『従業員の不祥事対応実務マニュアル』

目　　次

序　従業員による不祥事と企業活動　1

Ⅰ　企業秩序 …… 1
Ⅱ　企業秩序の破壊 …… 2
Ⅲ　不祥事によって発生する企業のリスク …… 2
　◎Note　従業員の不祥事による企業のリスク …… 3
Ⅳ　企業秩序の維持確保 …… 3
Ⅴ　本書のねらい …… 4

第1部　従業員による不祥事への基本的な対応

第1章　従業員の不祥事に対して企業がとりうる措置 …… 8

Ⅰ　不祥事の発覚から企業の対応の流れ …… 8
　1　不祥事の発生――企業による認識 …… 8
　2　事実関係の調査 …… 8
　〈図表1〉不祥事の発覚から企業の対応の流れ …… 9
　3　処　分 …… 10
Ⅱ　被害者・関係者への対応 …… 10
Ⅲ　メディア等広報対応 …… 11

第2章　不祥事の主体 …… 12

Ⅰ　取締役・執行役員等 …… 12
　1　取締役・執行役員の契約形態 …… 12
　2　取締役・執行役員の不祥事に対する処分 …… 12

(1) 取締役の場合 …… 12
【書式１】取締役に対する減俸通知書例 …… 13
(2) 使用人兼務取締役 …… 14
3 取締役・執行役員の損害賠償責任 …… 15
Ⅱ 出向・転籍 …… 15
1 出向社員 …… 15
2 転籍社員 …… 16
Ⅲ 非正規雇用社員 …… 16
1 契約社員、パート・アルバイト等 …… 16
2 派遣社員 …… 17
3 請負社員 …… 18
◎Note 派遣社員・請負社員の不祥事の留意点 …… 19
第３章 初動対応 …… 20
Ⅰ 不祥事の発覚 …… 20
1 発覚するきっかけ …… 20
2 企業内部において不祥事が発覚するルート …… 20
(1) 現場の管理職等に対する通報 …… 20
(2) 内部通報窓口に対する通報 …… 21
【書式２】内部通報窓口の周知文書例 …… 22
〈図表２〉内部通報フローチャート …… 23
【書式３】内部通報規程例 …… 24
(3) 企業外部に対する通報――公益通報者保護法との関係 …… 26
Ⅱ 初動における事実関係の確認 …… 28
1 通報者からの事情聴取 …… 28
2 確認すべき事実 …… 28
(1) 不祥事の具体的な事実 …… 28
(2) 証拠の有無、種類 …… 28

(3) 処分の重さを左右する事実の収集 …… 29
3 事情聴取の方法 …… 29
◎Note 記憶喚起の方法 …… 30
Ⅲ 初動調査を終えたところでの検討事項 …… 30
1 企業への影響 …… 30
2 その後の調査方法の検討 …… 31

第4章 不祥事の調査 …… 32

Ⅰ 事実確認・証拠収集 …… 32
1 客観的な資料――特に貸与PC等の調査 …… 32
【書式4】社内調査規程例 …… 33
2 主観的な証言――関係者の事情聴取 …… 35
【書式5】顛末書例 …… 36
Ⅱ 自宅待機命令 …… 37
1 自宅待機の内容 …… 37
【書式6】自宅待機命令書例 …… 38
2 自宅待機命令の適法性 …… 39
3 自宅待機中の賃金 …… 39
Ⅲ 事実の認定 …… 40
1 事実認定 …… 40
2 事実認定の方法 …… 40
(1) 客観的な資料と主観的な資料 …… 40
(2) 主観的な資料の比較 …… 41
◎Note 供述の信用性を判断する要素 …… 43

