



Vol.82

弁護士 岡 正俊
社若経営法律事務所

★現金窃取の事実が認定できないとして解雇が無効とされた裁判例

今回のニュースレターは、現金窃取を理由に普通解雇された原告が、解雇無効を理由とする地位確認と、違法解雇を理由とする損害賠償等を求めた事案について、窃取の事実は認定できないとして解雇が無効とされ、損害賠償も認められた裁判例(名古屋地裁令和2年2月28日判決)をご紹介します。

本件で裁判所は、窃取の事実は認定できず、本件解雇は、客観的合理性・社会的相当性を欠き権利濫用として無効であり、原告の労働契約上の権利を有する地位にあることの確認請求は理由があり、また、事実の経緯をみても、被告会社に過失が認められることは明らかであり、本件解雇は、原告の雇用を保持する利益や名誉を侵害するものであるから、不法行為を構成するというべきであるとしました。

従業員による窃盗や横領が疑われる事案についてご相談を受けると、それらの事実が認められる前提でご相談を受けることがあります。本件事件の真相は分かりませんが、これらの事実の立証はかなり難しく、場合によっては反対に会社が損害賠償もしなければならぬことに注意すべきだと思います。

1 事案の概要

(1) 当事者

被告会社は、平成26年4月、動物

病院の経営等を業務目的として設立され、平成22年7月に開設された動物病院を運営している株式会社です。動物病院の院長が会社の社長です。

原告は、平成28年2月に、被告会社に入社し、被告医院にてトリマーとして勤務していました。

平成30年5月11日、被告医院において、同日現金で診療費等の支払がされた顧客の診療費明細書(控)と現金が紛失するという出来事がありました。

同年6月1日、被告院長は、原告に対し、同日付け解雇通知書を交付し、同年7月1日付け普通解雇の意思表示をしました。

なお、被告会社は、パソコンに残っている診療費明細書と院内に残っている診療費明細書(控)とを照合する方法で遡って調査したところ、平成29年9月23日から平成30年5月11日までの間で、合計40日間・計41回、合計263,966円の診療費明細書(控)が紛失していることが判明したと主張しました。被告会社はこの金額等の支払等を求めて原告に損害賠償請求の訴えを起しましたが、これは棄却されています。

(2) 被告会社の主張

①平成30年5月11日の窃取があった時間帯のアリバイが原告にないこと、②平成29年9月23日から平成30年5月11日までの調査期間231日

間において、診療明細書（控）が紛失している日は40日間あるが、原告はすべて出勤していて全く欠勤がないのに対し、被告院長及び他の従業員は5日間以上欠勤していることから繰り返し窃取できる者が原告以外にいないこと、③上記調査期間において原告の欠勤日には窃取がないことからすれば、原告による窃取の事実が認められる。

2 裁判所の判断

裁判所は、平成30年5月11日の診療費明細書（控）と現金が紛失した時間帯について、原告にアリバイが成立せず窃取の機会があったと認定しましたが、他の従業員にも窃取する機会が認められるとして、原告が犯人との推認力は弱いとしました。

また、被告会社の調査と前記被告会社の主張②③について、秘密情報である等を理由に被告会社が証拠化していないことを指摘し、平成30年5月11日を除いて、被告会社指摘の日に診療費明細書（控）が紛失していることと、被告会社指摘の日以外に診療費明細書（控）の紛失がないことについて立証がされていないとしました。

そのほか、被告会社が防犯カメラの映像を確認したところ、外部犯を疑わせるような不審な人物が映っていなかったとの被告会社の主張について、防犯カメラの映像が証拠として提出されていないことから検証のしようがないとしました。

また、原告が、所持品・身体検査を拒んだり、防犯カメラ映像確認の誘い

を断ったうえ、手が震えていた、被告院長との面談の際目を左右に動揺させるようなそぶりがあったなどという被告会社の主張については、具体的な裏付けがなく、仮にそのような言動があったとしても、どのような趣旨でされたか不明であり、手の震えや目の動揺などは主観的印象にとどまり、犯人との認定に影響させることは不相当であるとしました。

裁判所はこのように判断し、本件解雇を権利濫用にあたり無効と判断しました。

そして、解雇が権利濫用と評価され、事実経過や訴訟での被告会社の主張立証状況から、被告会社の判断は性急かつ軽率と言わざるを得ないとし、被告会社に過失が認められることは明らかであり、原告の雇用を保持する利益や名誉を侵害するものとして、不法行為を構成するとしました。これにより、被告会社に対し、解雇により受給できなかった出産手当相当額52万7967円と慰謝料50万円の支払いを命じました。

3 まとめ

本件で会社は具体的な証拠を提出しなかったようですが、セクハラ事件などでも、立証ができるかという点とともに、立証できる証拠があったとしてもそれを裁判所に提出することができるのかという点も重要になります。