

就業時間中の取引がばれたら



勤務中のFX取引は私用メールの可否と似た議論になるだろう。最近は社員を懲戒解雇するときに、使用者が勤務時間中の私用メールやネットサーフィンをその理由として主張してくることがある。インターネットへのアクセス履歴を突きつけられ、そのまま何も言えず辞めざるをえなくなつたというケースが非常に多いのだ。

会社が処分できるかどうかの分かれ目は、勤務時間中に費やした時間の多寡や当時会社がどのような社内体制をとっていたかによる。就業時間中は、労働者は職務専念義務を使用者に対して負っている。職務と関係のないことをすれば職務専念義務違反となり、場合によっては懲戒事由に相当するとして解雇される可能性も出てくる。ただ、就業時間中といつても手が空く場合はいくらもある。そのときに外部との連絡に迫られて、私用メールを打つことはありうるだろう。わずかでも私用メールを打つたら即座に懲戒処分が可能ということではない。

実際、「就業時間中に送受信したメールが一日あたり二通程度であれば職務専念義務に違反はしない」という判例も出ている。もう一つの社内体制の問題とは、

会社が社内ルールを整備しているかどうかという問題である。みんなが私用メールや私用電話を自由にしているような職場で、特定の社員だけそうした行為を問題にして解雇して裁判になれば、不公平な扱いとして、解雇は無効になる可能性が高い。逆に就業規則をきちんと整備し、社内でのメールやネットの使い方にに関するルールを定め社員にアナウンスしている会社で、社員がルールを逸脱した場合は社員側にとつて不利な状況といえるだろう。

IPメッセンジャーで六ヶ月間に約一七〇〇件の私的なやりとりをしたとして解雇された事件があ

ばれても程度によっては処分を免れることも

事件名	内容	判決
グレイワールドワイド事件 (東京地裁2003年9月22日判決)	就業時間中に1日あたり2通程度の私用メール送受信	社会通念上相当と認められる程度の私用メールは職務専念義務に違反しない。
トラストシステム事件 (東京地裁2007年6月22日判決)	IPメッセンジャーで6ヶ月で1700件余りの私的なやりとり	職務専念義務違反ではあるが、特段の注意が行われておらず、業務上の問題が生じていないことから解雇理由とするには疑問が大きい。
北沢産業事件 (東京地裁2007年9月18日判決)	1ヶ月に2~3回の私用メール	業務上の円滑な人間関係の形成、維持のために必要となる側面もありこの程度の私用メールを就業規則違反に問うことはできない。

※日本労働弁護団『労働相談実践マニュアル』をもとに編集部作成

一度注意されたら きつぱりやめること

FXなどの経済取引も基本的に右のような基準で考えればよいが、FXは経済行為であるため、あまりにプロフェッショナルになつている場合は、職務専念義務違反に加えて二重就職や副業を行つてはいけない。ただ、何らかのいかがわしい取引に手を出したり、大きなトラブルに巻き込まれたりしたことが報道され会社の名誉を傷つけたら、休憩時間中の行為でも懲戒処分が行われることがある。

会社側が勤務中のFX取引がびこる状況を正したいとしたら、いきなり厳しい処分を下すのではなく、対象者にまず「頭で警告するなどきちんと段階を踏んで、改善されないとなつたときにはじめて厳しい処分を下すべきであろう。逆に従業員側は一度注意されたらやめるのが基本である。たゞ、ほかの同僚もやつているのに自分が注意された場合には「なぜ自分だけ注意するのか」と確認したほうがよい。何か別の意図が含まれている場合があるからだ。

FXで毎月五〇万円儲けていたとなれば、副業であると言わわれかねない。副業禁止規定があればそれに該当し、会社の設備や機材の許可なき私的使用を懲戒事由に規定している会社であれば、それにも引かかってくるだろう。

ただし、長時間労働がはびこり恒常に夜中まで拘束されるような会社では、所定労働時間外に外