第5章 従業員に対する懲戒処分 …… 44

Ⅰ 懲戒処分の意義 …… 44
Ⅱ 従業員の不祥事（懲戒事由）の類型と懲戒処分の種類 …… 45

1　不祥事（懲戒事由）の類型 …… 45
2　懲戒処分の種類 …… 45
◎Note　**一般的な懲戒処分** …… 45
(1)　けん責・戒告 …… 46
【書式７】始末書例 …… 47
◎Note　**顛末書と始末書** …… 47
(2)　減　給 …… 47
(3)　出勤停止・停職 …… 48
(4)　降級・降格 …… 48
(5)　諭旨解雇 …… 49
(6)　懲戒解雇 …… 49
(7)　上司等への処分 …… 51
Ⅲ　懲戒処分の要件 …… 51
1　懲戒事由の該当性 …… 51
【書式８】懲戒規程例 …… 52
2　処分の相当性 …… 54
3　罪刑法定主義の要素 …… 55
(1)　二重処分の禁止 …… 55
(2)　不遡及の原則 …… 55
Ⅳ　懲戒処分の手続 …… 56
1　弁解の機会の付与 …… 56
2　懲戒委員会における検討 …… 57
◎Note　**懲戒委員会メンバーの構成例** …… 57
【書式９】懲戒委員会規程例 …… 58
Ⅴ　懲戒処分の選択 …… 59
1　不祥事の内容に関する事情 …… 59
(1)　不祥事によって生じた結果 …… 59
(2)　従業員の不祥事の態様 …… 59

(3) 不祥事を起こした動機 …… 59
2 不祥事を起こした従業員の事情 …… 60
(1) 反省の程度 …… 60
(2) 過去の処分歴 …… 60
3 過去の事例との均衡 …… 60
4 紛争になった場合の検討 …… 60
〈図表3〉懲戒処分の考慮事情 …… 61
Ⅵ 処分決定後の手続 …… 62
1 処分の通知 …… 62
2 懲戒処分の公表 …… 62
〈図表4〉意思表示の到達方法とメリット・デメリット …… 63
3 懲戒処分後の評価 …… 64
4 解雇処分の場合の留意事項 …… 64
(1) 予告手当の支払い …… 64
(2) 私物の整理 …… 64
(3) 退職後の秘密保持・競業避止契約 …… 65
【書式10】退職時の秘密保持義務・競業避止義務についての誓約書例 …… 66
(4) 従業員の不退去および懲戒処分翌日の来社 …… 67
(5) 退職金の支払い …… 67
(6) 健康保険等社会保険の処理 …… 68
(7) 離職票の作成 …… 68
〈図表5〉退職時の社会保険・労働保険の手続 …… 69
(8) 再就職先からの問合せ …… 69
【書式11】退職証明書例 …… 70
第6章 従業員に対するその他の措置 …… 72
Ⅰ 退職勧奨 …… 72

1　退職勧奨を実施するかどうかの検討 …… 72
2　退職勧奨の効力 …… 73
◎Note　**退職強要にならないための留意点** …… 73
3　退職の意思表示の撤回 …… 74
Ⅱ　損害賠償請求 …… 75
1　従業員に対する損害賠償 …… 75
2　損害の返済方法 …… 75
(1)　法律上の手続 …… 75
(2)　任意弁済 …… 77
【書式12】損害賠償の弁済の合意書例 …… 77
(3)　給与からの弁済 …… 79
【書式13】賃金控除に関する協定書例 …… 80
(4)　退職金からの弁済 …… 80
◎Note　**死亡退職金受給権者と相続人が異なる例** …… 82
Ⅲ　人事上の措置（配置転換、降格、出向等） …… 82
Ⅳ　刑事告訴・被害届の提出 …… 83
1　刑事告訴・被害届が受理されるまで …… 83
2　受理後 …… 84
3　判決確定後 …… 84
第7章　被害者対応 …… 85
Ⅰ　被害者対応の必要性 …… 85
〈図表6〉対応の必要性の検討例 …… 86
Ⅱ　企業が対応する必要があるか否か …… 86
1　判断の目安 …… 86
〈図表7〉被害者対応の必要性とリスク …… 87
2　被害者対応の程度 …… 88
Ⅲ　被害者対応の実際 …… 88

1 企業が法的責任を負う可能性が高い場合 …… 89
(1) 被害者への接触のタイミング …… 89
(2) 被害者との連絡窓口 …… 89
(3) 被害者とのアポイント …… 89
(4) 最初の面談 …… 90
One Point Advice 被害者との面談準備 …… 93
(5) 2回目以降の面談 …… 94
One Point Advice 被害者対応の手引 …… 97
2 企業が法的責任を負わないことが明らかな場合 …… 99

