従業員の不祥事への備え

従業員が関与する不祥事を具体的に考えてみます

弁護士 **飯沼敦朗**

岐阜商工会議所専門家研究会（ぎふ専研）

当研究会は岐阜商工会議所に登録している各専門家25名が研鑽を重ね、企業や事業支援の実践に役立てることを目的としています。

主な活動は、企業経営に関する法律、税務、財務、販売、事業承継、ITなどの事例を通して各専門分野からの意見や提言を行い、企業最適化を図ることです。

1 「従業員の不祥事」

某自動車会社の燃費不正事件や某電機会社の不正経理事件のように、世間を揺るがすような大規模な事件（これらはコンプライアンスや企業統治といった領域で議論されるかもしれません）に至らずとも、従業員による不祥事に企業が見舞われることはあり得る、というのが皆さんの実感ではないでしょうか。

不祥事は非違行為（非行行為と違法行為の総称です）と言い換えることも可能ですが、法令のどこにも不祥事を定めるような規定はありません。

しかし、企業が懲戒処分を検討するような事態を想定してみると、ある程度、次のように整理してみることができそうです。

①金銭関係の不祥事
企業の金品の横領・着服
経費の水増し請求等の不正受給
取引先からのリベート受領・過剰接待

②社内秩序を乱す不祥事
セクシャルハラスメント
パワーハラスメント
暴行・暴言・業務命令違背等
勤怠不良（遅刻・欠勤・私的外出等）
兼業・アルバイト等禁止規定違反

③ネットの利用に絡む不祥事
電子メール・インターネットの私的利用行為
ブログ等への不法投稿、情報漏出

④私生活上の非行・不祥事
勤務時間外・業務外の従業員の非行行為全般

2 「従業員の不祥事への対応」

以上に述べたような従業員の不祥事に対する企業側の対応は、当該従業員に対して懲戒処分を科すということになります。

ただし、懲戒処分については、次の諸点に留意することが必要です。

①懲戒処分を科すためには就業規則上の根拠規定が必要です。
就業規則に懲戒処分に関する規定がないにもかかわらずなされた処分は無効とされます。

②従業員に科すことができる懲戒処分の種類は就業規則に定めたもののみとなります。
一般的には、戒告・譴責・減給・停職・降格・諭旨解雇・懲戒解雇といった種類が定められることが多いようです。（この順番で処分の軽重の位置づけがされるケースが多いようです）

③就業規則上の懲戒事由に該当しても、直ちに懲戒処分が有効となるわけではありません。
懲戒処分が、非違行為の性質・態様等の事情に照らして客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は、権利を濫用したものとして無効とされます。
社会通念上相当と認められるか否かは、行為の内容・結果の重大性・頻度・期間・過去の処分歴・反省の有無等の事情を総合して判断されることになりますが、懲戒事由ごとに考慮される要素や重視される要素は異なってきます。

また、処分の相当性判断には、次の要素を考慮する必要があります。

※二重処罰禁止の原則
同一の非違行為に対して再度懲戒処分を科すことはできません。

※不遡及の原則
懲戒処分の根拠規定を作成した後の非違行為に対してのみ適用されます。

※平等原則
明らかに不平等な懲戒処分は無効とされる可能性があります。

3 「従業員の不祥事の予防」

従業員の不祥事が発生した後（発覚した後）の対応は前述のとおりですが、未然に防止するための方策に決まったものがあるわけではありません。

したがって、以下の点を考慮して、各企業ごとに具体的な方策を考えることになります。

①企業理念・カルチャーの徹底、浸透化
抽象的なようですが、これらを従業員に周知徹底することで、従業員各人が企業理念に沿った（モラルに基づいた）行動をとるよう意識づけをしていくものです。

②「報・連・相」が円滑になされる環境の形成
「報・連・相」というと大げさに聞こえますが、コミュニケーションの円滑化を図り、社内の風通しを良くすることは、従業員の行動を可視化していくことにつながります。

③就業規則の禁止事項・忌避事項の具体例の周知
社員心得等の形で、禁止事項や忌避事項を具体的に示して周知する方策が考えられます。

従業員の不祥事の予防策は、経営者・管理者の問題意識の持ちようで、その実効性が大きく変わってきますが、経営者・管理者の側で、そのように認識しておくことが肝要です。

弁護士
飯沼敦朗 氏

いちい法律事務所主宰
旧三井信託銀行にて12年間勤務（企業向融資業務・株主総会等会社法関連業務を担当）。いちい法律事務所開設後は、中小企業支援に関係する民事・商事・家事分野に注力している。