

成長戦略を活かす「リスク・マネジメントと保険の手配」(その9)

従業員の問題 「従業員からの訴訟、従業員の不正」

最近「セクハラ」「パワハラ」等「ハラスメント」に纏わるニュースが多くなっているように思われる。テレビドラマにまでこの言葉が頻繁に出てきているが、日本の男性や上に立つ人間にどこまで「ハラスメント」に繋がる言動や行動を認識しているであろうか？男女雇用機会均等法(*)が施行されてから30年が経ち、安部首相がシャカリキに「女性の社会進出や地位の向上を目指す」と叫んでみても、日本社会の風土や日本企業上層部の意識はなかなか変えられないと言う事なのかも知れない。従業員の権利意識も高まってきている中、企業側も安穩んとこの風土を放置しているととんでもないしっぺ返しを受けることになることを肝に銘じて、「従業員問題」は人事部だけの専権事項という従来の企業内意識の変革に、トップマネジメント自らが早急に取り組んで欲しいと願うものである。

(*)正式名は「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」(1985年制定、86年4月施行)。募集・採用時における男女の均等取り扱い、配置・昇進・教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇などについて、女性労働者であることを理由に男性労働者と差別的に取り扱うことを禁止してきた。2007年4月1日施行予定の改正法には、(1)男女双方への性差別の禁止(均等法から差別禁止法へと転換)、(2)権限の付与や業務の配分、降格、雇用形態・職種の変更、退職勧奨、雇い止めなどについての性差別の禁止、(3)間接差別禁止、(4)妊娠・出産・産前産後休業の取得を理由とした不利益取り扱いの禁止、(5)ポジティブ・アクション(男女間の格差解消のための積極的取り組み)を企業が開示するにあたり国が支援、(6)セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)の対象に男性も加え、予防、解決のため具体的措置をとるよう事業主に義務づける、(7)調停の対象にセクハラも加わる、などの条項を含む。

1. 従業員からの訴訟「Employment Practice Liability」

この度「労働者派遣法改正案」(*)が今国会で成立し、企業にとってますます優位の労使関係になると予測されるが、過重労働を強いる企業に「ブラック企業」というレッテルが張られると、不買運動等社会から糾弾されるようになってきていることを忘れないようにしてもらいたい。また、過労からの自殺やうつ病等の精神疾患を患う従業員も増えてきて

おり、労働監督基準局もこの問題については従来に比して「労災認定」をするようになってきているようだ。

(*)85年に労働者派遣法が制定された当時は、まだ終身雇用や年功序列といった日本的雇用慣行が残っており、正社員＝本来あるべき働き方、派遣社員＝例外的な働き方という位置づけでした。そこで専門業務に限って派遣を認める制度設計になったのです。99年にソフトウェア開発や翻訳等、特殊なスキルを要する26の専門職務についてのみ派遣が原則自由化され、2004年の改正では正社員にせずとも派遣社員を無期限に雇用できるようになり、12年には日雇い派遣の原則禁止など、派遣労働者の保護を重視した改正となっていた。

それが今回(2015年)の改正では、届出から全ての労働者派遣事業が厚労省の許可が必要となったことと、26の専門業務を撤廃しすべての仕事で同じルールが適用されるようになった。更には、今まで無期限に働けた専門業務の派遣社員は3年(期限)以上同じ職場で働けなくなり、一見企業側に有利働く側には不利益と見える法改正となっている。

更には、下記事例のように「不当解雇」や「雇用上の差別」や「セクハラ等」についても、従業員の権利意識が高まり、従来のように泣き寝入りせずに企業だけでなく上司である役員までもを訴えるようになってきていることに注力してもらいたい。

<訴訟事例>

1. 製薬会社の女性従業員が女性であることを理由に昇給における差別を受けたとして、同期入社・同職種の男性従業員数名の賃金平均額との差額相当分を請求提訴。

(大阪地裁判決)

総合職の同期男性と同じ職種を同じ量および質で担当させる以上原則として同等の賃金を支払うべき。

2. ソフトウェア会社の女性従業員が、育児休暇後に復職すると、以前の職務から降格され年棒も減給されていた人事措置に対し、妊娠・出産をして育児休業等を取得した女性に対する差別ないし偏見に基づく人事権の濫用にあたり労働基準法に違反として提訴。

