

## 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48回

### 刑事司法

(従業員が逮捕された場合の対応)

Q 一昨日から出社していない男性従業員がいます。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。しかし、それ以上の詳しい事情はわかりません。ただ、一昨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非常にあります。当社が対応を進める際の注意点を教えてください。

#### 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。

#### 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はするために必要な対応をしつつ、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弁護士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、弁護士が選任されていないが、弁護士が選任されていけば、弁護士が選任されていけば、正確な情報を把握していただけます。そのため、弁護士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。弁護士も勤務先と連絡をとりたいと思っている場合がほとんどです。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)、適用されるような罪名は何か、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、弁護士が選任されていれば弁護士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時間以内は勾留請求されるか、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ができません。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、接見禁止処分と違って、弁護士以外の接見が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、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士を通じて、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」「迷惑をかける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、業務に必要な資料やデータを本人が保有していたり、もしくは関係証拠として捜査機関が保管している、差し押さえている場合があるため、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、従業員の弁護士や捜査機関から会社に連絡が入れば対応を進めます。会社から警察署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。

#### 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になりますが、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支給とすることができ、給与は支給しなければなりません。

(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る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は数カ月かかりますし、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もらったり、過去の裁判例や弁護士の意見を確認したうえで、判決を待たずに懲戒解雇処分したりする場合もありますが、慎重な対応が必要です。

札幌市中央区大通西11の4の22 第2大通藤井ビル8F、電話011-210-7501



HPはこちら