第8章 広報対応 …… 100

Ⅰ 広報対応の必要性 …… 100
Ⅱ 広報対応の目的・手段・程度 …… 101
Ⅲ 広報対応の手順 …… 101
1 事実関係の確認 …… 101
2 対応方針の検討 …… 102
◎Note 方向性を検討する際に考慮する事項 …… 102
3 担当者の選定 …… 102
4 対応する手法 …… 103
(1) 企業サイトにおける掲示 …… 103
(2) 記者会見 …… 104
(3) 第三者委員会 …… 104
5 広報する内容・表現 …… 105
(1) 内 容 …… 105
(2) 表 現 …… 105
One Point Advice 広報対応例 …… 106
(3) 質疑応答 …… 106

第9章 警察・検察への対応 ……108

Ⅰ 従業員の不祥事と警察・検察 ……108

Ⅱ 従業員個人に対する身柄の拘束（逮捕・勾留）や捜査 ……108

1 従業員の犯罪行為が企業に与える影響 ……108

2 逮捕・勾留時における対応の必要性 ……109

3 逮捕・勾留された従業員に対する実務上の対応 ……109

(1) 従業員の犯罪行為の発覚 ……109

(2) 事情聴取 ……110

(3) 従業員が事実を認めている（自白している）場合 ……110

(4) 従業員が事実を否認している場合 ……111

(5) 従業員が企業に弁護士の紹介を依頼してきた場合 ……112

Ⅲ 企業に対する捜査 ……112

第2部 従業員による不祥事の被害者別事例と対応策

第1章 企業が被害者となる場合 ……116

Ⅰ 不正取得 ……116

1 基礎的な知識と対応策 ……116

(1) 不正取得の方法 ……116

(A) 交際費等経費の不正取得／116 (B) カラ出張／117 (C) リベートの不正取得／118 (D) 通勤手当の虚偽申告(申告漏れ)／118 (E) 預り金の横領／119 (F) 商品の横流し／119

(2) 企業の対応 ……120

(A) 懲戒処分／120 (B) 損害賠償／121 (C) 刑事告訴／121

(3) 不正取得の予防対応 ……122

2 事例と対応策 ……122

事例1 通勤手当を不正受給した場合の対応 ……122
(1) 事実関係（取得の経緯）の確認 ……123
(2) 損害額の確定……123
(3) 動機の確認……124
(4) 従業員の反省……124
(5) 企業の管理体制……125
(6) 懲戒処分の是非、程度 ……125
事例2 交際費の不正使用による損害を回収する場合の対応 ……126
(1) 総 論 ……127
(2) 回収の方法……128
(A) 従業員本人からの回収／128 (B) 従業員以外の者からの回収／129 (C) 企業の対応／129
Ⅱ 不正会計（売上げの水増し）……131
1 基礎的な知識と対応策 ……131
(1) 法律上の問題点……131
(2) 企業の調査……132
(A) 第三者委員会による調査／132 (B) 裏付けとなる証拠／132
(3) 懲戒処分 ……133
(A) 従業員本人に対する懲戒処分／133 (B) 管理職等への懲戒処分／133
(4) 賞与等への影響……134
(5) 刑事上の問題点……134
(6) 企業の対応策……134
2 事例と対応策……135
事例3 従業員個人による売上げの水増しが行われた場合の対応……135
(1) 行為者Ａの責任……136
(A) 有印私文書偽造・同行使罪／136 (B) 詐欺罪／137