(東京高裁判決)

就業規則や年棒規定に明示的根拠もなく、労働者の個別同意もないまま使用者の一方的な行為によって重要な労働条件を変更することは人事権の濫用にあたるとして一連の措置を無効なものと認めた。

3. ホテル従業員が上司による飲酒強要、恐喝等のパワーハラスメントによって精神疾患を発症し、その治療費や精神疾患発症後に会社を休職した分の休業損害のほか多大な精神的苦痛を被ったとして会社と上司を提訴。

(東京地裁判決)

上司の殆どの行為はパワーハラスメントとして当該従業員の精神疾患に相当因果関係があるとは認められなかったが、当該従業員の携帯電話に残されたメッセージのみが脅迫・強要行為にあたるとして民法 709 条の不法行為、パワーハラスメントと認め、それに伴う精神的苦痛の慰謝料支払いを会社と上司に命じた。

4. スポーツクラブのエリアマネジャーが、エリアマネジャーという立場は管理監督社とは異なるとして未払い手当・賞与の支払いを求め会社を提訴。

(京都地裁判決)

エリアマネジャーという立場は、ある程度の人事考課権を持っていたことや、経営戦略会議に出席したり各店舗に対する指揮監督を行っていたことから、管理監督者に値すると判定。しかし、管理監督者であっても深夜労働手当の支払を免れることはできないとして、会社に深夜労働手当の支払いを命じた。

5. 物流会社の従業員は、60 歳誕生日の定年退職翌日から 1 年更新の再雇用契約で雇用された。2 年後会社から業績不振を理由に雇用契約満了の通知を受けたが、これは雇用権濫用による不当解雇だと会社を提訴。

(京都地裁判決)

再雇用契約は、当会社の終了規則の再雇用制度（上限 64 歳）に基づいてのものであり、1 年更新であっても再雇用定年に達するまで契約が更新されると合理的期待あり、会社の不当解雇を認めた。

M 自動車は長期低迷に陥る一因となった米国子会社での例を見るまでもなく、特に海外進出企業や海外と取引している企業は、下記事例を参照に当該リスクにより敏感でなければならない。

< Case1. >採用に対する訴え。

秘書の採用に対し男性が応募してきた。ビックリした日本駐在員は男性であることを理由に採用を断ったところ、当該男性から性別を理由としての不採用は、雇用差別として訴えてきた。

面接時から要注意！

不採用の理由に、人種・性別・年齢等は禁物で秘書能力とすべき。

< Case2. >不当解雇への訴え。

個人的成績不振を理由にリストラされた元従業員から、その直前までの勤務状況について何の警告も注意もされなかったことで、不当解雇だとして会社および役員を訴えてきた。

いきなりレッドカードはNG！せめてイエローカードとすべき。

< Case3. >セクハラへの訴え。

秘書として安心してプライベートのことまで踏み込んで対応していたところ、帰国の段になっていきなりセクハラで訴えられた。T社の米国社長の場合1.9億ドルの訴訟額。

秘書との対応は日本駐在人の一番陥るスキであることを自覚せよ。

このように、不当解雇やハラスメントなどの雇用に関する不当な行為を理由として、従業員から損害賠償を請求された場合に備える保険として、「雇用慣行賠償責任保険 (Employment Practice Liability Insurance)」がある。

＜雇用慣行賠償責任保険「Employment Practice Liability Insurance」の概要＞	
1 保険契約者	貴社
2 被保険者 (保険の補償を受けられる方)	<ul style="list-style-type: none"> ・貴社および貴社子会社(会社法における「子会社」) ・取締役、執行役、監査役、会計参与、執行役員、従業員
3 保険期間	1年 (特約によって保険加入より前になされた雇用に関する不当な行為に起因する損害賠償請求についても補償の対象とすることが出来る)
4 保険適用地域	国内または全世界
5 お支払いする保険金	<ul style="list-style-type: none"> ・法律上の損害賠償金(和解金を含む) ・訴訟費用(弁護士費用等)
6 保険の対象となる雇用に関する不当行為	<ul style="list-style-type: none"> ・不当解雇 ・雇用に関連した虚偽の説明 ・不当に雇用しない行為(不当な内定取り消しなど) ・セクシャルハラスメント/パワーハラスメント ・不当に昇進させない/不当に降格させる/適切に評価しない行為 ・雇用に関する名誉棄損、プライバシーの侵害、不当に精神的な苦痛を与える行為 ・従業員に対する不当な報復/迫害行為、等

