

金融機関の法務DD自己チェック

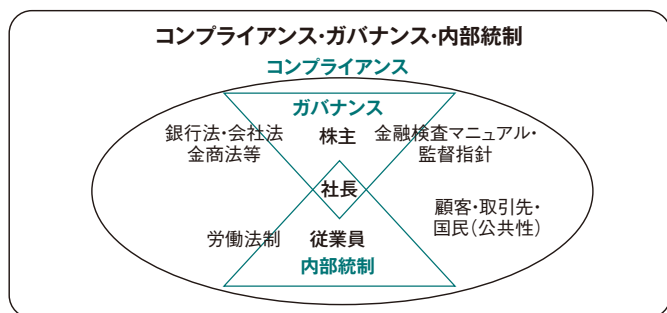
～人事労務から反社対応まで～

弁護士 中務正裕

はじめに

さる平成28年5月10日、株式会社セミナーインフォが主催する「金融フォーラム」セミナー（大阪）にて、「金融機関の法務DD自己チェック～人事労務から反社対応まで～」と題して講演をいたしました。講演内容は、人事労務、パワハラ・セクハラ対応から融資取引における反社会的勢力排除まで多岐にわたりましたが、紙面の関係上そのエッセンスをご紹介します。

金融機関を取り巻くリスク要因



金融機関を取り巻くリスク要因として、コンプライアンスの世界を単純化して図示してみました。コンプライアンス、ガバナンス、内部統制という言葉は同じような意味合いで使われることもありますが、本来、そのフィールドは少し異なっています。ガバナンスとは、一般の会社であれば、株主が会社を経営陣に託す部分のルールであり、主として会社法が規律します。金融機関の場合は、国民のお金を扱うという点で高度の公共性があり、金融庁が監督官庁としてチェックし、金融関連法や金融検査マニュアル、監督指針なども規律します。これに対して、内部統制は、その企業内部の統制がとれているか、すなわち経営陣と従業員との関係のフィールドであり、労働法制が規律します。そして、コンプライアンスとは、その全体が法令を遵守し、適切に運営されているかという問題と捉えることができると思います。金融機関のコンプライアンスといえば、上の部分のガバナンスがよく取り上げられますが、金融機関においてもその不祥事で最も多いのは、従業員個人の不祥事であり、人事労務を規律する労働法制もきっちりおさえておく必要があります。

デュープロセスの重要性

企業の不祥事が発生した場合、なぜそのような不祥事が発生したのかという原因面の問題、また、企業としてそのような事象を予見可能であったかという予見可能性の問題のみならず、必ずそれを防ぐ組織・体制が整っていたか、その体制に則った手続が行われていたかという手続面が問われることになります。これは、適正手続が履践されていたかというデュープロセスを重視する考え方で、昨今のコンプライアンスに関係する分野においては、極めて重要なアプローチであり、あらゆる場面に妥当するといっても過言ではありません。従って、リスク管理のためには、平時からこのデュープロセスの観点をもって取り組んでおく必要があります。

コンプライアンス(不祥事)対応

■実体的なアプローチ

- ・原因分析(何が原因か)
- ・当該事案において、会社に注意義務違反があったか、予見可能性があったか

＋適正手続の重要性

■組織・体制のアプローチ

- ・不祥事を防ぐための組織・体制が整備されていたか

■手続の適正アプローチ

- ・その組織・体制に基づく、手続がきっちりととられていたか

労働事件の最近の傾向

デュープロセスの重視は、労働事件でも妥当します。旧来、労

働事件といえば、労働組合との対立など集団的労使紛争が多かったのですが、労働審判制度が導入されたことや、時代背景の変化もあり、昨今は個々の労働者との個別的労働紛争が圧倒的に多くなってきています。解雇に関して言えば、労働契約法16条は「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」とし、解雇権濫用の法理をとっていますが、この①客観的に合理性ある理由、②社会通念上相当とみとめられる場合、かどうかという判断にあたり、問題行為に対し、会社側が注意をし、指導監督をしているか(フィードバック、警告の有無)、改善の機会をきっちりと与えているか等、その体制や手続的適正の有無が重視されています。

