

人事の頭を悩ませる!?

社内恋愛のトリセツ

三角関係や痴話喧嘩、えこひいき、ひいては不倫など、人事担当者は「社内恋愛なんてなければいいのに」と思うこともあるでしょう。本稿では、社内恋愛に人事が介入できる限界を考察し、社内恋愛への対応を考えます。

三浦法律事務所
弁護士・社会保険労務士

清水 裕大

アプリ恋愛が増えても
社内恋愛はなくならない

ここ最近、マッチングアプリで知り合って恋愛に発展し、交際・結婚したという話を見聞きするものが増えてきました。実際、2021年の「出生動向基本調査」(国立社会保障・人口問題研究所)では、10人に1人以上がマッチングアプリのようなオンラインサービス

スを紹介して交際相手と知り合ったとの分析がなされています。

もつとも、依然として、当該基本調査においても、職場や仕事で知り合って交際する割合のほう、オンラインサービスを介して交際する割合よりも約2倍多いのが現状です。

さまざまな方法で接点を持つことができる現代においてもなお、仕事を通じて人とつながる可能性

があるかぎり、「社内恋愛」はなくならないものと思われれます。

社内恋愛で生じる
さまざまな事象

社内恋愛によって結婚まで至れば、人事担当者も含めた多くの同僚たちが祝福することでしょう。もちろん結婚という形式に縛られる必要はなく、円満な関係性が続いてくれば、同僚の皆が祝福する状況にあると思います。

しかし悲しいことに、多くの恋人たちは、結婚まで至らず別れてしまうことがほとんどですし、その関係が不倫であることしばしばです。

熟練の人事担当者ほど、社内恋愛のもつれによるさまざまな問題を体験して、嫌気が差している場合も少なくないと思います。

こうした事例を前に、人事担当者ができる社内恋愛を水際でせき止めたい、あるいは、規則などで社内恋愛の問題にどうにか対処したいと思うのは極めて自然なことです。

社内恋愛への
対処方針

そもそも、恋愛を禁止する法令

は存在しません。ただし、不貞行為に限っては、夫婦間の貞操義務(配偶者以外と性交渉しない義務)に反するものとして民法上の不法行為になり、損害賠償責任を負います。

このような状況の下では、法令を理由に、社員同士が同意のもとで交際・性交渉した等の一般的な恋愛関係について、人事上の措置を取ることはできません。

一方で、会社のルールは就業規則等によって定めることができますので、人事担当者としては、一般的に、社内恋愛への対処については、以下のように対応することが考えられると思います。

- ① 社内恋愛の禁止を規定化する／誓約書を提出させる
- ② 社内恋愛の事実が発覚した場合、人事上の措置(配転・懲戒処分・解雇等)を講じる

規定化・誓約書の
有効性・意義(①)

人事的な発想では、就業規則で規定を置く・誓約書を提出させることの目的としては、

- (i) その規定が有効であることを前提に、その違反を理由に人事上の措置を講じること

(ii) 抑止効果を狙うこと
にあります。

前述のとおり、就業規則では、一般的に労働条件や勤務規律など会社のルールを定めることが可能です。そのルールで決められる権限は雇用契約を前提としているものですので、私生活の自由を何でも制約できるものではなく、あくまで雇用契約の内容を実現するために関連する範囲でしかルールの対象とすることはできません。

ルールを決めるうえでは、そのルールを企業が決められることなのか、決められる範囲に含まれるとしても過剰な規律になっていないのかを考える必要があります。社内恋愛といっても、職場では普通に接しているケースから、他人に迷惑をかけるケースに発展するものまで、さまざまです。それを一律に禁止することは会社の権限の及ぶところではない自由の制約となったり、過剰な規律となってしまう。

このため、社内恋愛の一律禁止の規定化は、雇用契約を前提とする、会社が決められる範囲を超える、無効となる可能性が高いものです（専属契約を締結するアイドルに対する恋愛禁止規定の有

効性が認められた裁判例はありますが、雇用契約とは別にするものです）。誓約書において社内恋愛の禁止を誓約させる場合も、同様です。

他方で、一律禁止ではなく、ターゲットとなる禁止行為を設定していくこと、たとえば職場内での不貞行為を禁じるなどであれば、有効となる可能性は高くなっていくように思われます。

このように、規定が有効でない可能性が相当程度残るため、この規定化の狙いは、もっぱら(ii)の抑止効果が目的になります。

しかし、多少程度の抑止効果はあるかもしれませんが、その規定があるからという理由で止められないのが恋愛です。

また、最近では、SNS等により情報がすぐに拡散します。「社内恋愛禁止」のような特殊な制度を採用していると、採用活動等にも悪影響が出かねません。

筆者としては、社内恋愛が発覚しても(i)の観点から措置を講じられない以上、社内恋愛を黙認せざるを得ず、(ii)の観点からもあまり効果が期待できないため、①の手段を講じることは得策ではないと考えます。

人事上の措置を講じることの有効性・意義(②)

まず、基本的な考え方として、単に恋愛の事実が発覚したことを理由に人事上の措置を取ることはできません。対処するべきは社内恋愛そのものではなく、あくまで社内恋愛によって生じる弊害そのものです。恋愛のステージや双方の関係性（同期同士なのか、先輩後輩なのか、上司部下なのか等）に合わせて、さまざまな問題が生じ得ます（左表）ので、その問題

■恋愛ステージごとに起こり得る社内恋愛の問題事象

ステージ	問題事象の例
片思い段階	・一部の社員への偏った優遇 (不適切な情報の取扱いも含む) ・セクハラ事案への発展
交際期	・一部の社員への偏った優遇 (不適切な情報の取扱いも含む) ・喧嘩等による業務への支障
破局後	・セクハラの主訴などの嫌がらせ ・関係悪化に伴う関係の断絶、業務への支障

