



Vol.6

弁護士 岸田鑑彦
狩野・岡・向井法律事務所

★会社が従業員を訴えたら…逆に慰謝料の支払いを命じられる！？

近畿機械工業事件の広島高裁判決（平成25年12月24日）をご紹介します。

この事件は、会社が、経理事務担当だった従業員ら2名に対して、同人らが共謀して会社の預金口座から現金を引き出し横領したとして、約4200万円の損害賠償を求めた事案です。

これに対して、訴えられた従業員のうち1名は、会社に対して、会社が横領の根拠を欠くことを知りながら訴訟提起したものであるとして不法行為による損害賠償請求の反訴を提起しました。

この事案の争点は①横領行為があったか否か、②会社が訴訟提起したことが従業員に対する不法行為に当たるか否かでした。

この点、①横領行為があったか否かについて、会社は、当該従業員が経理担当者であったこと、実際に当該従業員が会社の預金通帳を管理していたこと、当該従業員らは上司部下の関係だけでなく親密な関係があったこと、会社代表者は当該従業員らから現金を受け取ることもなかったし、現金の受け渡しを目撃した者もないこと、当該従業員には住宅ローンが残っていたこと、海外旅行やブランド品の購入、写真の個展を開くなど、通常の事務員としての給与ではおおよそ考えられないような金銭の消費であり、横領行為を行う動機があったこと等を主張しました。

しかし結論として、裁判所は一番、二審いずれも、細かい事実認定を行ったうえで、当該従業員らが横領した事実は認められないとして会

社の請求を棄却しました。

次に②会社の訴訟提起が、従業員に対する不法行為に当たるか否かについては、一番（棄却）、二審（認容）で判断が分かれました。

一番は、会社も、それなりの調査、検討をしたうえで、当該従業員らが横領行為に及んだものと考えて訴訟を提起したものであると判断し、反訴請求を棄却しました。

これに対して二審である広島高裁は、一番同様、横領行為がなかったと認定したうえで、むしろ当該従業員は、会社代表者らの指示を受けて現金を引き出し、その現金を会社代表者らに交付していたと認定し、そのような事実関係においては、会社代表者の「記憶違いや思い違いがあった等の特段の事情はうかがえない」として、「事実的、法律的根拠を欠くことを知りながら又は通常人であれば容易にそのことを知り得たのにあえて訴えを提起した、と認めるのが相当である」と判断し、慰謝料50万円、弁護士費用200万円を認容しました。

いうまでもなく裁判は、訴訟を提起した原告の請求が必ず認容されるわけではなく、請求棄却となることも当然あります。ですからこの事案のように訴訟提起が不法行為に該当して損害賠償の支払いが命じられるのは非常に珍しいケースです。

ただこの事案では、会社代表者自ら、当該従業員らに現金を引き出すように指示して、それを会社代表者が受け取っていたと事実認定しており、自分で受け取っておきながら横領で訴訟提起はないだろう、という点が結論に大きく影

Labor-management.net News Vol.6

労働組合対応、労基署対応、使用者側の労務トラブルを弁護士岸田鑑彦が解決！

響を与えたと考えられます。また、一審においては「原告代表者は、いわゆるワンマン社長であり、原告において原告代表者の指示は絶対であった。原告の従業員の中には、原告代表者に気に入らないと思われて大幅な減給をされた者も少なくなかった」と裁判所が認定していることから、裁判所がこの会社の対応に疑問を持っていたように思われます。

従業員による横領や通勤費の不正受給等が発覚した場合、会社としては、刑法上の横領や詐欺に当たるとして刑事告訴、民事上の不法行為に基づく損害賠償請求や不当利得返還請求、就業規則上の懲戒事由に該当するとして懲戒処分を検討することになりますが、この事案のように本人が横領を否認している場合は、その立証について慎重な検討が必要です。

横領の疑いがある場合には、刑事告訴して警察に徹底的に調べてもらえばよいと思いがちですが、現実には刑事告訴しようとしても、警察はなかなか受理してくれません（告訴を受理しない権限はないのですが）。横領や詐欺といった犯罪は、その裏付けが難しいことから、確たる証拠がそろっていなければ警察は動いてくれないのが現実です。これは刑事事件で有罪とするための立証の程度として「合理的な疑いを差し挟む余地のない程度の立証」が要求されていることも影響しているでしょう。横領の疑いがあるというだけでは足りないのです。

この事案でも、会社は、当該従業員の横領を刑事告訴しましたが、警察は、当該従業員への取り調べをした後、当該従業員に対して、「一応この件はただの相談事として考えて欲しい」、「もう普通の生活をすればいいから、もう何も気にかけることはありません」、「この件は終わ

りました」と言っていたようです。

次に、民事事件における立証の程度はというと、「高度の蓋然性」で足りると言われており、刑事事件よりも立証のハードルは下がります。

ただし、当職のこれまでの経験からすれば、民事事件においても、疑わしいだけでは足りず、帳簿や領収証等の客観的な資料から明らかに矛盾するような場合でなければ、裁判所は横領と認定しないという印象です。

例えば営業マンが取引先のAさんを招いて高級料亭で飲食をしたとして会社の経費で支払ったところ、領収証の発行日に、そのAさんが海外出張で日本にいなかった場合のように明らかに矛盾があり私的飲食と疑われるような場合です。

横領や不正受給の立証は非常に難しいので、まず疑いがあった場合は、当該従業員に気付かれる前に裏付けを確保することが肝要です。不用意に従業員に確認したところ、当該従業員が会社の動きを察知して証拠を隠滅することも考えられます。証拠がなければ裁判は勝てません。そして横領を裏付ける証拠がないにも関わらずそれを知って裁判をすれば、最悪の場合、本事案のように不法行為で逆に訴えられる可能性すらあります。

従業員の横領と聞けば、経営者の方にとっては非常に頭にくる話ではありますが、まずは冷静な対応を心がけることが大事だとこの事案から考えさせられます。

次号では、横領や不正受給があった場合の懲戒処分について検討したいと思います。