



Vol.89

弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所

★非を認めるだろうという思い込み

金銭の窃盗・横領や重度のセクハラ案件などが社内で起こった場合、一般的には「すぐに解雇できる」と考えられています。簡単に解雇してしまうケースも数多くあります。

しかし、実際は金銭の窃盗・横領やセクハラ、暴力事件などは証拠を揃えるのが難しく、解雇が認められにくいのです。

実務では、証拠が曖昧、言った、言わないで双方の主張が食違っている、主張と行動が矛盾しているなど、非常に悩ましい案件が多く、判断に迷います。

観念して、金銭の窃盗・横領や重度のセクハラなどをやったと認める人もいますが、認めない人も多いです。なぜなら認めたら相当な不利益を被るからです。非違行為を認めてくれるだろうという思い込みで事に当たるのは禁物です。

例えば、人生の中で一番恥ずかしい出来事を人に話す気になるでしょうか。普通は他人に話したくないと思います。金銭の窃盗・横領や重度のセクハラな

ども同じく、他人に話したくない内容です。

つまり、悪いことをしたとしても正直に話すとは限らないのです。証拠の収集で苦労することが多いです。

《川中島バス事件》

川中島バス事件（長野地裁判決平成7年3月23日）では、ワンマンバスの運転手が釣り銭を懐に入れているらしい、という市民からの通報をもとに、会社は内偵調査をしました。

会社は内偵調査をもとにワンマンバス運転手の釣り銭の窃盗・横領行為について確証を得、車内にビデオを設置し、現場を撮影しました。

ビデオには、運転手が紙幣両替機付近から何かを取り、左手を上着またはズボンの左ポケットに入れたとみて差し支えない動作が記録されていました。運転手が所持していた千円札四枚のうち三枚が会社の監査室が記号及び番号を控えた顧客（協力した関係会社の従業員）が使用した三枚と一致しました。

裁判所は、運転手が三枚の千円札を

バス料金として料金箱に入れることなくポケットに入れ、着服したものと認定し、懲戒解雇は有効になりました。

金銭の窃盗・横領を行なったとされる従業員は、金銭の窃盗・横領を完全に否認する場合があります。

そのため、会社側としては、非違行為の瞬間を撮影し、かつ顧客が差し出した千円札の番号を記録し、運転手が所持していた千円札と一致する事実を掴むなどして証拠を揃えないと証明できないだろうと判断したのでしょう。

私も会社から、従業員が経費を不正に使用していたため、解雇したいという相談を受けることがあります、ほとんどが証拠不十分のケースです。

《明治ドレスナー・アセットマネジメント事件》

明治ドレスナー・アセットマネジメント事件（東京地裁判決 平成18年9月29日）では、原告である部長は、毎月、交際費前渡し金として5万円を受け取っていました。

しかし、一緒に飲食をしたとされる従業員が実は飲食をしておらず、交際費を不正に使用したということで解雇をしました。この件は、証拠不十分で

解雇無効になりました。

怪しい点はたくさんありました。原告は行きつけの割烹料理店から白紙の領収書を事前にもらうなどしており、一緒に割烹料理店に行ったとされる部下の多くは「その日は割烹料理店には行っていない」と会社に述べていました。しかし、裁判所は証人の「供述は信用性に欠けるものといわざるを得」ないと述べ、解雇を無効と判断しました。

経費の不正受給を行なっている場合、多くは懲戒解雇事由に該当しますが、実際には証拠があるかないかという難しい問題に直面し、懲戒解雇をしてよいか簡単には判断できないのです。

裁判所という特殊な場所に行くと、「正義は勝つ」とは限らず、確実な証拠がある方が勝つ（確実な証拠がない方が負ける）ことが多く、これでよいのだろうかと思うことも多々あります。重大な規律違反行為であればあるほど証拠の確保が重要になります。

お気軽にご相談下さい (10:00~17:00)

狩野・岡・向井法律事務所

TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982