のドラマ）】

・ベテラン課長の「裏の顔」と突然の逮捕

旧郵政省時代から真面目に勤め、郵便局の「課長」にまで上り詰めたベテラン社員が、通勤電車内で女性のスカート内を盗撮し、現行犯逮捕されました。一時の気の迷いではなく、約1年前から通勤途中に盗撮を繰り返していた常習行為だったことも判明します。

・「示談成立・報道なし」でも下された厳罰

逮捕後、被害者との示談が成立して不起訴処分となり、ニュースなどで報道されることもありませんでした。しかし会社側は事態を重く見、事件から約2ヶ月後に最も重い「懲戒解雇（退職金70%カット）」の処分を下し

ました。

・「処分は重すぎる」と会社を提訴

「不起訴になり報道もされず、会社には被害はない。懲戒解雇は重すぎて無効だ」と納得のいかない元課長は、復職と未払い賃金の支払いを求めて会社を訴えました。

●【なぜ一審と二審で結末が「逆転」？】

・一審（地裁）：「現実の損害がない」として解雇無効【従業員側の勝ち】

実害の低さを重視： 不起訴処分となり、被害者と示談が成立してニュース報道もされなかったため「会社への直接的な被害や信用失墜は限定的」と判断されました。

処分の不均衡： 過去の処分例と比較してもバランスを欠いており、最も重い懲戒解雇を選択することは重すぎると結論付けました。

・二審（高裁）：「行為の悪質性」と「会社の事前ルール」を重視し解雇有効【会社側の逆転勝利】

犯行の悪質性・常習性： 一時の気の迷いではなく、通勤中に何度も盗撮を繰り返していた常習行為であることを重く見ました。

時代の流れと公共性： 盗撮厳罰化（新法施行による性的姿態撮影罪）という社会的な潮流や、高い公共性が求められる郵便事業の信用リスクを考慮しました。

事前に周知された厳罰ルール： 会社が令和

2年から「盗撮は原則懲戒解雇」と研修等で繰り返し周知していたこと、また本人が部下を指導すべき「課長」の立場にあった点を評価しました。

結論： 報道の有無や示談にかかわらず会社の信用は損なわれており、懲戒解雇は会社の裁量権の範囲内（妥当）と判示しました。

企業・管理職が絶対に押さえておくべき「3つの教訓」

①「プライベート中の非行」も解雇の対象

業務外や通勤中の行為であっても、企業の社会的信用や秩序を著しく害する不祥事（盗撮・飲酒運転・SNSでの重大な不祥事など）は、懲戒解雇を含む厳罰の対象となります。

②「ルールの事前周知」が会社の最大の防衛策

本件で会社側が逆転勝訴できたのは、日頃から「盗撮・児童買春などの破廉恥事案は原則として懲戒解雇にする」という方針を就業規則・

規程に定め、研修やミーティングを通じて繰り返し周知徹底していたというバックボーンがあったからです。規程にただ書いてあるだけではなく、「実際に繰り返し教育し、警告していた」という事実が、裁判所における「会社の最大の盾」となります。

③管理職の不祥事には「より重い責任」

部下を指導・育成すべき管理職が自ら非行を犯した場合、裁判所はその悪質性をより厳しく判断します。管理職には一般社員以上の高い倫理観と指導・教育が必要です。

～当事務所よりひと言～

「起訴されなかった」「ネットで炎上しなかった」という偶然に甘えて処分をうやむやにしたり、逆にルール周知もないまま感情的に解雇したりすることは、どちらも大きなリスクを伴います。就業規則を見直し、研修等を通じて「生きたルール」として全社へ徹底定着させることが企業防衛の要です。

● 一目でわかる！一審 vs 二審のギャップ

比較項目	一審（名古屋地判令和6年8月8日）	二審（名古屋高判令和7年3月25日）
評価した視点	現実の被害・影響の有無を重視	行為の悪質性・社会的要請を重視
盗撮行為の性質	条例違反にとどまり、一過性の非行と評価	以前から通勤途中に繰り返された卑劣な犯行
刑事処分・報道の影響	不起訴処分、示談成立、部外報道なしのため、会社業務・信用への影響は低い	報道の有無や示談にかかわらず、盗撮そのもので会社の信用は毀損され、被害者と示談しても回復しない
会社のルールと周知	他事案との処分の均衡性（バランス）が不明瞭と判断	令和2年から「盗撮は原則懲戒解雇」の方針を繰り返し研修等で周知徹底していた点を高く評価
管理職としての責任	（処分を有効にするほどの特別な要素とは認めず）	部下を指導する管理的ポスト（郵便部課長）にあり、より高いモラルが求められる立場であることを重視