

## 社員が訴えられたとき

# 会社が取るべき対応

&

# やっつけてはいけない対応



社員の不正や犯罪が発覚したとき、あわてて重い処分を科すと、あとになって社員から訴えられるリスクもあります。会社がとるべき対応と備えを解説します。

弁護士法人

高井・岡芹法律事務所

代表社員 弁護士

岡芹 健夫

### 社員の不正行為と 会社の責任

人事・労務に限らず、会社のコンプライアンスの実務においては、社員による違法・不正行為の発生に遭遇することは少なくありません。

そのような場合に、法務全般として会社が検討・対応すべき事項を整理すると、以下のとおりとなります。

#### ＋ 対外責任 ＋

社員が違法・不正行為を行なっ

た場合、その行為によって社外の第三者に損害を及ぼす場合があります。たとえば、飲酒運転によって通行人を死傷に至らしたような場合です。

その場合、会社は当該行為について、社員が業務の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う（民法715条1項）こととなります。いわゆる「使用者責任」です。

これは、直接に損害を被った者（被害者）への損害賠償責任であり、私法上の責任です。

そのほかにも社員の違法・不正

行為のなかには、たとえば、一定の労働災害や事故について労働基準監督署長への報告義務（労働安全衛生規則96条、97条）を怠るといったように、直接には被害者が生じないものもあります。

このような報告義務違反の場合、被害者への損害賠償義務は生じませんが、会社に対して罰金刑が科されることがあり（労働安全衛生法120条、122条）、いわば公法上の責任を会社は負うこととなります。なお、こうした事案でも、会社が労災にあった労働者に対して、「安全配慮義務違反（労働契約法5条）」による損害賠償義務を負うことはありますが、これは、上記の報告義務を履行していないで生じる責任です。

以上は、社員の違法・不正行為に関する会社の法的責任の例ですが、会社は、法的責任のほかに、社会的責任や事実上の責任を負うことも少なくありません。

従前より、メディアにより会社の不祥事が報道されるリスクはありました。昨今のネットによる情報発信の隆盛により、社員の違法行為・不正行為に関しては、あることないことない交ぜな内容で社

会に広く発信されるリスクが拡大しています。

会社としてはこうしたレピュテーションリスク（ネガティブな評価が広まり、信用やブランド価値が低下するリスク）も看過し得ないところとなっています。

#### ＋ 対内責任 ＋

社員の違法・不正行為に際しては、会社のほかの社員（構成員）が被害を被ることがあります。例としては、会社内（職場内）のセクハラ、パワハラ、暴行といったものが挙げられます。

このような場合、被害にあった会社のほかの社員（構成員）も、会社と加害者たる社員にとっては第三者という理解となり、会社は被害者に対して、使用者責任（民法715条1項）を負うこととなります。

また会社は、被害者を含む自己が雇用する社員に対して安全配慮義務（労働契約法5条）を負っています。そのため、会社が被害者である社員につき安全配慮を懈怠したと評価ができる場合、たとえば、セクハラが起きないよう職場研修を実施することを怠ったり、セクハラの訴えがあったにもかかわらず

わらず即座に防止策を講じなかったというような場合には、被害者に対して労働契約上の債務不履行責任（民法415条）を負うこともあります。

### 社員の違法・不正行為に 対する会社の対応

#### + 責任への対応 +

社員の違法・不正行為が発生した場合、前述した会社の責任のうち、法的責任については、法理（裁判例を含む）に適切に当てはめて対応するよりほかにありません。

事実的、社会的責任については、若干複雑であり、その違法・不正行為がどこまで社会において問題視されているか、さらには問題視されるようなものであるか（会社の社会的信頼を損ねる程度）を考えたうえで措置を講じることとなります。

具体的措置としては、

- ▼ 違法・不正行為に対する会社の認識・評価を確立すること
- ▼ 再発防止措置の策定および実施を行なうこと
- ▼ それらに必要な範囲で対外的に発信（説明）していくこと

といった内容となることが多いでしょう。

#### + 人事的対応 +

社員の違法・不正行為については、会社はその結果に対して責任を果たすことと共に、未来に対して、再発を防ぐ措置をとることが必要です。

その施策としては、大要、

- ① 違法・不正行為を行なった社員に対して、懲戒処分を行ない、会社としてこのような違法・不正行為を許さないという姿勢を示す（懲戒権の行使）
- ② 当該違法・不正行為の内容および策定した今後の再発防止策を会社内で周知・共有する

といったものに整理されます。

この場合、②については、昨今のプライバシー保護の趨勢に鑑み、会社内秩序の保持とのバランスを考えつつ、どこまで違法・不正行為の内容を周知するか（たとえば、具体的人物名などは多くの場合、非開示とされるでしょう）を検討する必要があります。

