



# 従業員不祥事の 対応実務

## 第 1 回

## 不祥事の類型と不祥事対応の流れ

弁護士・MBA | 萩原 勇

### はじめに

ニュースでも度々見かける従業員の不祥事事件ですが、ニュースで取り上げられるのは、不祥事内容が重大である場合や企業が上場企業ないし有名企業である場合など、社会的な問題性が顕著であるものだけで、実際には多くの企業で様々な不祥事が起きているのが現実です。

どの企業も例外なく、ある日突然、自社の不祥事に向き合わなければならなくなることがあります。

そこで、従業員不祥事への対応をテーマにして、隔月で連載いたします（全8回を予定）。最初の2回で概要を確認し、その後3回以降は各種不祥事類型に応じたケーススタディを予定しています。

本号では以下の内容を解説いたします。

#### ◆本号目次

#### 1 不祥事対応の目的

#### 2 不祥事の類型

- (1) 内容での分類
- (2) 発覚経路での分類

#### 3 不祥事対応の流れとポイント

- (1) 全体像
- (2) 発覚・初期対応
- (3) 調査

## Q

当社では内部通報窓口を設けていますが、その窓口で、当社の従業員Aが取引先との間で不正にキックバックを得ている旨の匿名通報がありました。

この通報を受けて、当社はどのように対応していけばよいのでしょうか。

## A 1 不祥事対応の目的

どの企業も不祥事を望んでいません。多かれ少なかれ不祥事を予防するための方策を講じていることが通常で、不祥事が日常茶飯事ということは稀です。しかしながら、企業経営をしている以上、どうしても不祥事が起きてしまうということも想定しておかなければなりません。

なぜ、不祥事が起きてしまうのでしょうか。それは、企業が“人”の有機的結合だからです。行動経済学で、限定合理性という考え方がありますが、まさに、人間は完全な合理性を持ち合わせず、不合理な判断をすることがあります。平たくいえば、誰しも弱さがあり、規範意識（ルールを守ろうという意識）より