また、メンタルヘルスの問題においても、メンタルの問題が発生したことにつき、職場環境調整(健康配慮)義務違反(労働契約法5条)として損害賠償請求がなされている事例が増えてきています。ここでも、裁判例では、本人の健康状態を定期的にチェックしているか、また、精神的健康に関する情報については、本人からの積極的な申告なくても、必要に応じて配慮すべき体制が求められています(東芝(うつ病・解雇)事件 最判平成26年3月24日)。

メンタルヘルス チェックポイント

- 傷病発生前に長時間労働をさせていないか
- 精神的健康に関する情報については、本人からの積極的な申告を期待しがたいことを前提。必要に応じて、本人の業務を軽減するなどの労働者の心身の健康の配慮が必要
⇒本人の健康状態をチェックしているか
- 休職のポイントは休職時と復職時。休職判断時では産業医が判断するが、休職中は主治医しかみていない。復職時に主治医と産業医とともに、復職プランを作成する。
- 復職時は、最初は簡単なものから(1週午前中のみ、2週会社の与えた課題(新聞記事の要約等)、3週軽作業など)、復職支援プログラムを適用する



セクハラ・パワハラ

セクハラ・パワハラでの裁判事例でも同様に企業側にその体制がとれているか、きっちりと手続を経ているかが問題とされています。セクハラは、他人に不快感を感じさせる性的な言動を言い、男女雇用機会均等法11条では、事業主に適切に対応するために必要な体制の整備等が義務づけられています。パワハラについても、裁判例は多く、いずれも、会社側にセクハラ・パワハラを許さないという会社の方針の周知徹底、相談に応じ適切に対応する体制が整っているか、再発防止策がとられているかという適正手続がとられているかという観点で重視されています。これらについては、厚労省のHPに事例、裁判例、対策などが紹介されていますので、ご参照ください。セクハラについては、勤務時間外の宴会などでついつい気が緩みがちですが、職場のメンバーでの飲み会であれば、大抵「職場」とみなされますので、留意が必要です。また、パワハラは、自分が若い頃はこれくらいが当たり前だったということで、指導の意味で厳しく接するのが良いとの意識が抜けず、パワハラ当事者も仕事ができる人が多く、会社経営陣からも見過ごされがちですが、時代は変わっており、一旦問題となれば会社

1 2014年4月～2015年3月において金融機関の不祥事として新聞報道等でとりあげられたもののうち、顧客資金の横領・詐欺等が62件で66%にのぼり、顧客情報の流出・紛失等が18件で19%、飲酒運転・迷惑防止条例等違反が7件で8%である。

の責任自体が問われることとなりますので、日頃からの教育、周知が肝要です。

セクハラ チェックポイント

- 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発がなされているか
 - セクハラの内容、セクハラがあってはならない旨の方針の明確化とその周知、啓発
 - セクハラ行為者に対しては、厳正に対処することの規定化、周知徹底
- 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
 - 相談窓口を定めておき、相談担当者が適切に対応できるように
- 職場におけるセクハラに架かる事後の迅速かつ適切な対応
 - 事実関係の迅速かつ正確な確認
 - 被害者に対する配慮の措置
 - 行為者に対する措置
 - 再発防止に向けた措置(事実が確認できなかった場合も)
- 相談者・行為者へのプライバシーの配慮
 - 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置、周知
 - 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱をしてはならないことを定め、労働者に周知・啓発

該当する?

- 取引先に、恋愛に関することなど個人的な情報を話す
- 「○○ちゃん」などあだ名で呼ぶ
- 「最近太った(やせた)?」など体型のことを話題にする
- にやにやしなから凝視する
- 飲み席でお酌を強要する
- 夜に二人だけで食事に誘う
- 2次会、3次会に無理矢理さそう
- 懇親会後のタクシーに送っていくからといって二人で乗る
- やっぱリスカートがしいいな、と言う
- プライベートのメールに私的なメールをする
- 話しかけてくるときにやたらと顔を近づける
- 疲れただろうと肩をもむ
- 仕事に関して「女の子(男の子)だから」という
- 「おい」「おまえ」という
- カラオケでデュエットをすることを求める

(上記全てが必ずセクハラに該当するというものではありませんが、中には80%以上の女性従業員がNOというものもあり、相手が不快感をもつようであれば、該当するというにご留意ください)