それ以上に、会社内において新たなトラブルが生じ得るのが①です。以下の項で詳述します。

### 懲戒権の行使に伴う トラブル

違法・不正行為を行なった社員に対して、会社が懲戒処分を下すことは少なくありませんが、当該懲戒処分が法的に争われるケースも多々見られます。

人事上の懲戒処分については、その処分が法的に有効とされるためには、

- ① 会社に懲戒権が存すること（実務上の問題としては、就業規則に懲戒事由、懲戒処分の内容・手段が明記されているか）
- ② 下された懲戒処分が、「労働者の行為の性質および態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合（労働契約法15条）」ではないこと

が要件と解されます。

殊に、社員の違法・不正行為に関連して実務上問題となることが多いのが②です。

すなわち、社員の違法・不正行為に関しては、それが業務に関連して為されたもの、たとえば職場

内での窃盗、ハラスメント等であれば、会社の秩序違背の程度が明瞭であり、会社としても、その秩序違背の程度を勘案して懲戒処分の程度を判断することは比較的内容です。

しかし、違法・不正行為は業務外で為されることも少なくありません。たとえば通勤電車内での痴漢行為、私的活動での飲酒運転等が挙げられるでしょう。

このような、いわば私行での非違行為に関しては、会社の事業活動に直接関連を有するものおよび会社の社会的評価の毀損をもたらすもののみが懲戒の対象となり得るに過ぎないため、懲戒権の発動について厳しくチェックされることとなります。

最近の裁判例でいえば、児童ポルノの公然陳列罪で罰金刑に処せられたことを理由とする懲戒解雇について、一審（大津地裁平25・3・5判決）では解雇無効、二審（大阪高裁平25・9・24判決）では逆転で解雇有効とされた事案があります。

この事案の特性（さらには二審で解雇有効とされた要因）としては、この犯罪の報道では会社名は明かされていなかったものの、



前記①のとおり、社員の純然たる私生活上の違法・不正行為に対する懲戒処分を行なう場合、まずは、そうした私的行為であっても懲戒に処することがある旨、就業規則上の

## 実務上の留意点

等が挙げられます。  
逆にいえば、これらの点の評価が重くなければ、解雇につき一審の如く消極的な判断が為されることもあり得るところです。  
これまでの、社員の私生活上の非行に関する裁判例を図にしましたので、参照ください。

▼被解雇者の実名を伴う報道が複数され、その氏名によるインターネット検索の結果からすれば、結果的に本件犯行をした被解雇者が当該企業の従業員であると推測することは可能といえること  
▼当該企業は、児童ポルノに対し日本より厳しい立場を取っている国を含む海外の取引先も多く、そこから企業の社会的責任(CSR)を強く求められるような状況にあったこと

懲戒事由のなかに明記していなければなりません。  
無論、そうした事由によりどのような懲戒処分が科されることがあるかについても同様です。  
実務上、多く見られる規定例としては、  
▼会社外において、会社の名誉または信用を毀損したとき  
▼会社内外を問わず刑法その他法令に違反する行為をしたとき  
等が挙げられます。  
また、近年、社会的批判が高まっている飲酒運転については、特に「飲酒運転(酒気帯び運転を含む)、ひき逃げ、その他交通法規に触れたとき」といった規定を置く例も散見されます。  
懲戒処分事由が規定されている場合でも、実際の懲戒処分の発動、重さについての判断には、純然たる私的行為の場合は、業務上の行為の場合に比較すれば慎重さが求められることとなります。  
具体的には、事実関係をよく調査することが出発点となりますが、その際には、本人に弁明の機会を与えることが必要です(特に、解雇のような重度の処分を考える場合)。

この点、違法・不正行為を行なった社員が逮捕・拘留されており、会社関係者が容易に事情を聴取できないということもあります。  
その場合は、接見の手続きや当該社員の代理人を通じた事情聴取、場合によっては起訴されるのを待って起訴事実による事実確

認、といった手法を適切に選択することが重要となります。  
そのうえで、類似の裁判例を調査・分析し、可能なら、第三者の意見を聴取しながら、法的なリスクと会社の秩序・信用の維持との均衡を考えて、処分内容を決定することが肝要です。

## ■ 私生活上の非行に関する裁判例

非違行為の種類	事件名等	処分内容	有効性の判断
強制わいせつ 致傷	NTT東日本事件 (東京高裁 平24.9.28判決)	退職手当不支給	退職金額7割の 限度で減額有効
痴 漢	東京メトロ事件 (東京地裁 平27.12.25判決)	諭旨解雇	無 効
事故車両同乗	みよし広域連合事件 (高松高裁 令4.4.22判決)	●戒告 ●定期昇給不履行	無 効
酒気帯び運転	日本通運事件 (東京高裁 平30.3.26判決)	●懲戒解雇 ●退職金不支給	●有効 ●自己都合退職の 場合の退職金額 (労働者の請求に基づく) の75%の限度で 減額有効
派遣社員との 男女関係の トラブル	ネススル(静岡出張所)事件 (静岡地裁 平2.3.23判決)	●給料、ボーナス等を 支払ったうえで、 約2年の自宅待機命令 ●配転	有 効
不 倫	豊橋総合 自動車学校事件 (名古屋地裁 昭56.7.10判決)	懲戒解雇	無 効