

第3回（最終回）

社内恋愛・社内不倫と労働法

弁護士

多根井健人 Kento Tanei

I はじめに

伝統的な日系企業においては、「メンバーシップ型雇用」（すなわち、採用時に具体的な職務や勤務地を特定せず、新卒一括採用によって「総合職」の正社員を雇用し、使用者の広範な配置転換命令権に基づく様々な部署への配置転換を経て、当該企業の専門家を育成する雇用形態）を基盤とする日本型雇用システムが採用されてきた。この「メンバーシップ型雇用」において、従来は、男性従業員のみが「総合職」のポジションに就き、大学卒業後の新卒採用から定年までの長期雇用を前提として、配置転換を繰り返しながら当該企業の専門家として育成されていくことが想定されていた。他方、女性従業員は、「一般職」というポジションで雇用され、その業務内容も補助的な業務に限定されるのが通例であった。このような雇用制度の下で、「総合職」の男性従業員と「一般職」の女性従業員の間で社内恋愛・社内結婚が行われることが少なくなかった。しかし、社内結婚に至った場合、女性従業員側が「寿退社」というかたちで会社を退職することが慣例とされていたことも否定できず、社内結婚関係にある男女の従業員が長期にわたって同一企業で勤務し続ける例は多くなかったものと思われる。そのため、社内恋愛に起因する労働法上の問題が顕在化することもなく、企業として対応が求められる場面は限ら

れていたと考えられる。

しかし、男女雇用機会均等法等の影響もあって、近年は女性の社会進出が進み、「総合職」はもはや男性従業員に限定されたポジションではなくなった。そして、結婚後も就労を継続する女性従業員が増加し、社内恋愛から結婚に至った後も、双方が同一企業で勤務を続けるケースが一般化しつつある。このような状況下では、企業としても、人事評価や人員配置における利益相反の回避、職場環境の維持など、一定の対応が求められる場面が増えている。

また、社内不倫については、従来から一定数存在していたと考えられるが、外資系企業をはじめとして、コンプライアンス意識の高まりから処分が厳罰化される傾向にあり、比較的重い懲戒処分等が検討される例も増えてきている。社内不倫は、当事者間の問題にとどまらず、職場秩序の乱れや業務への支障、さらにはハラスメントや報復人事といった二次的な問題を引き起こす可能性がある。特に、上司と部下の間で不倫関係が生じた場合には、業務上の指揮命令や人事評価における公正性が損なわれるおそれがあり、他の従業員の職場環境にも悪影響を及ぼすことがある。したがって、企業としても、単なる私生活上の問題として看過するのではなく、職場規律の維持やコンプライアンス対応の観点から、より慎重かつ体系的な対応が求められる。

本稿では、従来あまり議論されてこなかった、