



弁護士に学ぶ!

成長のための企業法務

アンビシャス総合法律事務所 弁護士 奥山 倫行

第53回 刑事司法（従業員が逮捕された場合の対応）

Question

今日は水曜日ですが今週の月曜日から出社していない男性従業員がいます。月曜日に従業員の妻から「しばらく病気で休みます」という連絡がありました。それ以上の詳しい事情はわかりません。ただ、月曜日の報道をみると当社の従業員と特徴が酷似する人物が逮捕されたという情報があり、逮捕されている可能性があります。当社が対応を進める際の注意点等を教えてください。

Answer

1.無罪推定の原則

刑事手続においては「何人も有罪判決が確定するまでは無罪として推定される」という無罪推定の原則がありますので、この原則を前提にして対応する必要があります。逮捕されただけでは、その後、起訴されない可能性もありますし、刑事裁判の中で無罪判決になる可能性もありますので、無罪として取り扱われます。企業としても、従業員が逮捕されたというだけで不利益な取り扱いをすることはできません。まずはこの原則を確認する必要があります。

2.事実関係の調査

無罪推定の原則を確認したうえで、事実関係の調査を進めてください。業務に支障が生じないようにするために必要な対処をしつつ、できるだけ正確な事実関係の把握に努めます。連絡をくれた従業員の妻から情報を聞き出すことができるか否かによって、その後の対応は分かれます。

(1)従業員の妻から情報を聞き出せる場合

従業員の妻に以下の内容を確認してください。

①弁護人が選任されているか否か

逮捕された初期の段階では、捜査機関以外には、弁護人が選任されていれば、弁護人が一番多くの正確な情報を把握しています。そのため、弁護人が選任されているか否か、選任されているのであれば氏名と連絡先を確認してください。弁護人も勤務先と連絡をとりたいと思っている場合が殆どです。そのため連絡先を聞くことができればすぐに連絡してみてください。

②被疑事件の概要

被疑事件の概要を把握する必要があります。逮捕された日時、逮捕された場所、被害者のいる犯罪なのか、どのような疑いをかけられているのか（被疑事実）、適用されそうな罪名は何か、被疑事実に対して本人は認めているのか、争っているのかなどを確認しつつ状況を把握してください。可能であれば従業員の妻からも確認しますし、弁護人が選任されていれば弁護人からも確認してください。

③所在場所と接見禁止の有無

従業員の所在場所を確認してください。多くの場合は警察署に留置されています。留置されている警察署がわかったとしても、面会に行っても本人と話ができるとは限りません。逮捕された場

合、72時間以内に勾留請求されるか、釈放されるかが決まり、その間は、会社関係者も家族も接見できません。接見できるのは基本的に弁護人のみです。

また、勾留された場合も、接見禁止処分といって、弁護人以外との接見を禁止されている場合があります。そのため、面会に行く際には事前に接見禁止処分がされているか否かを確認してください。もし、接見禁止処分がされていない場合には、本人が拒まない限りは、勾留場所を訪問して本人と面会できます。本人と面会する場合には、勾留場所の警察署に連絡して、本人がいるか否か、本人がいるとして面会時間は何時から何時までか、差し入れたい物がある場合には差し入れは可能か否か、それ以外の面会時の注意点は何かなどを事前に確認してください。

④従業員の担当業務の状況や会社に対する意向や希望

従業員との面会が可能であれば、従業員本人に直接確認すればよいのですが、そうでない場合には従業員の妻や弁護人を通じて、必要な顧客対応や業務の引継ぎなど、担当業務に関する状況を早期に確認してください。また、「今後も働かせてほしい」「迷惑をかけられないから辞めさせてほしい」など、今後の就労についての意向や会社との関係で何か希望がないかを確認してください。

⑤貸与物の有無・保管物の有無

会社が貸与しているPCやスマートフォン、業務上必要な資料やデータを本人が保有していたり、若しくは関係証拠として捜査機関が保管していたり、差し押さえている場合がありますので、それらが現状どうなっているかも確認してください。

(2)従業員の妻から情報を聞き出せない場合

被疑事実の内容や従業員本人の意向によって、従業員の妻から情報を聞き出せない場合があります。その場合には基本的には待ちの姿勢にならざるを得ません。従業員が釈放されるか、従業員の弁護人や捜査機関から会社へ連絡が入れば対応を進めます。会社から留置場に連絡を入れることで、本人の所在がわかる場合もありますが、功を奏するか否かはケースバイケースです。

3.従業員の待遇等

(1)逮捕や勾留中の給与

逮捕や勾留された場合には従業員自身の責任による休職なので、身体拘束期間中の給与を支払う必要はありません。問題となるのは、従業員が釈放され、再度の出勤を申し出てきた場合です。会社としては自宅待機を命ずることはできますが、その間は原則として給与を全額支払う必要があります。就業規則に「起訴休職」の規定があればこれに基づいて休職を命じ、給与の全部又は一部を不支給とすることができますが、そうでなければ給与は支給しなければいけません（起訴休職の規定例は【参考例】をご参照ください）。

【参考例】

第★条（起訴休職）

- 1 会社は、従業員が刑罰法規に違反しているとして起訴され、刑が確定しない場合には休職を命じる場合がある。
- 2 前項の規定に基づく休職が命じられた場合、休職期間中は、給与の全部または一部を支給しない（所定労働日数1日につき本給の月間基礎日数分の1を控除する）。

(2)退職や解雇

無罪推定の原則があるため、有罪判決が確定する前に解雇等の処分をすべきではありません。しかしながら、刑事手続の第一審判決が確定するまでには数ヶ月かかりますし、その後、控訴がされて第二審が進行すればさらに時間がかかります。そのため、本人の認否の状況や就労意欲などを確認したうえで、自主退職を促し合意によって退職して貰ったり、過去の裁判例や弁護士に意見を確認したうえで、判決を待たずに懲戒解雇処分にしたりする場合がありますが、慎重な対応が必要です。

《 著者略歴 》

札幌市出身。札幌南高校、慶應義塾大学卒業。同大学大学院在学中に司法試験に合格し、2002年から国内大手渉外事務所のTMI総合法律事務所にて勤務。同事務所で企業法務、事業再生、M&A、知的財産関連業務等に従事した後、2007年にアンビシャス総合法律事務所を設立し、現在に至る。著書に「創業者・経営者のための30分で分かる出口戦略-事業承継・MBO・IPO・M&Aの備え方」（プレジデント社）「成功する！M&Aのゴールデンルール」（民事法研究会）「弁護士に学ぶ！契約書作成のゴールデンルール」（民事法研究会）ほか多数。