

成長のための企業法務

第70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/不倫の被害者への対応)

Q 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を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。

問い合わせがきて、対応に苦慮する場合は想定されません。そのため、事前に本稿の内容を確認し、連絡があった際に対応を誤らないようにしてください。

男性従業員Aの妻から問合せがあった場合

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のシフトや勤務状況の確認、女性従業員Bの在籍や連絡先の確認等です。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、従業員本人は会社と

A 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

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たら、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。この場合、会社として対応すべき処置を適切に講じていくこととなります。男性従業員Aの妻は厳しい処分を求めてい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適切な処分を行ってくださ

女性従業員B宛の通知書が届いた場合

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、手紙)が届く場合があります。

男性従業員Aの妻から、会社宛に手紙が届く場合、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の処分を求め、男性従業員Bの処分を求めている場合もあれば、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ずる必要があります。

男性従業員Aや女性従業員Bの処分を求める内容の場合

執行に際して行われたものだと判断される場合もあるかと思いますが、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、事業の執行に際して行われたものとは言えないと思います。そのため、男性従業員Aの

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たら、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。この場合、会社として対応すべき処置を適切に講じていくこととなります。男性従業員Aの妻は厳しい処分を求めてい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適切な処分を行ってくださ

男性従業員Aの妻から、会社宛に手紙が届く場合、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の処分を求め、男性従業員Bの処分を求めている場合もあれば、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ずる必要があります。

男性従業員Aや女性従業員Bの処分を求める内容の場合

執行に際して行われたものだと判断される場合もあるかと思いますが、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、事業の執行に際して行われたものとは言えないと思います。そのため、男性従業員Aの

執行に際して行われたものだと判断される場合もあるかと思いますが、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、事業の執行に際して行われたものとは言えないと思います。そのため、男性従業員Aの

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。この場合にも、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。

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://ambition.s.gr.jp>

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たら、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。この場合、会社として対応すべき処置を適切に講じていくこととなります。男性従業員Aの妻は厳しい処分を求めてい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適切な処分を行ってくださ

男性従業員Aの妻から、会社宛に手紙が届く場合、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の処分を求め、男性従業員Bの処分を求めている場合もあれば、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ずる必要があります。

男性従業員Aや女性従業員Bの処分を求める内容の場合

執行に際して行われたものだと判断される場合もあるかと思いますが、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、事業の執行に際して行われたものとは言えないと思います。そのため、男性従業員Aの

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。この場合にも、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。

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://ambition.s.gr.jp>