

社員の問題行動対策 (犯罪容疑対応)

2013.09.12

弁護士 秋山 清人

1 社員の社内犯罪

社員が会社の財産・備品等について横領・窃盗等の犯罪をしているのではないかと疑われたら

・・・本人に当たる前に周辺から固める

事実関係の確認

証拠の確保

対応メンバーを確定する

トップまで上げて方針を決める

懲戒解雇・・・就業規則の確認

自主退職して貰うのが穏当

社員に対する刑事告訴・民事の損害賠償請求訴訟

身元保証人の責任

2 社員の社外犯罪 (たとえば痴漢容疑で逮捕)

(1) 初動

いつ、誰から連絡が来るか分からない

・・・対応メンバー確定

就業規則の確認 (懲戒解雇可能か、無届け欠勤等)

トップまで上げて対応方針を決める

(2) 社員を助ける方向で動けるか

会社としては目的外の行為になる・・・個人としての立場で助力を

弁護人を頼む (弁護士料を立て替える)

被害弁償の資金を出す

情状証拠として勤務継続の予定や性格の良い面などを書面にして提出

対被害者の面で・・・あくまで社員個人の問題であり、会社には責任がない。

(3) 社員をクビにすることは可能か？

就業規則の確認 有罪が確定することが懲戒解雇の要件ではないか。

無届け欠勤による解雇

自主退職

以上