

事務所通信

神奈川総合労働事務所

特定社会保険労務士 菊間一郎

〒251-0004 神奈川県藤沢市辻堂 2-14-16

TEL 0466-36-4463 FAX0466-47-6201

URL：神奈川総合労働事務所 [検索](#)

4

APRIL

2021

社員の不祥事(主に犯罪行為)！どう対応する？

「社員の不祥事」とは、なにやら物騒ですが、ここでは、社員の犯罪行為を考えてみます。

こうした社員の不祥事は、いままでは「ときおり」だったが、新型コロナウイルス感染拡大にともなう社員のストレス増大の影響かどうかはわかりませんが、このところ、「立て続け」に仕事先で起こりました。

今回は、次の事例に即して、こうしたことが起こった時の会社としての対応について考えてみます。

【事例 1】社員の会社に対する不祥事

【事例 2】社員間での不祥事

【事例 3】会社とは関係のない私生活上の不祥事

【事例 1】

社員の会社に対する不祥事

社員が、経費の一部を帳簿操作によって横領した。年度末の検査で発覚したが、複数回に及び被害額は数百万円になる。

社員は犯行を認めているが、横領した金銭は生活費、遊興費、車などに使ってしまう、ほとんどめぼしい財産はない状態。

典型的な、業務上横領という犯罪行為です。

① まず、会社の懲戒処分があります。

会社は、2週間の自宅待機を命じ（その間無給）、本人が犯行を自認したので、その段階で懲戒解雇（解雇予告、予告手当なし）し、退職金は不支給としました。

業務上横領という犯罪行為であり、しかも被害額が多額に及んでいるので、自宅待機命令と懲戒処分としての「懲戒解雇」を行ったことは是認されると思います。

しかし、所轄労基署から、自宅待機は業務命令で行ったので、休業手当（労基法 26 条で定める 6 割の平均賃金の支払い義務）の支払いが必要なことと、解雇予告手続きなしに懲戒解雇するには、解雇予告除外認定（労基法 20 条 1 項但し書きで定める手続き）を行わなければならないと指摘されました（会社は、懲戒解雇した後に解雇予告除外認定を申請した）。

また、懲戒解雇の場合に退職金を不支給とするには、就業規則などでその旨の規定が必要なところ、そのような規定がなかったので、退職金の支払いを余儀なくされるかと思えます。

② 次に、会社に対する責任があります。

会社に対する責任とは、民事上の損害賠償責任になります。

横領金額相当の損害、社員の不祥事によって会社の信用が傷つけられた損害（慰謝料）、会社が取引先との間で受けた損害などがその内容になると思います。

これらが、社員との話し合いで支払ってくればよいですが、ほとんど金銭は使ってしまったということなので、「ない袖は振れない」以上、実際に補填されるものはわずかです。

③ さらに、本人の刑事責任（業務上横領罪）があります。

会社との関係では、被害者である会社が被害届を警察に提出して告発（刑事処分を促す）かどうかが問題となりますが、この事例では、告発も辞さないという状態です。

【事例 2】社員間での不祥事

社員が退勤時に更衣室のロッカーの中にある私物（ペンダント）が盗まれていることに気づいた。

その社員は、「同僚の〇〇さんの犯行に間違いはない」としており、〇〇さんは、自認している。ペンダントは本人に返しているが、社長は、

社内でこうした行為があったのははじめてで、モラルの観点から二度と起きないように再発防止を強く願っている。

これは、窃盗という犯罪行為で、会社内で引き起こされたものです。

① まず、懲戒処分です。

窃盗は、被害額が少額で、すぐ弁償（返却）している点で軽微ですが、社内で万引きという行為が平然と行われていたことは、会社としては放置できないことで、それなりの懲戒処分は必要です。

「けん責」、「減給」、「出勤停止」などを選択することになります。

この事例では、「2週間の出勤停止（無給）」としています。

（なお、この場合の出勤停止は、懲戒処分としての出勤停止なので、無給の扱いは是認されます）

② 会社の責任

会社の業務中に生じた犯罪行為の場合、会社の**使用者責任（民法715条）**の問題が、被害にあった社員との関係で生じます。

この事例では、少額で被害がすぐ弁償されているので、損害がないとして責任が生じない可能性が高いですが、社員間のセクハラ・パワハラや、暴行・傷害事件等では使用者責任が生じることがあります。

③ 会社に対する責任

この事案（万引き）では、あまり想定できませんが、社員間の犯罪でも、暴行・傷害事件や、企業機密の漏洩等にあたる場合は責任が生じる場合があります。

④ 本人の刑事責任

被害届を出し、捜査を促すかどうかですが、この事例ではその必要性はほとんどないと思います。

（事例3）私生活上の不祥事

社員が、コンビニエンスストアで食料品と日用品を万引きをした。被害額は1,000円未満で、店長に見つかった、厳重注意された後に、商品は返却した。

警察への通報はなかったが、会社には連絡があった。

① まず、懲戒処分です。

（事例2）と違うのは、会社とは関係なく社外で万引きが行われていた点です。しかし、社外であっても従業員が犯罪行為を行ったことはやはり放置できないことで、それなりの懲戒処分は必要です。

ここでも、罪状に応じて「けん責」、「減給」、「出勤停止」などを選択することになります。

この事例では、「けん責」か「減給」を選択することになったようです。

② 会社に対する責任

（事例2）と同様、会社に対する責任は、この社員の行為で、会社の信用や取引先との関係が悪化したというような事情がある場合に生じます。

この事例では該当がありませんでした。

③ 本人の刑事責任

（事例2）と同様、被害届を出し、捜査を促すかどうかですが、この事例ではその必要性はほとんどないと思います。

まとめ-大切なのは、懲戒規定の整備と再発防止策

1 懲戒規定の整備の重要性

以上3つの事例から見た社員の不祥事に対する会社の対応で共通するのは、「**起こった行為に会社としてどういった懲戒処分を行うのか**」という点です。

懲戒処分には、「**懲戒比例の原則**」という考え方があり、軽い非行には軽い処分、重い非行には重い処分といった関係が求められます。また、懲戒処分の前提として、会社のルールを明確にしていること（**服務規律の明確化**）が必要になってきます。

普段から、**服務規定と懲戒規定の内容を、現状の起こりやすい不祥事に備えた検証と見直し**を行う必要があります。

また、（事例1）で挙げた、懲戒解雇の場合の退職金の不支給についても、就業規則や退職金規程でその内容を明確化しておく必要があります。

2 「ことが起きないようにする（再発防止策）」の重要性

もっとも、懲戒処分や、民事・刑事の処分も不祥事が起きた後の処理であり限界があります。

（事例1）の横領などはその典型で、生じた損害の補填は無理です。

そうすると、大事なのは、二度とこうしたことが起こさないという社内風土づくりと、社員のコンプライアンス意識の醸成こそが大切です。

① 不祥事が起きた原因の調査と分析

特に、職場の人間関係や人員配置等に対する問題点の洗い出しが重要です。

② 事故防止指針やマニュアルの作成

就業規則や懲戒規定を補充する意味で、解りやすい言葉で「**やってはいけないこと、ことが起きるとどうなるか、そのために必要な職場の取り組み**」を指針、マニュアル化することが大切です。

③ コンプライアンスの社内研修の実施

最後は、社員一人ひとりの意識の醸成です。