



## Vol.7

弁護士 岸田鑑彦  
狩野・岡・向井法律事務所

### ★ 横領等の不正行為が発覚した場合の対応

先月に引き続き横領等の不正行為についてお話しします。

先月号でご紹介した近畿機械工業事件の広島高裁判決(平成25年12月24日)は、経理担当者の横領を会社が立証しきれなかった事案です。

#### 1 立証できれば解雇も選択肢に

横領や不正受給等の不正行為については、従業員もあからさまには行わないためその立証が困難です。「怪しい」と思うことがあっても決定打がなく、実際には会社が泣き寝入りしているケースが多いと思われます。

しかし、会社の小口現金を横領したり、会社に虚偽の通勤経路を申告し不正に通勤費を受給したり、取引先との会食と称して私的飲食の費用を経費請求したりすることは、横領や詐欺にあたり解雇事由に該当します。

そして横領や詐欺に当たる場合は、金額の多寡にかかわらず解雇を有効と判断する傾向にあります。

例えば、前橋信用金庫事件(東京高裁平成元年3月16日判決)は1万円の横領による懲戒解雇を有効としています。

また、かどや製油事件(東京地裁平成11年11月30日判決)は、約4年間にわたり実際の通勤経路と異なる申告を行い不正に通勤費の支給を受けていた事案において懲戒解雇を有効としています。

日本の裁判所は、能力不足や成績不良の解雇については会社に厳しい判断を示しますが、横領や詐欺といった不正行為を理由にする場合には労働者側に厳しい判断を示します。あとはいかに立証するかです。

#### 2 いかに立証するか

まずは、「怪しい」と思っても当該従業員にすぐに問い合わせをしないことです。客観的な裏付けもないままに、当該従業員に疑問をぶつければ、すぐに証拠隠滅されてしまいます。パソコンのデータは一瞬に消去できます。消去されてからでは手遅れです。

まずは客観的な資料の確保、資料の突合せを行うことが必要です。実際に横領や不正受給等の不正行為が立証できたケース、または事実を突きつけたところ本人が認めたケースをご紹介します。

- ①経費精算書には4名で会食と記載があるが、レシートには2名と記載があった
- ②経費精算書には3名で会食とあるが、レシートにはお子様ランチの注文があった
- ③会食をしたとされる相手が海外出張でその期間、日本にいなかった
- ④出張報告書の出張日に、有給休暇を取得していた
- ⑤出張報告書の出張先とE T C履歴が全く別の場所であった
- ⑥車種から物理的に不可能な量のガソリンの給油を行っていた

# Labor-management.net News Vol.7

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！

⑦定期代の支給を受けながら自転車通勤している様子を一定期間にわたり写真撮影した

### 3 資料確保・調査において留意すべき点

会社が調査を開始した時点で、当該従業員に気付かれ資料の改ざんがなされる可能性があります。実際にあったケースですが、会社が怪しいと思って経費精算書を調べていたところ、翌週になってみると経費精算書が差し替えられていたということがありました。このケースでは会社が差し替え前の経費精算書を全てコピーして保管していたため容易に改ざんを見破ることができましたが、もし、コピーを取っていなければ改ざんしたことの立証も難しかったといえます。

なお、資料の調査にあたってはコピーを取ってコピーで作業することをすすめます。原本には書き込みをしないことが大原則です。原本に書き込みをしてしまうと裁判での証拠価値が下がってしまいます。

次に、パソコン内のデータです。退職後に従業員の不正行為が発覚することもあります。怪しいと思われる従業員のパソコンはすぐに使用せずに保管し、場合によってはパソコン解析業者に解析を依頼することも必要です。怪しい従業員の共通点は、消去ソフトを使ってパソコン内のデータをきれいに削除していることです。その場合でも業者に依頼すれば復元できることがあります。

また場合によっては在職中の従業員のパソコンを確認する必要があることもあります。会社が貸与したパソコンは会社に管理権があるものの、プライバシー保護の観点から調査目的、態様については一定の限度があると思われませんが、不正行為が疑われ、かつ本人に確認した場合には容易に消去されてしまう危険があるよう

な場合は、会社の判断でパソコンを確認することもできると考えます。予めそのような場合には調査できる旨の就業規則を設けておけば、事前承認があったということで対処できると思いますが、そのような規定がない場合でも緊急の必要性から実施する必要がある場合もあると思います。

なお調査の必要性が認められる場合は、事前の許可を得ずに従業員のメールを確認することも許されるとした裁判例もあります（日経クイック情報（電子メール）事件・東京地裁平成14年2月26日判決）。

### 4 最後は執念

不正行為の立証に成功すれば、懲戒解雇や普通解雇といった選択肢も生まれますが、本人に不正行為の証拠を突きつけることで、本人から自己都合の退職届が出てくる場合があります。

あまりに悪質なケースでは、懲戒解雇を検討すべき場合もありますが、懲戒解雇した場合、訴訟に持ち込まれる可能性も高いため（解雇無効や退職金請求）、自己都合で穏やかに退職してもらう方がよいです。トラブルなく問題社員が会社から去ってくれることが重要です。

不正行為を立証できたケースに共通するのは、客観的な裏付けが揃っている場合ですが、それだけではなく不正行為を暴こうとする経営者の方の執念がものすごいということも共通すると感じます。

立証に成功するのは、土日や深夜に従業員がいない社内で、一人帳簿をひっくり返して資料の突合せをしている経営者さんです。私もそういう姿勢を見習わなければいけません。