(2)　Aに対する処分等 ……137
(A)　懲戒処分／137　(B)　異動・降格／138　(C)　賞与の返還／138
(3)　上司Bに対する処分等 ……138
事例4　組織的な売上げの水増しが行われた場合の対応 ……139
(1)　行為者Aらと上司Bの関係 ……140
(2)　BのAらに対する指示の有無 ……140
(A)　目標達成の現実性／140　(B)　水増し行為を行った部下の人数、割合／140　(C)　Bの動機／141
(3)　AらおよびBに対する調査 ……141
(4)　AらおよびBに対する処分 ……141
Ⅲ　企業秘密漏えい・競業行為 ……143
1　基礎的な知識と対応策 ……143
(1)　秘密保持義務・競業避止義務 ……143
(2)　秘密保持義務違反 ……143
(A)　懲戒処分／143　(B)　差止請求・損害賠償請求／144
(3)　競業避止義務違反 ……144
(A)　懲戒処分／144　(B)　損害賠償／145
(4)　企業による企業秘密の保護対策 ……145
(A)　アクセス権の制限／146　(B)　持ち出しの困難化／146　(C)　視認性の確保／146　(D)　ルールの制定／146　(E)　企業秘密に対する認識向上／146　(F)　信頼関係の維持・向上／146
2　事例と対応策 ……147
事例5　企業秘密の持ち出しにより競合会社から利益供与を受けた場合の対応 ……147
(1)　懲戒処分 ……147
(A)　製品情報およびサンプル／147　(B)　漏えい者Bに対する懲戒処分／148
(2)　損害賠償 ……148
事例6　自ら競合会社を設立し競業行為を行った場合の対応

……149
(1) 懲戒処分……150
(2) 損害賠償請求……150
(3) 企業としての対応策……151
Ⅳ SNSへの投稿……152
1 基礎的な知識と対応策……152
(1) SNSへの投稿におけるリスク……152
(2) 従業員によるSNS投稿による企業への影響……153
(A) 業務上の指示に基づく従業員の投稿／153 (B) 従業員による個人的な投稿／153
(3) 懲戒処分……154
(4) 企業の対応策……155
【書式15】ソーシャルメディア利用ガイドライン例……156
2 事例と対応策……158
事例7 従業員による悪ふざけの投稿が行われた場合の対応……158
(1) 行為者Aに対する懲戒処分……159
(A) 冷凍庫への出入り／159 (B) SNSへの投稿／159 (C) 発生した結果／160 (D) Aに対する懲戒処分／160
(2) Aに対する損害賠償……160
(3) 雇用主B社としての対策……161
事例8 企業情報を誤って投稿した場合の対応……162
(1) 懲戒処分……162
(2) 損害賠償請求……162
Ⅴ 経歴詐称……164
1 基本的な知識と対応策……164
(1) 経歴詐称の趣旨……164
(2) 経歴詐称の事例……165
(A) 学歴詐称／165 (B) 職務経験詐称／165

(3) 懲戒処分等……166
(4) 企業の対応……166
2 事例と対応策……166
事例9 職務経験の詐称があった場合の対応……166
(1) 中途採用者Ａの職歴詐称の有無……167
(2) 経歴詐称とまでは言いにくい場合……168
(A) ローパフォーマー社員としての扱い／168 (B) 中途採用におけるパフォーマンスの評価／168
(3) 試用期間満了による本採用拒否……169
Ⅵ 副業等……170
1 基礎的な知識と対応策……170
(1) 副業に対する規制……170
(2) 労働者の職務専念義務……170
(3) 労働者の誠実労働義務……170
(4) 懲戒処分……171
(5) 企業の対応策……172
(A) 業務時間中の副業（その他職務専念義務違反）／172 (B) 業務時間外の副業／173
2 事例と対応策……173
事例10 業務時間中に副業を行っている場合の対応……173
(1) 業務時間中のPC利用についての裏付け取得（モニタリング）……174
(A) モニタリングの可否／174 (B) 個人使用のスマートフォン、携帯電話等／175
(2) 副業の事実の裏付け……175
(3) 行為者Ｂに対する自宅待機命令……175
(4) Ｂに対する懲戒処分……176
(A) 他の従業員の会社貸与PCの個人的使用状況の調査／176 (B) 企業に対する損失・信用毀損の程度あるいはそのおそれ／176
(5) 企業としての対策……176