特に海外進出企業にとっては、役員賠償責任保険 (Director's & Officer's Liability Insurance) 同様必須の保険と言ってよいであろう。保険会社によって保険料率だけでなく様々な特約による補償内容や海外での事故対応等に差異があるので、保険会社の選択については保険ブローカー等による専門的アドバイスを求められるよう進言したい。

2. 従業員による不正 (Commercial Crime/Fidelity Bond)

次に、ある地方中小企業の年金基金の理事による巨額背任行為や、中小企業の経理事務員による長年の横領や、大手銀行の中堅幹部社員による本店会議室を利用しての詐欺事件や、ネットへの不正アクセスによる金品強奪等、このテーマも国内外で企業の大小にかかわらずマスコミの社会面を常に賑わしているといっても過言ではないだろう。

海外においても例えば、日本企業が多く進出している中国でも、非合法的な海外

流出資金額はなんと 700 億元（約 1 兆 500 億円）にもなっており経済犯罪の増加は予断を許さない状況にきている。従業員の不正に関しても、経理社員が会社の金を着服・横領するケースのほかにも、営業社員が顧客からのバックマーゲンを個人口座へ着服する例等数多く散見されている。このように中国においては企業側にリスクコントロールに対する考えが甘く、社内チェック機能が不十分で不正が蔓延し、撤退を余儀なくされた日本企業のケースもあるようだ。また、ある大手日本企業の数ある中国現地法人の中で、唯一中国人が総経理をしていた法人以外は不正を未然に防止することができなかったという報告もある。

このような従業員の不正の原因としては下記が挙げられるのでは・・・、

- ・ 順法意識の欠落
- ・ 社内の監視と管理の機能不全
- ・ 社内の牽制機能の不備
- ・ 外部機関の監視不十分
- ・ 職務分離不十分
- ・ 社内道徳と法律に関する社員教育が不十分
- ・ 会社不満を持つ社員が多い
- ・ 社員採用時に学歴や適性のみを重視し、道徳面などの意識に対する考慮不足

対応策としては、次のようなことを実施する必要があるのでは・・・、

- ・ 社内ルールの整備→お互いの牽制機能を働かせること
- ・ 外部監視制度を導入し、定期的に外部機関による監査を実行
- ・ 社内諸規定の整備
 - ① 細かな就業規則→不正に対する厳しい罰則規定
 - ② 社内権限、承認プロセスの明確化→権限を一極集中させない
 - ③ 従業員の相互チェック体制づくり
- ・ 一箇所での勤務時間を長くせず、ローテーションをさせること
- ・ 現金払いを極力減らすこと
- ・ 法律などの研修制度の充実
- ・ 社員採用時に専門技術や経験の他、人柄と背景環境も調査すること

上記のような対応策を講じても、数多い従業員の中にはモラルの低下や人間としての弱みからちょっとした落とし穴にはまり不正を犯してしまう事はない。そこで、企業としてはその場合の経済的損失を補うための保険の手配が必要であろう。日本では身元信用保険（Fidelity Bond）が一般的だが、

ここでは海外で普及している総合犯罪保険 (Commercial Crime Insurance) について概説することにする。

総合犯罪保険 (Commercial Crime Insurance) とは、企業 (子会社を含む) の従業員 (派遣社員を含む) が、当該企業の業務遂行にあたり自己の職務上の地位を利用して窃盗、強盗、詐欺、横領または背任行為 (「詐欺的・不誠実行為」と規定) などの行為を行ったことにより企業が被る損害に加え、第三者による窃盗、偽造、詐欺などの行為により当該企業が被る損害に対し保険金が支払われる保険である。