パワハラ チェックポイント

- 行為類型
 - 身体的な攻撃(暴行・障害)
 - 精神的な攻撃(脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言)
 - 人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)
 - 過大な要求(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)
 - 過小な要求(業務上合理性がなく、能力や経験とかけはなれた程度の低い仕事を命ずる、仕事を与えない)
 - 個の侵害(私的なことに過度に立ち入る)
- 裁判例
 - 後片付けの不備、伝言による年休申請に対し、反省書の作成や後片付けの再言を命じたことは、指導監督権の行使としての裁量の範囲を逸脱(東京地裁八王子支部H22.2.1)
 - 先輩からの飲み会への参加強制や個人的な用務への使いはしり、暴言等による自殺⇒会社に安全配慮義務違反(さいたま地裁H16.9.24)
 - 4ヶ月、30回以上にわたる退職勧奨をし、解雇⇒頻度や面会時間、言動など、社会通念上許容範囲を超える退職勧奨として退職強要になるとし、不法行為を認定(大阪地裁H11.10.18)

- トップのメッセージ
 - トップが職場のパワハラをなくすことを明確に示す
- ルールを決める
 - 就業規則に関係規定を設ける、労使協定を締結する
 - 予防・解決にガイドラインを作成する
- 実態を把握する
 - アンケートの実施
- 教育し、周知する
 - 研修の実施、周知・啓発
- 相談や解決の場を設置
 - 企業内外に相談窓口を設置し、職場の対応責任者を定める
 - 外部専門家との連携
- 再発防止のための取組
 - 行為者に対する再発防止研修等

指導監督はあくまで人事権の範囲内(濫用は×)
仕事ができる人間ほど、要注意



融資取引における暴排条項適用

最後に、融資取引における反社会的勢力排除の問題についても少し触れておきます。預金取引の解約については、各金融機関においても取組が進んでおり、銀行預金取引約款の暴力団排除条項については、近時、預金取引契約後に取引約款に追加した場合でも有効であり、憲法14条1項、22条1項にも違反しないとの判決がなされております(福岡地判平成28年3月4日、弊事務所受任)。ただ、既に融資取引がなされている中で、後に借入人が反社会的勢力であることが判明した場合の対応は、一方で反社会的勢力を排除し、業務の適切性を図る必要があるなか、他方で反社会的勢力に手残り利益を与えず、財務の健全性を図るという要請もあり、難しい判断を求められる場合があります。このような判断を行うに際し、チェックしておくべきポイントを挙げておきます。

融資取引における暴排条項適用 チェックポイント

- 融資の内容
 - 資金使途(購買連動性があるか、反社会的勢力の活動助長か、家族の生活に関するものか)
 - 資金使途違反の場合(他への転用)
 - 融資金額の多寡
 - 融資内容の有利性(通常の融資に比べて)
 - 融資経緯(新規、借り換え、追加)
- 返済状況
 - 延滞等があるか、条件変更がなされているか
 - 返済期間(残期間が短い、長期か)
- 約定返済による回収見込み
 - 従来からの状況が維持されるとは限らない(逮捕、入札排除)
- 担保及び担保以外の資産状況
- 期失による回収見込み額
- 他の期失事由の有無及び内容
- その他(関係する取引の有無、債権者の立ち位置、レプリスク、社会的影響(連鎖倒産リスク等)、安全確保)
- 債務者等の属性の内容及び濃淡
 - 個人であればその立場、地位
 - 企業であれば役員その他の人的構成
- 行為要件
 - 不当要求行為があるか
- 事業の内容・業種
 - 反社会的な事業を行っていないか(暴力団の威力を利用しているか等)
- 今後の事業の継続性
 - 将来約定弁済ができるか
- 融資審査時の状況
 - 反社であることに悪意⇒取引解消の必要性大
 - 審査内容・適切性
 - 債務者の表明保証違反やその他虚偽申告がないか

最後に

人事労務から反社会的勢力排除まで、多岐にわたる論点を含んだ講演を行いました。対内的にも対外的にも、コンプライアンスの対応においては、デュープロセスの重視に基づく、体制や手続の整備が重要となってきています。問題が発生してからではなく、問題が発生する前から、然るべき組織体制を整えておき、手続を検討しておくことが、問題の拡大を防ぎ、企業活動への影響を最小限に留めることになります。日頃の業務においても、自らチェックポイントを念頭におかれて、リスク管理に役立てていただければと思います。