



Vol.20

★懲戒解雇(1)

弁護士 向井 蘭

狩野・岡・向井法律事務所

東京都千代田区麹町4-2-6第二東商ビル8階

1 懲戒解雇の有効性についての裁判所の考え方

労働契約法15条、16条から明らかなるとおり、裁判所は懲戒解雇の有効性について非常に厳しい態度を取ります。ある裁判官は、「懲戒解雇は労働者にとって死刑判決と同じですので、ほかに会社がとるべき手段が無い場合にのみ有効となります」と話していました。かりに懲戒解雇が無効となれば、これまでの解雇時からの賃金を支払わなければならず、事案によっては数百万の損害が会社に発生します。実務上、多いケースごとに懲戒解雇の有効性について検討します。

2 ケース別の分類

①金銭の横領、詐取について

従業員が金銭の横領、詐取などを行った場合、金銭の多寡を問わず、これまでの裁判例は解雇を有効と判断することが多いです。

ダイエー(朝日セキュリティーシステム)事件は、大型スーパーを経営する会社から関連の警備会社に出向し業務部次長の職務にあった者が、阪神大震災の際に設置された対策本部事務局の責任者の一人として対策業務に従事していた際に、東日本本部からの応援の社員の夕食代の領収書を改竄し、10万円を水増しして請求し着服したことを理由に懲戒解雇され、その効力を権利濫用等により無効である等として争った事例ですが、裁判所は元従業員の請求を棄却し懲戒解雇を有効と判断しました(平成10年1月28日大阪地裁判決、労働判例73

3号72頁)。

また、偽造の印紙壳渡証明書を提出して印紙代17万余円の立替金を不正に請求した場合も懲戒解雇を有効としました(平成11年1月25日大阪地裁判決、労働経済判例速報1719号)。

前橋信用金庫事件では、1万円の横領について懲戒解雇を有効とし(平成元年3月16日東京高裁判決、労働経済判例速報1355号)、川中島バス事件は、ワンマンバス料金3800円の着服行為について懲戒解雇を有効としました(平成7年3月23日長野地裁判決、労働判例678号)。

このように、多くの裁判例は金銭の多寡を問わず、従業員が金銭の横領、詐取などを行った場合、懲戒解雇を有効と判断します。

特に、金銭を扱う経理担当者または銀行員などが横領を行った場合は、金額の多寡を問わず裁判所は懲戒解雇を有効と判断する傾向が強いようです。

一方で、横領や詐欺を立証することが難しいことも事実です。

特によくある弁解は「帳簿を書き間違えた」、「私的な経費を間違えて会社に請求してしまった」などです。そのためには、横領や詐欺が疑われる場合は、想定される言い訳を考えて、そのような言い訳を言わせないような証拠収集が必要です。

どこまで何を依頼するかは非常に難しいところですが、調査会社に依頼することも効果があることは事実です。

お気軽にご連絡下さい。

E-mail r.mukai@mbm.nifty.com

TEL03-3288-4981 FAX03-3288-4982