(A) 社内調査規程の整備／176 (B) 貸与PC等の個人的使用の禁止／177
事例11 業務時間外に副業を行っている場合の対応 ……177
(1) 懲戒処分 ……178
(A) 懲戒事由の該当性／178 (B) 懲戒処分の相当性／178
(2) 対応策 ……178
Ⅶ 集会・ビラ配布 ……180
1 基礎的な知識と対応策 ……180
(1) 企業の施設管理権 ……180
(2) 集会・ビラ配布等と刑事罰 ……181
(A) 集会における部外者の侵入／181 (B) ビラの貼付／181
(C) 発言内容およびビラの記載内容／181
(3) 組合活動と施設管理権 ……182
2 事例と対応策 ……183
事例12 企業施設内において労働組合の勧誘活動を行った場合の対応 ……183
(1) 懲戒事由の該当性 ……183
(A) 企業施設内の労働組合の勧誘活動／183 (B) ビラの内容／184
(2) 懲戒処分の相当性 ……185
第2章 企業の従業員が被害者となる場合 ……186
Ⅰ 従業員に対する暴行等 ……186
1 基礎的な知識と対応策 ……186
(1) 暴行等と刑法犯罪 ……186
(A) 暴 行／186 (B) 暴 言／187 (C) 強 要／188
(D) 刑法犯罪と企業秩序／188
(2) 懲戒処分等 ……188
(A) 業務時間中の暴行等に対する懲戒処分／188 (B) 業務時間外における暴行等に対する懲戒処分／189 (C) 異動の要否の検

討／190
(3)　告訴・被害届……190
(4)　損害賠償請求……191
(5)　業務上災害（労災）の認定……192
(6)　組合活動と暴行等……193
Ⓐ　暴行等と組合活動／194　Ⓑ　企業による懲戒処分等と不当労働行為／194
(7)　企業の対応策……195
2　事例と対応策……195
事例13　出張先での業務終了後、他社の社員との喧嘩により傷を負わせた場合の対応……195
(1)　加害者Ｘに対する懲戒処分……196
Ⓐ　懲戒事由の該当性／196　Ⓑ　懲戒処分としての相当性／197
(2)　Ｘおよび雇用主Ａ社の損害賠償責任……197
Ⓐ　Xの損害賠償責任／197　Ⓑ　A社の責任／197
(3)　業務上災害の認定……198
(4)　被害者Ｙへの対応……198
Ⅱ　セクシャルハラスメント（セクハラ）……199
1　基礎的な知識と対応策……199
(1)　ハラスメント概要……199
Ⓐ　ハラスメント全体の近年の動向／199　Ⓑ　ハラスメントが発生した場合の周囲への影響／199
(2)　セクシャルハラスメント（セクハラ）……200
Ⓐ　定　義／200　Ⓑ　対　象／201　Ⓒ　判断基準／201
(3)　ハラスメントに対する対応の流れ……202
Ⓐ　被害者からの事情聴取／202　Ⓑ　調　査／204　Ⓒ　加害者に対する事情聴取・自宅待機／205　Ⓓ　処分等／206
(4)　ハラスメントを防止するための体制構築……208
Ⓐ　事業主の方針等の明確化および周知・啓発／208　Ⓑ　相談体制の整備／208　Ⓒ　ハラスメントが発生した場合の迅速な対

応／ 209
2 事例と対応策……209
事例14 セクハラ行為を把握した場合の対応 ……209
(1) ハラスメントのきっかけ ……210
(2) 加害者Cの防止策 ……210
(3) 被害者Bの予防策 ……211
(4) 企業としての対応 ……211
事例15 相談したことがかえってあだとなり二次被害が発生した場合の対応 ……212
(1) 加害者Bの行為……213
(2) 相談者Cの行為……214
(3) 被害者Aに対する企業の責任 ……214
(4) BおよびCに対する懲戒処分等 ……214
(A) Bに対する懲戒処分等／ 214 (B) Cに対する処分等／ 214
(5) 企業としての対応 ……215
Ⅲ パワーハラスメント（パワハラ）……216
1 基礎的な知識と対応策 ……216
(1) 定 義 ……216
(2) 対 象 ……216
(3) 判断基準 ……217
(A) 注意・指導に必要な行為か／ 217 (B) 犯したミス・問題に相応しい注意・指導か／ 217
2 事例と対応策……218
事例16 感情的に叱責をされたことを理由に自殺した場合の対応……218
(1) 業務の適正な範囲 ……219
(2) パワハラと判断されないための留意事項……220
(A) 感情に任せた注意指導を行わない／ 220 (B) 余計な言動を慎む／ 220 (C) 注意・指導の態様での注意点／ 221

