

労務アドバイス VOL.14

～ 横綱の暴力事件について考える ～

先日より日々報道されていますが、ある横綱の暴力事件。結果、本人より、引退表明がありましたが、過去、当事務所にも、社員同士がケンカをし、被害者が大ケガをした。被害者は、警察に被害届を出し、別途民事訴訟を起こすと言っているがどうしたらよいか？また、加害者にはどの程度の処分が妥当か？などの相談が寄せられたことがあります。このような場合、まず被害者のケガや治療の状況、また治療後、休業が必要かどうか、ケンカの原因、暴力に至った経緯など、必要な情報を集めるよう助言します。今回の事件でも、警察の捜査と、相撲協会の事情聴取が行われているようですが、まず、被害者が被害届を出し、警察の捜査が進められている時は、警察の捜査が優先されます。

従業員間で仮に暴力事件が起きた場合、そのケンカが業務時間外に起き、またケンカの原因が私的な理由だった場合、またはケンカは業務時間外に起きたが、原因は業務をめぐるトラブルであった場合など様々なケースが考えられます。さらにそのことが報道され、会社の名前が公になったかどうか（会社の信用失墜にあたるか否か）被害者が警察に被害届を提出し、加害者の刑事処分を望んでいるか、あるいは示談が成立しているか、いろんなケースが考えられ、一様にこの対応が正しいというものはありません。

今回の横綱のケースでは、「横綱」という力士の頂点にいる者の行為であり、本来、力士の模範となることを求められる者の行為であったこと、理由が何であれ、暴力で被害者に大ケガを負わせたことなどから、本人が引退表明をしなくても、いずれ引退勧告あるいは解雇や除名など厳しい処分がなされたものと推察いたします。

会社で暴力事件があった場合の加害者の処分ですが、会社の就業規則で、「刑事事件等で起訴されたとき」「会社の信用を著しく失墜したとき」に、論旨解雇または懲戒解雇とするケースが多いようです。ただし処分を決定する前に、必ず本人に弁明の機会を与え、行為と処分が不均衡とならないよう、慎重な検討が必要です。また、代表者のみだけで決定するのではなく、取締役会や理事会など、組織の意思決定機関で検討の上、処分を決定することをお勧めいたします。



社会保険労務士法人リップル 代表社員 神田 眞弓

〒274-0063

千葉県船橋市習志野台 2-12-29 ASビル 202号

TEL:047-496-0600 FAX:047-496-0601

e-mail:info@sr-ripple.com

URL:http://sr-ripple.com