

第34回杜若オンラインサロン

急がば回れ！！
～失敗しない社内不正発覚時の対応手法～

杜若経営法律事務所
弁護士 向井 蘭
弁護士 井山 貴裕

令和6年2月22日(木) 13:30～15:00

事例

今月末に退職する予定の経理Zが銀行からの出金を自分の懐に入れていた可能性があります。
また、営業職Wは出張旅費の虚偽申告をして差額を懐に入れ、会社の情報を競業他社に漏洩している疑惑もあります。
会社としても許しがたいのですが、どうすればよいでしょうか。

I 初動対応

間違ったアプローチ いきなりの懲戒解雇

懲戒解雇は普通解雇以上に立証のハードルが高い

- ありがちであるのが、①事実の裏付け(証拠)を欠いたまま処分をする、②弁明の機会の付与を与えずに処分をするという誤り。
- いずれも、処分を無効にする可能性を格段に上げる。
- 不正事案では、特に①事実の裏付けがとても重要である。
- 本人が否認をしても、立証できるように会社も準備する。
- 会社側が冷静になること(感情的にならないこと)が、ベストな解決を導くために重要である。

アプローチ

まずは証拠の収集から

- いきなり本人を問いただすと、弁解を崩せないことがある。
- また、証拠隠滅をされる可能性も上がる。
- 設例の場合には、水増しされた請求書の確保、接待相手とされたものへの確認等の証拠の収集を行う。
- 被害金額や頻度も不正の悪質さを裏付ける重要な資料である。
- 証拠が固まっていると、本人も認めざるを得なくなる。
- 本人が認めると、被害弁償もスムーズに進むことが多い。

収集する証拠の特徴

・証拠は大別すると

①客観的証拠(録音、メール、文書等)

②人証(証言)

に区別できる。

・証拠には、得手不得手がある。

・それぞれの証拠の特質を踏まえ事実を認定する。

	客観的な証拠	証言
特徴	得られる情報が固定	得られる情報が流動的
	得られる情報が断片的	全体的な情報が得られる
利点	証拠としての信用性が高い	全体像の把握がしやすい
欠点	全体像の把握が難しい	証拠としての信用性に疑義が生じやすい

アプローチ② 会社の管理体制の確認

会社の普段の管理体制も問われる

- 過去に同様の事例で、容認していたことがあると本件のみ厳しい対応を行う理由がなくなってしまう。
- 金銭管理が曖昧であると、不正であると言い切れない事例も発生する。
- システムや法人カード等で管理がなされている事例は、この点の立証が容易である。
- 他方で、現金のやりとりについて、日頃から確認をせずに支出を認めていたとなると、会社も当該不正を黙認していたという認定になりやすい。

金銭不正事案のポイント(積極要素・消極要素)

	積極要素	消極要素
証拠の有無 (客観証拠、自白)	あり	なし、乏しい
会社としての日頃の金 銭管理	厳密	アバウト
会社としての容認	容認例なし	容認例あり
金額の多寡	高額	少額
頻度・期間	多数回、長期間	1回～数回
過失の可能性	明確に故意犯	あり

申請と異なる方法
での経費処理等

Ⅱ 事実調査の勘所

被疑者ヒアリングの前が勝負

不正事案の調査の特徴

- ・ 被害者は会社のため、客観証拠の収集と被疑者ヒアリングがメイン
- ・ ヒアリング時に言い逃れできないように客観証拠が必要
- ・ 本人に認めさせて、スムーズな被害弁償に結びつけることも目的。

証拠収集の基本方法

- ・ 刑事手続が視野にあるため、客観証拠が勝負となる。供述証拠は証拠としての価値は低い
- ・ 自社で集める証拠以外にも、取引先や銀行等からも証拠を収集することがある。
- ・ メール等のデータは削除されている可能性もあるため、業者に依頼し復元する
- ・ 上記の対応の関係で悩ましいのは、レピュテーションの問題
- ・ 取引先を紛争に巻き込んでしまうリスクも検討が必要（協力関係の構築）

不正のタイプ別の証拠の収集方法

加害行為の種類	証拠収集方法
銀行払戻金の着服	銀行へ取引明細の開示の依頼。 本人へ預金の取引履歴がわかるものの開示依頼
通勤費の不正受給	住民票や直近の公共料金の支払い明細の提出。
出張旅費や飲食代の不正受給	宿泊先からの領収書の取り寄せ(会社名で予約の場合)。 店舗の営業時間の確認(申告時間の矛盾等)
帳簿の改ざん	取引先に取引実態の確認(請求書の再発行等)
レジの現金の着服	店舗の監視カメラ映像の確認
集金した現金の横領	顧客の領収書の確認(写し可)
企業情報の漏洩	メールやログの確認(削除されている場合には復元) 秘密情報があるサーバーへのアクセス履歴の確認

行為者にヒアリングする際のポイント

- ・ 第1回目のヒアリングは、予告なしに行った方がよい。
- ・ 録音は必須。
- ・ 会社の手持ち証拠をいきなりは開示しない。
- ・ 開示してしまうと、それを前提に加害者が供述内容を変更したり、言い訳をする可能性もあるので、まずは証拠を開示しないでヒアリングした方がよい。
- ・ 被疑者も会社がどこまで情報を持っているかわからない方が正直に話す可能性が高い。

Ⅲ 事実認定

状況証拠のみで不正を認定することの危険性

アニマルホールド事件（名古屋地判R2.2.28 労判 1231号 157頁）
原告が平成29年9月23日から平成30年5月11日の間の計40日間・41回にわたり、被告会社の運営する動物病院の診療費明細書（控）を破棄・隠匿すると同時にレジスターから計26万3966円の診療費を窃取したとして会社が解雇をした事例