Ⅳ　マタニティハラスメント（マタハラ）……223
1　基礎的な知識と対応策……223
(1)　定　義……223
(2)　対　象……223
(3)　判断基準……224
2　事例と対応策……225
事例17　上司により育児休業終了日付で解雇通告が行われた場合の対応……225
(1)　妊娠・出産、育児休業等に対する嫌がらせ……226
(2)　上司Ａに対する懲戒処分等……227
(3)　被害者ＢのＡおよび会社に対する請求……227
(4)　企業としての対策……228

第３章　第三者が被害者となる場合……229

Ⅰ　第三者に対する暴行・暴言等……229
1　基礎的な知識と対応策……229
(1)　懲戒処分……229
(2)　警察等への告訴・被害届……230
(3)　損害賠償等……230
(A)　使用者責任の成否／230　(B)　業務上災害(労災)／230
(C)　企業から加害者従業員への求償／231
(4)　企業としての対策……233
2　事例と対応策……233
事例18　顧客を怒鳴ったことをインターネット上で非難され会社に損害を与えた場合の対応……233
(1)　業務との関連性……234
(2)　懲戒処分……234
(3)　損害賠償……235
(A)　他の顧客の商品キャンセル／235　(B)　顧客Xに対する慰謝料

／236　(C)　行為者Bの求償額の支払い／236
Ⅱ　交通事故……238
1　基礎的な知識と対応策……238
(1)　刑法上の問題……238
(A)　刑　法／238　(B)　道路交通法／238
(2)　懲戒処分……239
(A)　業務時間中における交通事故／239　(B)　業務時間外における交通事故／239　(C)　飲酒運転に対する懲戒処分／240
(3)　損害賠償請求……240
(4)　企業としての対策……241
【書式14】車両管理規程例……242
2　事例と対応策……246
事例19　業務中に自家用車で事故を起こし、被害者から損害賠償の不足分を会社に請求された場合の対応……246
(1)　懲戒処分……247
(2)　損害賠償請求……247
(3)　対　策……248
Ⅲ　痴漢・ストーカー、売春・買春……249
1　基礎的な知識と対応策……249
(1)　刑法上の問題……249
(A)　痴漢行為／249　(B)　盗撮行為／250　(C)　ストーカー行為／251　(D)　児童買春・児童ポルノ／252
(2)　企業における発覚の端緒……253
(3)　懲戒処分……254
(A)　懲戒事由／254　(B)　懲戒処分の程度／255　(C)　懲戒処分の時期／256
(4)　長期欠勤を理由とする普通解雇……256
(5)　退職勧奨……257
2　事例と対応策……257
事例20　痴漢行為で逮捕された場合の初動からその後の対応

……257
(1) 発覚の端緒……258
(2) 警察への問い合わせ……258
(3) 接　見……258
事例21 事実確認によって痴漢行為の事実を認めた場合の懲戒処分等の方法……259
(1) 全体の方向性の検討……260
(2) 懲戒処分……260
(A) 懲戒事由／260　(B) 懲戒処分の内容／261　(C) 懲戒処分の手続／261
(3) 退職勧奨……262

第4章 被害者がいない場合……264

Ⅰ 薬　物……264
1 基礎的な知識と対応策……264
(1) 薬物犯罪の種類……264
(A) 覚せい剤／264　(B) 麻薬および向精神薬／264　(C) 大麻／265　(D) 禁止薬物(危険ドラッグ)／265
(2) 懲戒処分……265
2 事例と対応策……266
事例22 社員が大麻使用で逮捕された場合の対応……266
(1) 従業員が否定している場合の懲戒処分の是非……267
(2) 懲戒事由該当性……267
(3) 懲戒処分の相当性……267
(4) 懲戒処分の手続……268
(A) 弁解の機会／268　(B) 懲戒処分の検討および通知／268
Ⅱ ギャンブル……269
1 基礎的な知識と対応策……269
(1) 法律上の定義……269

