



**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75回 リスクマネジメント（社内不倫2 / 不倫の被害者への対応）

### Question

当社では、同じ課に所属する男性従業員A（妻子あり）と女性従業員B（未婚）が不倫しているとの噂があり、その後、社内調査を行い、噂が事実であることを確認しました。今後、男性従業員Aの妻から会社宛に連絡がきたり、会社宛に何らかの請求がされたりすることも予想されます。事前に注意点を把握しておきたいので、教えてください。

### Answer

社内不倫は従業員のプライベートな事柄ですが、会社が、従業員の社内不倫関係を知りながら放置していた場合には、会社にも一定の責任が生じる場合があります。また、不倫の被害者の立場にある当事者の家族からの問い合わせがきて、対応に苦慮する場合も想定されます。そのため、事前に本稿の内容を確認しておき、連絡があった際に対応を誤らないようにしてください。

### 1. 男性従業員Aの妻から問い合わせがあった場合

男性従業員Aの妻から問い合わせがある場合としては、様々な場合が想定されます。たとえば、男性従業員Aの妻から、男性従業員Aのシフトや勤務状況の問い合わせがあったり、女性従業員Bの在籍や連絡先を確認するための問い合わせがある場合等です。実在する従業員の配偶者からの問い合わせであれば、会社側も答えてしまいそうですが、安易に情報を伝えるのは望ましくありません。すなわち、会社との雇用契約を前提に考えると、従業員本人は会社と雇用契約を締結している当事者ですが、その従業員の配偶者は会社との雇用契約の当事者ではなく、雇用契約上は第三者です。事故や災害があった場合の安否確認に対応するのであればともかく、それ以外の場合に安易に回答してしまうと、会社としても従業員本人から守秘義務違反だと指摘される可能性があります。そのため、問い合わせに対しては「会社の内部情報なので、従業員のご家族であっても、お伝えできません。ご本人にご確認ください」と説明したうえで、回答を控えるのが基本姿勢になります。

### 2. 女性従業員B宛の通知書等が届いた場合

男性従業員Aの妻から、会社の住所宛に、女性従業員B宛の手紙や内容証明郵便（以下、単に「手紙」と記載します）が届く場合があります。男性従業員Aの妻が女性従業員Bの自宅住所を知っていれば、そちらに手紙を送ると思いますが、自宅住所が分からないため、やむを得ず会社の住所宛に送る場合です。このような場合、会社としては、女性従業員Bから事前に同意を得ないまま勝手に中身を見てはいけません。あくまで女性従業員B宛の私信なので、そのまま女性従業員Bに手紙を渡すというのが、会社が行うべき対応です。

### 3. 会社宛の通知書等が届いた場合

男性従業員Aの妻から、会社宛に手紙が届くこともあります。この場合は、内容を確認したうえで判断することになります。単純に男性従業員Aの妻が認識している事実を伝えて、男性従業員Aや女性従業員Bの処罰を求める場合もあれば、会社自体の責任を求める場合もありますので、内容に応じて適切な対応を講じることになります。

#### 【ア】 男性従業員Aや女性従業員Bの処罰を求める内容の場合

ご相談の事例の場合には、社内調査で不倫の事実を確認している段階とのことですので、手紙の内容を確認したうえで、会社として対応すべき処置を適切に講じていくことになります。男性従業員Aの妻は厳しい処分を求めてくることが多いと思いますが、そのような意見に左右されることなく、就業規則等の社内ルールに則って公正かつ妥当な処分を行ってください。実際に対応しなければならぬ場合には、判断に迷うことが多いと思いますので、弁護士などの専門家の意見を聞きながら手続を進めていただくと安心かと思えます。なお、男性従業員Aの妻が処分結果の報告を求めてくる場合もあり、その場合にどこまで情報を開示すべきかについては悩ましい問題です。処分は会社内部のことなので、男性従業員Aや女性従業員Bの同意がない限り、男性従業員Aの妻への報告はできませんし、する必要がありませんので、そのような対応になろうかと思えます。

#### 【イ】 会社の責任を追及する場合

従業員の不倫について、会社に責任があるか否かについては、前回の記事でも説明しましたが、会社が使用者責任（民法715条）を負う場合もゼロではありません。そのような理解を前提に、男性従業員Aの妻からの要求内容を検討することになります。そして、会社の責任が認められるかどうかで最も大きな争点になるのは、不倫が会社の事業の執行に関連して行われたかどうかです。会社が使用者責任を負うのは、従業員が仕事に行った行為に限られます。たとえば、勤務時間内に社内の施設で不貞行為が行われた場合や、出張の移動中に不貞行為が行われた場合には、会社の事業の執行に関連して行われたものと判断される場合もあるかと思えますが、仕事が終わった後の私的な時間の中で行われた場合には、事業の執行に関して行われたものと言うのは難しくなります。そのため、男性従業員Aの妻からの要求内容を踏まえて、会社が責任を負う状況にあるか否かを検討することになります。

### 4. インターネット上で書き込みがなされた場合

男性従業員Aの妻が、インターネット上の掲示板に書き込みを行う場合もあり得ます。具体的にどのような書き込みがなされたかを確認したうえで対応を検討することになります。内容が会社を誹謗中傷するものだったり、会社のイメージを悪化させるものだったりした場合には、会社としても放置できません。放置してしまうと、取引上の影響や採用への影響もあるかもしれないので、必要な対応を行う必要があります。

男性従業員Aの妻が書き込みを行ったことが明白であれば、男性従業員Aの妻に対して直接申入れをして投稿の削除を求める流れになります。他方で、男性従業員Aの妻が書き込みを行ったかもしれないが、明白でない場合もあります。そのような場合には、発信者情報開示手続を利用して投稿者を確認したうえで、必要な対応を進める流れになります。この場合には、裁判所への申立ても必要になりますので、弁護士に相談したうえで対応を進めていただいた方が安心です。

---

#### 《 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。