- ・ 原告のアリバイがないことは犯人としての推認力は弱いと判断
- ・ 横領が発生した日全てに原告が勤務していたというのみでは他の者の犯行の可能性を否定できない
- ・ 原告が窃取したという裏付け証拠が何も提出されていないことを裁判所は指摘
- ・ 原告が上記の診療費を窃取したと認定できないとした。

出金、入金の事実が特定できる場合

令和5年6月10日に●銀行
●支店にて、会社の口座より
20万円が出金された

令和5年6月11日に本人の
口座に20万円の入金がある

金銭の移動を推認

会社銀行の取引明細

本人の通帳の写し

出張旅費の請求の認定

Wは出張旅費として令和5年7月1日に9000円を会社に申告した

実際の宿泊費用は7000円である。

虚偽申告を推認

出張旅費の申請書

ホテルから取り寄せた再発行の請求書

IV 事後対応・再発防止

不正事案の対応のポイント

- ・民事訴訟でも、刑事事件でも裁判所は、正常な決済のフローはどのようになっているか確認する。

→正常なフローと対象の事実がどこまで乖離しているかという点が金銭不正の立証につながる。

- ・不正の発覚の経緯も重要なポイント

→巧妙な隠蔽であるほど悪質性が高い。

- ・被害の内容、正常な取引との乖離の程度(会社の管理状況)、行為態様の悪質さ、回数、期間を軸に処分を決定する。

→能力不足等の他の解雇類型と比較すると事実が認定できれば、有効とされることが多いのも実情

懲戒解雇、懲戒処分前の自宅待機

- ・事実が立証できると悪質な事案として、懲戒解雇が有効となる事例も多い(最近の裁判例の動向は次ページ)。
- ・懲戒解雇の前に調査のために無給での自宅待機にできるか？
→「就業規則上の根拠があればできる」というのは、よくある誤解。
①不正行為の再発、証拠隠滅のおそれなどの緊急かつ合理的な理由が存するか又は ②これを実質的な出勤停止処分に転化させる懲戒規定上の根拠が存在することを要するのが裁判例
- ・最近の裁判例(JTB事件東京地裁令和3年4月13日)も経費の不正受給の事案について、懲戒解雇は有効としつつ、無給での出勤停止はできないと判断した。

金銭不正事案における解雇

最近の裁判例

- 通勤手当の不正受給等を理由とする大学教員の懲戒解雇が有効とされた例（学校法人甲大学事件・東京地裁（令和3年3月18日判決））
- 100回以上にわたり出張旅費を不正受給していたことを理由とする懲戒解雇につき有効と判断された例（日本郵便事件・札幌地裁令和2年1月23日判決）
- 自販機内の売上金着服行為を理由とする懲戒解雇が有効と判断された例（近畿中央ヤクルト販売事件・大阪地裁令和2年5月28日判決）

定期券を購入せずバイク通勤することが容認されていたかどうか争点

不正受給について争いなく懲戒の重さが争点

調査時の自白の任意性が争点

情報漏えいに関する最新裁判例

伊藤忠商事ほか1社事（東京地裁令和4年12月26日）
不正アップロード行為は、不正競争防止法違反には該当しないが、懲戒解雇処分をもって臨むのもやむを得ない行為であるとして、懲戒解雇無効地位確認等請求及び未払退職金等支払請求が斥けられた裁判例

「情報が事業者の管理が及ばない領域に一旦流出した場合には、その後に当該情報が悪用されるなどして事業者に金銭的な損害が生じたとしても、その**立証が困難**なことや、当該従業員が会社に生じた損害賠償を支払うだけの**資力に欠ける**こともあり得るところであり、情報の社外流出に関わる非違行為に対し、**損害賠償による事後的な救済は実効性に欠ける**面がある。さらに、このような非違行為は、退職が決まった従業員において、特にこれを行う動機があることが多い一方で、このような従業員による非違行為に対しては、**退職金の不支給・減額が予定される懲戒解雇以外の懲戒処分では十分な抑止力とならない**から、事業者の利益を守り、社内秩序を維持する上では、退職が決まった従業員による情報の社外流出に関わる非違行為に対し、事業者が金銭的な損害が生じていない場合であっても、比較的広く懲戒解雇をもって臨むことも許容される」

刑事告訴・懲戒処分の公表

刑事告訴

- 悪質な事案は懲戒と並行して、警察（検察）への告訴も進める。
- 告訴は書面で内容を整理し、証拠も提出する。
- 警察から関係者への調査が行われる。
 - →取引先等に知られることによるレピュテーションリスクがある場合には、刑事告訴に踏み切らない方がよい。

懲戒処分の公表

- 公表の範囲は最小限とするべきとするのが裁判例（東京地裁昭和52年12月19日）。最小限を超えると名誉毀損となる。
- 公表内容は、事実のみとし、氏名等本人の特定につながる情報は記載せず、推測等も記載しない。

まとめ

本日のポイントのおさらい(不正対応)

調査のポイント

- 加害者ヒアリングは客観証拠を集めてから。
- 証拠の開示は慎重に。
- 録音は必須

事実認定のポイント

- 証明対象となる事実を特定する
- 一番重要な証拠は客観証拠であり、事実認定はこれに依拠する。
- 事実と証拠の構造を整理
- 客観証拠からストーリーを作れるようにする
- 行為者ヒアリングは、事実認定ではなく本人に認めさせて、被害弁償につなげる場というスタンスで臨む
- 無理な認定はしない

ご清聴ありがとうございました