(2) ギャンブルの種類 ……269
(A) 公営ギャンブル／269 (B) 私的に行われるギャンブル／269 (C) その他／270
(3) ギャンブルと企業秩序の関係 ……270
(4) ギャンブルに対する懲戒処分の是非 ……270
(5) ギャンブルに対する企業としての注意・指導 ……271
2 事例と対応策 ……271
事例23 ギャンブル好きの従業員への対応 ……271
(1) 従業員の過度のギャンブル依存 ……272
(2) 企業としての対応 ……272
Ⅲ 借 金 ……273
1 基礎的な知識と対応策 ……273
(1) 従業員の借金 ……273
(A) 企業からの借金／273 (B) 消費者金融等からの借金／273
(C) 友人、同僚からの借金／274
(2) 借金の返済遅延 ……274
(A) 給料の仮差押え／274 (B) 訴訟の提起／274 (C) 債務整理（破産等）／275
(3) 借金の問題点と企業秩序との関係 ……275
(A) 金融機関における従業員の借金／275 (B) 金銭の不正取得／275 (C) 従業員間のトラブル／276
(4) 配置転換 ……276
(5) 企業としての対策 ……276
2 事例と対応策 ……277
事例24 経理部所属社員が保証人になったばかりに多額の借金を負ってしまった場合の対応 ……277
(1) 借金発覚の端緒 ……277
(2) 懲戒処分・配置転換の是非 ……277
(3) その他の対応 ……278
Ⅳ 飲 酒 ……279

1　基礎的な知識と対応策 ……279
(1)　法律上の規制……279
(2)　飲酒の場におけるハラスメント ……279
(A)　飲酒の強要によるパワーハラスメント／279　(B)　飲酒の場におけるセクシャルハラスメント／280
(3)　酒気帯びでの出勤 ……280
(4)　飲酒トラブルに対する懲戒処分の是非……281
(5)　飲酒トラブルに関する企業に対する損害賠償請求 ……281
(6)　企業の対策……282
2　事例と対応策……282
事例25　酩酊状態でたびたび出勤する社員への対応 ……282
(1)　従業員Ｂの飲酒状態の事実判断 ……283
(2)　懲戒処分 ……283
(3)　Ｂに対する今後の対応 ……283
Ⅴ　恋愛・不倫 ……285
1　基礎的な知識と対応策 ……285
(1)　恋愛・不倫に対する法律上の規制 ……285
(2)　恋愛・不倫に対する企業の懲戒処分の是非……285
(3)　恋愛・不倫に関する配置転換 ……286
(4)　恋愛・不倫による損害賠償 ……286
2　事例と対応策……287
事例26　不倫の内部通報があった場合の対応 ……287
(1)　事実関係の確認……288
(2)　懲戒処分 ……288
(3)　配置転換等……289
Ⅵ　自　殺 ……290
1　基礎的な知識と対応策 ……290
(1)　概　要 ……290
(2)　自殺に対する企業の責任 ……290

(3) 被害者（遺族）への対応 ……291
(4) 労働基準監督署による調査、是正指導 ……291
(5) メディア等による非難 ……292
(6) 企業側の対策 ……292
2 事例と対応策 …… 292
事例27 長時間労働をしていた従業員が自殺した場合の対応 …292
(1) 従業員の自殺がわかったときの対応 ……293
(2) 遺族に対する対応 ……293
(A) 基本的な姿勢／ 293 (B) 葬 儀／ 294
(3) 遺族との金銭のやり取り ……294
(A) 未払給与／ 294 (B) 死亡退職金／ 294 (C) 弔慰金等／ 295 (D) 従業員貸付金／ 295
(4) 企業の損害賠償責任 ……295
(A) 損害賠償責任の有無／ 295 (B) 遺族側に対する対応／ 296
(C) 労働基準監督署の調査／ 296 (D) 業務上災害認定／ 296

・事項索引 ……298
・著者略歴 ……303