因みに、身元信用保険 (Fidelity Bond) は従業員の不正行為のみを対象としており、第三者による犯罪行為は補償の範囲外となっている。また、身元信用保険は、不誠実行為の内容を5つの行為に限定列挙されているが、総合犯罪保険の内部犯罪は列挙危険ではない。

概要は下記のとおり

＜総合犯罪保険「Commercial Crime Insurance」＞の概要

保険契約者	貴社
被保険者	<ul style="list-style-type: none"> ・貴社および貴子会社 ・社員年金制度(被保険者が単独で設立および資金を提供し、被保険者の現在・過去・未来の従業員および役員その他の受益者に年金の支払いを行う年金基金)
保険期間	<p>1年 (保険加入より前に起因する犯罪行為を対象とするのは、原則他社からの切替契約である)</p>
保険適用地域	国内または全世界
お支払いする保険金	<ul style="list-style-type: none"> ・財物、金銭、有価証券に対する直接的な損害保険金 ・被保険者が管理、保有する財物、金銭、有価証券の直接損害に対して第三者への法律上の賠償責任を被った場合の損害賠償金(和解金を含む) * 弁護士費用などの防御費用は対象としていない * ①調査費用 ②契約上の違約金 ③データ復元費用 ④事業中断の追加費用等を支払う特約もある
保険の対象となる不正行為	<ol style="list-style-type: none"> 1. 内部犯罪(窃盗/強盗、詐欺、横領、背任行為) 2. 外部犯罪(窃盗、偽造、詐欺的変更、通貨偽造、コンピューター詐欺、金銭上の不正取得)
重要な主な定義	<ul style="list-style-type: none"> ・内部犯罪とは、被保険者に損害を被らせる、または被保険者から金銭上の不正取得を行う意図で、従業員が単独または他社との共謀で行った詐欺的または不誠実な単一、継続、反復または一連の行為をいう ・外部犯罪とは、企業取引/自主的交換または購入/脅迫/投資活動以外で、第三者が行った窃盗、偽造、詐欺的変更、通貨偽造、コンピューター詐欺、被保険者に損害を被らせる意図をもって金銭上の不正取得を行為をいう ・従業員とは、 <ul style="list-style-type: none"> ①被保険者との雇用契約に基づき、被保険者の通常の事業運営を目的に雇用され、被保険者が当該役務の遂行を指揮する権限を持ち、被保険者から給与、賃金、報酬の支払いを受ける自然人 ②被保険者の監督下にて役務を遂行し、上記①に定める自然人と同一の手順及び管理にて統制される自然人 * 役員は従業員の対象外 ・第三者とは、従業員または従業員の共謀者ではない、被保険者以外の個人または法人をいう ・金銭上の不正取得とは、法的な権限を持たない任意の者が被保険者から財物、金銭、有価証券を取得することを言う。金銭上の不正取得には、給与、賞与、費用、対価、昇給、報酬その他の俸給は含まれない

企業の成長をいち早く図る手立てとして M&A が日本企業においても普及しつつあるが、その結果一挙に価値観の違う従業員が増えることにもなり、それらの従業員を教育していくのには相当の時間がかかることを思えば、当該リスクヘッジとして「総合犯罪保険 (Commercial Crime Insurance)」の手配も有効ではないだろうか。

いずれにしても当該保険や「雇用慣行賠償責任保険 (Employment Practice Liability Insurance)」は、国内外の保険会社によって補償範囲や引受限度額並びに保険料等で相当の差異が生じているので、自社に有効な保険手配を、保険会社に中立な保険専門家 (保険ブローカー等) のアドバイスを求めながら検討されることをお勧めしたい。

2015 年 10 月 1 日

Sunnyforest 森島知文

1969 年早稲田大学政治経済学部卒、保険会社 AIU に入社。一貫して企業保険分野を担当し、経営者リスクの保険を日本に初めて紹介・導入する。その後、2001 年に保険代理店シー・アイ・エス・ホールディングを設立、2009 年、銀泉リスクソリューションズ (株) と事業統合し取締役支配人となる。損害保険会社／米国駐在員での知見を活かし、現在はフリーで企業のリスク・マネジメント／リスク・ファイナンス構築の啓発および実践を行っている。