に対して、企業秩序を維持するために対処していくという方針が適切です。

①片思い段階の対応

片思いの段階では、一般的に交際に発展させたい動機から、自分をよく見せるために、業務上必要がないにもかかわらず、思いを向けた社員に対して、権限がある者であれば優遇人事を行ったり、勤怠が不良でも甘く見たり、関心を集められそうな社内の重要な情報を共有する等の地位の濫用に及ぶ可能性があります。

この場合、当然のことながら、業務上必要のない行為に及んでいきますので、その程度、違反行為に合わせて、具体的な注意指導・懲戒処分を検討するべきです。仮に権限を有する役職者なのであれば、その役職者としての適格にも疑義があるものであり、頻度や内容に応じて人事上の降格を検討することも適切かと思えます。

また、この段階では、交際にも至っていないこともあり、一方の意思に反して、セクハラ被害にまで発展してしまう可能性もあります。この場合は、被害者の意思を尊重しつつ、被害事実が確認できる場合には、懲戒処分（性的行



しみず やすひろ 弁護士、社会保険労務士。人事労務のほか、データ（個人情報等）やデジタル技術の活用に係る企業法務に注力。経済産業省スタートアップ新市場創出タスクフォース構成員、中小企業基盤整備機構スタートアップ挑戦支援事業アドバイザー等を務める。

為まで及んでいるのであれば懲戒（解雇）の検討とともに、加害者を配転するべきです。

なお、企業規模によっては、配転先がないということもあります。この場合、担当業務の見直しやテレワークの実施等の現実的な方法によって、双方が関与する機会をなくす（減らす）方法が考えられないか検討することが望ましいでしょう。

② 交際期の対応

続いて交際期では、交際期間や関係性に応じて、両者の関係が変動しやすく、前述のようによく見せたがために優遇行為に及ぶこともあれば、逆に喧嘩に伴い会話しないこともあり得ます。両者の関係性によって同僚が気まずさを感じただけにとどまらず、余計に業務を行なう必要が生じたり、同僚の業務にも支障が生じたりしている場合もあります。

具体的な支障が生じていない場合には、注意指導を行なうことまでも行き過ぎですが、それを超えている場合には注意指導の対象とするべきです。

その注意指導にもかかわらず、支障が生じている状態があまりに

も長く続くようだったら、各社の懲戒事由（たとえば正当な理由なく誠実な業務遂行をしない、会社の指示・命令に反する等）に合わせて、譴責などの軽度な懲戒処分とともに、配転を行なうことが適切でしょう。このような職場環境改善を目的とする配転は必要性が認められるものであり、配転による特別な不利益が生じないかぎり基本的に対応可能です。

③ 破局後の対応

最後に破局後は、破局した経緯・理由にもよりますが、双方に対して報復行為や反抗的な態度を示す可能性があり、①②のステージとは異なっており、過激になりがちです。反抗的な態度に伴う支障は前述と同様の状況ですので、同様に対処するべきです。

一方で、報復行為の1つとして、セクハラ等の被害申告によって相手の名誉を貶めたり、人事上の不利益な取扱いを狙うことがあります。実際に、裁判例にもありますが、破局後に、実は数年前にセクハラ被害を受けていた等の主訴が行なわれることもありま

す。このような場合、性的行為自体は事実として存在することが多いため、それをもって直ちに懲戒

解雇などの措置を講じると無効になる可能性が相当程度あり、注意が必要で

す。どの時点のことを問題視しているのか（交際に関係があった時期なのか）等の慎重な判断を要します。

また、悪口を吹聴するという行為に及ぶこともあります。誹謗中傷まで及んでいる場合は、その内容に応じて、注意指導・懲戒処分を実施するべきでしょう。

過去の裁判例のなかには、誹謗中傷行為を行なっていたにもかかわらず、小規模の職場において破局に伴う私的怨恨などの感情的不満が表面化するのを避けるのは困難であると評価し、これを解雇の判断のなかで考慮すべき事情であるとしたものがあります。

この裁判例は相当古く、代表者と交際関係にあった相手を代表者が解雇した特殊な事案です。解雇・懲戒解雇までいくのであれば、改善可能性がない、または乏しいといえるまでの事情を積み上げる必要があります。

この観点からすれば、過去に交際関係のあった者同士では仕事をしたくないだけであって、他ではしっかり仕事ができる可能性があるります。感情はともかく、しっか

り仕事をしてくれとの一言ではありませんが、職場環境調整・人材の有効活用を目的に配転を検討することが必要でしょう。

恋愛は時に人を盲目にし、さまざまな問題事象を引き起こす一因になります。しかしながら、あくまで対処するべきは企業秩序を脅かす問題事象です。セオリーでは注意指導・懲戒処分の方法ですが、基本的には2人の恋愛関係に起因して問題事象が職場で起きるという構造であることから、2人を引き離すことが有効です。

このため、注意指導（もちろん事象の程度に応じて懲戒処分）を行ない、配転することが有効だと思えます。注意指導のポイント

は、改善を目的とするもので、何がダメなのかということをも具体的に示してあげることです。本人が自省するためにも、ダメだとされる行為を5W1Hを意識しつつ、特定してあげることも重要

です。

一番厄介なのは、上司・部下間の社内恋愛です。上司が恋愛に盲目になり、正常な権限行使、業務遂行ができないのであれば、降格も検討するべきでしょう。

