

リスク管理

従業員の不祥事



第一芙蓉法律事務所
弁護士 木下 潮音

飲酒運転や痴漢行為、さらには業務上横領や詐欺など企業の従業員が不祥事を起こし、捜査機関に逮捕される事件が相次いでいる。現行犯逮捕の場合も事前の内偵捜査の上で逮捕される場合も、企業の人事担当者等が事前に捜査情報に接することとできず、突然、従業員の身柄が拘束されてしまうという事態となる。

このような場合、第一に従業員の身柄の所在の把握が必要である。私生活上の事件で逮捕された従業員の場合、逮捕勾留中であること自体を隠し、体調不良等の理由で出社できないと虚偽の報告が行われることがある。家族等が本人の不利益を軽減しようとする虚偽の申し出について、虚偽と分かっていた場合には、直ちに正しい状況に合わせた勤怠状況に訂正し、無断または虚偽の理由による欠勤が継続していること自体を懲戒処分の対象とすべきである。

逮捕勾留されている場所が判明した場合には、人事担当者等による接見(面会)が可能であるかどうかを確認する。接見禁止措置が行われている場合は弁護士以外のものは接見ができない。人事

企業の雇用リスクマネジメント

慎重な懲戒処分決定を

担当者が直接、または弁護士を通じて逮捕勾留されている本人の状況が把握できない場合は、刑事事件が起訴または不起訴になるまで企業としては何らの対処も取りにくい。接見によって本人との会話が可能となれば、その時点で懲戒処分を進めることも可能である。

従業員の不祥事に対して、企業がどのような懲戒処分を行えるかは、懲戒に関する各企業の就業規則に基づいて決定される。逮捕勾留されたという事実のみでは、懲戒処分に及ぶのは困難である。刑事事件の被疑者となったとしても有罪の判決を受けるまでは無罪の推定が働くからである。

痴漢被疑事件など、逮捕勾留されたものが犯罪事実を争う場合も多い。このような場合は、刑事事件の判決が出されるまで、不祥事が存在したかどうかも確定できない。

例えば、懲戒事由として「従業員としてふさわしくない行為を行い、従業員の体面を汚した」とき「または「刑事罰に相当する非行行為を行ったとき」などの事由がある場合は、被疑事実について刑事判決が確定することを待たずに懲戒処分が可能である。さらに、従業員の不祥事がマスコミ等で報道された場合には、従業員の不祥事に対して「会社の名誉信用を棄損したとき」の懲戒事由に該当すると判断できる。されないうよう、適正な手続きで慎重に懲戒処分の決定がなされることが重要である。