



Vol.43

★解雇のグレーゾーン(2)

X社はバス事業を業務内容としている。X社は、平成元年12月から平成3年9月にかけて、バス乗客から運転手の運賃の取り扱いについて5件の通報を受け(つり銭を手で受け取って両替機の受け皿に入れていた、つり銭として客が渡した千円札をポケットに入れたなど)、これを調査したところ、いずれもYが乗務するワンマンバスであることが判明した。Yは勤続35年で、平成4年3月20日に定年退職する予定である。Yは、X社の労働組合の幹部でもあった。X社の就業規則には、懲戒解雇を行った場合は、退職金の支給をしないとの規定がある。X社としては、証拠を握って懲戒解雇したいが、方法を考えあぐねていた。就業規則には懲戒解雇事由として「社内外を問わず非行あったとき」、「不正、不義の行為をして従業員として体面を汚したとき」、「その他前各項に準ずる行為であったとき」との条項がある。会社としてどう対応するべきか?

【回答】

長野地裁平成7年3月23日判決を題材としました。

1 証拠収集

金銭の横領の懲戒解雇の場合は、証拠の収集が重要なとなる。特に現金の場合は、金の流れがわかりづらくいくらでも言い逃れができてしまいます。

本件では、①ワンマンバスの場合は、現金をどこに置いたのか現認しづらく(最終的に札金庫に入っている可能性がある)②本人のポケットなどに現金が入っていたとしても、自分の金であると言い訳を言い逃げられる可能性があります。

そのため、①については、運転席付近をビデオカメラで撮影する方法が考えられます。また調査後、札金庫を調べて、両替した現金がないことを確認する必要があります。この点、ビデオカメラによる撮影がプライバシー侵害や人格権侵害にあたるかが問題になりますが、勤務時間中であること、横領の疑いをかけられても仕方がない事情があることから、違法になることはないと思います。②については、調査員を使って、現金の番号を控えておいて、本人のポケットなどに入っている現金が同一の番号かどうか確かめる必要があります。

実際の事実経過は以下のとおりです。周到に準備・調査しております、参考になります。

「X社の監査室は、平成元年8月から平成3年12月まで延べ56日にわたり原告の運賃取り扱いを観察し、さらに、平成4年1月1日に社外の応援者を原告の乗務するワンマンバスに乗車させ、記号と番号を控えた紙幣で運賃を支払わせ、Xの運賃取り扱いを観察しビデオで撮影した。Xは、乗務途中から乗客の出した小銭を運賃箱にいれずに手で持ち、千円札を出した乗客に対してはこの中から釣り銭を払い、受け取った千円札は運賃箱横にはさんでいた。また、終点で下車した応援者に対しては、手中の小銭に加え自分の小銭入れから200円を出して釣り銭を払った。乗務後、X監査室長に呼び止められたYのポケットからは、応援者の出した紙幣を含む4枚の千円札が見つかった(3800円の着服の事実があった)。Yは乗務中に個人のお金で両替をしたために(両替機は作動しなかった)、X所持金および個人のお金として取得すべき分の千円札とが混在したなどと弁明し、顛末書を提出した。」

2 量刑について

金銭の横領については、非常に裁判所は労働者に厳しい態度をとります。潔癖と思えるくらい厳しい態度で臨みます。

本件は3800円の横領ですが、態様が悪質であること、現金を仕事として取り扱う者の横領であったことから、懲戒解雇を有効としました。

本件では、労働者側が退職金を請求していないことから、裁判所の判断の対象となっていませんが、勤続35年の退職金をゼロにすることができるかは悩ましい問題です。退職金は長年の功労に報いる賃金の後払い的性格もあるため、全額不支給の事案は、会社側が負けている事案もあるからです。本件は業務上の金銭の横領で、態様が悪質であることから、長年の功労を抹消するに足りる不正であったとして、退職金をゼロと判断してもよいのではないかと思います(がこの点は異論があると思います)。