帝国タイムス
明治33年3月3日創業　THE TEIKOKU TIMES
旬刊 2024年（令和6年）12月15日（日曜日）第13849号

成長のための企業法務

第69回

アンビシャス総合法律事務所　弁護士　奥山倫行

リスクマネジメント

（社内不倫／従業員に対する処遇）

Q 当社では、同じ部署に所属する男性社員A（妻子あり）と女性社員B（未婚）が不倫関係にあるとの噂があります。恋愛はプライベートな問題のようにも思いますが、職場としてもこのまま放置するわけにもいきませんし、社員に対して何らかの処遇を検討しなければならないと思いますが、経験がなく、どのように対処すればよいかわかりません。ポイントを教えてください。

A 社内不倫を禁止する法律はありませんし、社内不倫は社員のプライベートに関わる事柄なので、会社としてもどこまで踏み込んでよいか悩ましいことと思います。だからといって、会社が社内不倫の噂を知りながら放置してしまうと、社内の風紀が乱れる、夫婦関係や恋愛関係の紛争が会社に持ち込まれる、不倫の被害者から会社が訴えられる等の弊害発生が懸念されます。そのため、本稿の内容を参考にして、必要な対応を講じてください。

噂に対する初期対応

社内不倫によって業務に影響がでていなければ、不倫自体は社員のプライベートな問題と思われるかもしれません。しかし、社内不倫の噂を知りながら会社が、それを放置するのは得策ではありません。

最近の世の中の価値観は多様化していますが、不倫は、道義的にも社会的にも非難される行為で、法的にも夫婦の離婚事由の一つとされ（民法770条1項1号）、当事者の配偶者（以下「不倫の被害者」）に対する不法行為（民法709条）にも該当します。また、会社が社内不倫の噂を知りながら放置した場合には、会社が不倫の被害者から使用者としての責任を問われて訴えられる可能性も残ります（民法715条）。さらに、社内不倫の事実を知りながら放置した場合には、社内不倫が許容されているとの誤解を招き新たな社内不倫を招く、不倫に嫌悪感を抱く人材が流出する、SNSや採用掲示板に悪評が立てられる、人材採用にマイナスの影響が生じるなどの事態が懸念されます。

したがって、会社としても、社内不倫の噂を確かめるための調査を行うべきです。

事実関係の調査

事実関係を調査する方法としては、社内メールや社内のコミュニケーションツールを確認して不倫を裏付けるメッセージを取得する、他の関係者から聴き取りを行う、当事者からも聴き取りを行う等の方法が考えられます。調査を行う場合には、調査の順番が重要です。最初にメール等の物的証拠を集めた後に、他の関係者や当事者からの証言といった人的証拠を集める順番で行ってください。また、他の関係者や当事者から聴き取りを行う場合の順番も重要です。何の手持ちの証拠もなく、いきなり当事者に「不倫しているのか？」と聞いても、言い訳をされたり、嘘をつかれたり、または「根拠もないのに疑ってハラスメントではないか？」等と反論される可能性すらあります。そのため、メール等の物的証拠を集め、その次に当事者からの聴取の前に他の関係者から聴取を行い、ある程度事情が明らかになった後、当事者からの聴取を実施する流れで行うようにしてください。

調査後の処遇

(1)処遇の基本姿勢

調査の結果、社内不倫の事実が判明したものの、一過性の関係で当事者同士から反省も感じられる場合には、上司から部下である当事者に対し、社内不倫をやめるように口頭で指示や指導を行い、関係の解消を誓約させるにとどめる方法もあるかと思います。しかし、当事者がすべてありのままに正直に話をしているとは限りませんし、調査によって明らかになる事実は関係性の一場面でしかなく、関係性も簡単に解消されず再燃することも予想されます。そのため、業務への影響の程度によって、以下のような処遇を検討することになります。

(2)配置転換

調査の結果、社内不倫の事実が認められ業務に具体的な支障が生じている場合には、職場内での配置転換を検討します。

（2面に続く）

（1面から続く）

ご相談の事例では、男性社員Aと女性社員Bを別々の職場に異動させることが考えられます。この場合、会社がある程度の規模である必要があります。以前担当した小規模事業者の事例では、配置転換を検討したのですが、職場内に物理的に異動先がなく、対応に苦慮したことがありましたが、異動先がある場合には検討すべき措置です。

(3)懲戒処分や退職勧奨

①配置転換を行ってもなお社内不倫が継続され、業務への悪影響が継続している場合には、不倫の当事者に対する懲戒処分を検討します。

懲戒処分は、社員に職場の風紀や秩序を乱す行為等があった場合に就業規則に基づき行う制裁で、戒告やけん責、減給、出勤停止、降格、諭旨解雇、懲戒解雇等の処分があります。社員は、私生活まで会社の指揮命令下におかれるわけではありませんので、社員の私生活上の言動が企業秩序や職場秩序に支障を与えている場合に限り、懲戒処分の対象とすることができるとされています。

②社内不倫が企業秩序や職場秩序に支障を与えているか否かは、当事者の地位、職務内容、交際の態様、会社の規模、業態等の事情を勘案して判断されますが、社内不倫が「企業秩序や職場秩序に支障を与えている場合」の例としては、会社の施設内で不適切な行為をしていた、業務時間内に業務を放置して不適切な行為をしていた、不倫関係を不快に思う他の社員からの退職の申し出が相次いでいる、社内不倫を放置したせいで他の社員の士気が低下し業績が右肩下がりに悪くなった、社内不倫のネタがSNS上で拡散され会社のイメージが悪化した、社内不倫のネタが採用に関するインターネット掲示板上に掲載されて採用の応募が減少したなどが考えられます。

③具体的な事例において、就業規則に規定されている懲戒処分のうち、どの処分が適しており、どの程度の処分にすべきかについての判断は悩ましいと思います。

また、懲戒処分にするのではなく、退職勧奨といって、不倫を行った社員に対して退職を勧める方法もあり得ます。退職勧奨は、会社から社員に対して勧奨し、当該社員の自由な意思で退職を決断してもらう手続きですが、後日、当該社員から「実質的に退職を強要された」と言われて争われることも想定されます。

④このように、懲戒処分や退職勧奨を行う場合には悩ましい点や注意すべき点がありますので、事前に弁護士や社会保険労務士等の専門家に相談して、これらの意見を参考にして進めていただくのが穏当です。

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、https://ambitious.gr.jp