

休職・懲戒関係

Q 社員が痴漢で逮捕された場合、会社はどのように対応すればよいか

社員が、通勤途中に痴漢行為で現行犯逮捕されました。しかし、本人は「痴漢はしていない」と容疑を認めないまま相手側と争っている状況です。

このような場合、会社としては、どのような対応をとればよいでしょうか。時系列的に対応すべき項目とその留意点をご指示ください。（大阪府 K社）

A 拙速な解雇等は避けるべき。 また、起訴休職の適用は慎重に行う必要がある

回答者 川島勇樹 かわしま ゆうき 社会保険労務士(みらいコンサルティング㈱)

現行犯逮捕とはいえ、当該社員は否認している状態です。痴漢冤罪が増えている昨今の状況をかんがみても、有罪を前提に対処することは避けるべきです。当該社員に対して即時解雇する等の拙速な処分を行うことは、後々、解雇権濫用として争われるリスクを抱えます。今後、当該社員が有罪であることが判明した場合、その時点で懲戒処分の可否を慎重に検討します。また、就業規則に公判中の起訴休職の定めがあっても、安易にこれを適用することには問題があります。

1. 勾留中の取り扱い

逮捕されると、警察による留置とその後の勾留を含めて最大で23日間拘束されます[図表]。この期間については、欠勤の取り扱い、もしくは、当該社員の申し出があれば年次有給休暇の取り扱いとします。罪状明白とはいえ、本人も否認していますので、このケースでは即時解雇はできないと考えられます。また、勾留期間を無断欠勤の取り扱いとし、無断欠勤の一定期間継続を事由とする解雇を行うことも不適切です。

当該社員との連絡は、勾留先での面会にて

行うこととなります。接見禁止処分がなされている場合は、弁護人を通して連絡を行うこととなります。

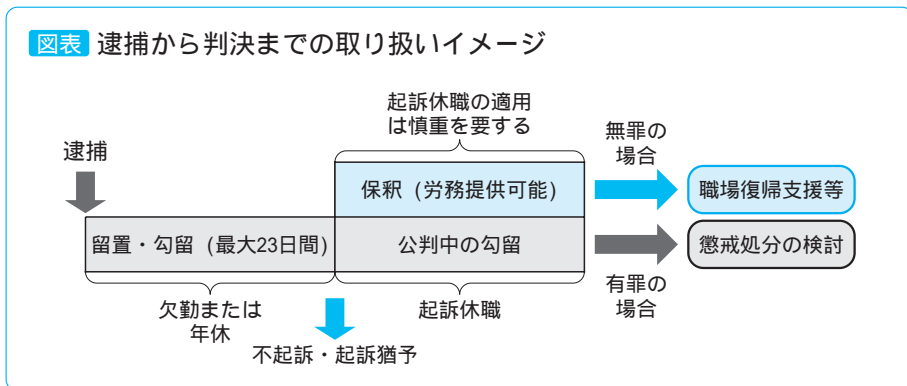
また、社会的影響の度合いにもよりますが、一般的にこの事案で新聞報道等になることはないと思われます。しかし、もし、マスコミ等への対応が必要になった場合は、書面にて簡単なコメントを出す程度にとどめておくことが考えられます。

2. 起訴された場合

長期間の勾留により、労務の不提供が一定期間継続することが明らかである場合は、一般的に就業規則の定めに従って起訴休職の取り扱いとします。しかしながら、保釈された場合は、労務提供が可能な状態といえます。公判の出頭による欠勤があるといえども、それは有給休暇の取得等で十分対応できる範囲でしょう。このように労務の提供が可能な場合には、起訴された事実のみをもって形式的に起訴休職の規定を当てはめてよいのかという問題が生じます。

起訴休職は無給の取り扱いが一般的ですがから、労働者の受ける不利益の程度は大きいと

図表 逮捕から判決までの取り扱いイメージ



いえます。有罪の場合に想定する懲戒処分の重みとバランスがとれているのかという点からも、慎重に判断すべきところです。

判例では、就業規則に起訴休職の定めがある前提で、起訴休職が有効となるための要件として、企業の対外的信用の維持、職場秩序の維持、不安定な労務提供によって業務に支障が生じることの防止——のいずれかの理由が必要とされます（日本冶金工業事件東京地裁 昭61. 9.29判決、全日本空輸事件東京地裁 平11. 2.15判決、大阪府教委事件大阪地裁 平 5. 9. 3判決等）。

の要件には、身柄拘束されない以上該当しないと解すべきです。やについては、当該社員の職種によっては対外的信用維持のため休職発令もやむを得ない場合も考えられます。また、社内で指導的な立場である場合は、職場秩序の維持に障害を生じるおそれが高いこともあります。しかしながら、そういった客観的な障害が認められない場合は、安易に起訴休職の規定を適用すべきではありません。

3. 有罪となった場合

有罪となった場合は、懲戒処分の可否を検討することになります。職場外における職務遂行に係りのない所為^{しよゐ}について懲戒処分を行うことはできないのが原則ですが、刑事事件については、企業秩序に直接関連性を有する場合、懲戒の対象となり得ます。痴漢行為で有罪となった事実を看過すると企業秩序の維持確保ができないと判断される場合、何らか

の懲戒処分を検討すべきです。これまでの経緯や、当該社員の反省の姿勢、事業運営への影響等の事情も考慮して、就業規則の定めに従い適正な手続きで処分内容を決定します。

懲戒解雇を選択する場合は、特に慎重に検討を行う必要があります。当該社員が指導的な立場にある場合や、業務の性格上規律遵守が強く求められる場合、企業の対外的信用の毀損^{きそん}の程度によっては、懲戒解雇の選択によらねば企業秩序や業務の正常な運営を維持できないという判断もあり得ます。しかし、そこまでの判断がためられる場合は、論旨解雇や合意退職を検討する、または、一段階軽度の懲戒処分にとどめるほうが適当でしょう。

また、懲戒解雇の有効性と退職金の減額・没収の有効性とは判断基準が異なりますので注意を要します。退職金は、賃金の後払い的性格も有しますので、この部分までも没収することは困難です。小田急電鉄事件（東京高裁 平15.12.11判決 第3623号 - 04. 3. 5）では、痴漢事件を起こした電鉄会社社員の懲戒解雇はやむを得ないとしながらも、退職金については一定割合を支給すべきとし、3割支給が相当であるとされています。

4. 不起訴・無罪となった場合

この場合は、当該社員の円滑な職場復帰を支援します。特に、勾留により精神的にダメージを受けていることも考えられますので、場合によっては、産業医等によるメンタル面のケアも必要となるでしょう。