



## Vol.139

杜若経営法律事務所 弁護士 岸田鑑彦

### 500円×4回＝2000円の不法な領得による普通解雇が有効

#### 1 お金の不正と解雇

虚偽申請をおこない通勤手当を不正に受給していた場合や、私的な飲食を会社経費と申請して私的に流用していた場合や、会社の現金を横領していた場合など、業務や雇用契約に関わるお金の不正については、懲戒解雇や諭旨解雇など重たい処分であっても有効と判断されるケースが多いです。

ただこのようなケースでは、横領していた事実はないとの反論、不正に得ようとしていたわけではないとの反論、不正に受給したお金は弁償したとの反論などがなされ、処分そのものの有効性が争われます。したがって、証拠上、そのような不正が認定できるかどうか重要です。

そして仮に認定できたとしても、その横領額がさほど大きくない場合に、行為そのものの悪質性を重視し解雇等の判断に踏み切るかは非常に悩ましいところです。今回ご紹介する裁判例は、美容師が、売上金の一部を不正に領得していたかどうか争われ、その額が500円×4回で2000円だとして、普通解雇の有効性が争われた事案です（美容室A事件・東京地裁令和6年10月15日判決・労経速2580号）。使用者側はもっと横領額があったと主張しましたが、裁判所は防犯カメラの映像等から不法な領得行為は500円×4回の2000円としました。ただそれでも普通解雇を有効と判断しています。

#### 2 行為そのものの悪質さに対する裁判所の評価

そもそも横領行為の立証は難しいです。今回の事案も防犯カメラの映像がありましたが、それでも、レジでのお金のやり取りでは違算もあり得るし、お客さんがチップとして多めに渡してくれたり、お釣りはいいよ、というケースもあったりするため、仮にお金の領得があったとしても不正とまでは認定できず、社内ルールの違反（チップをもらった場合は社長に報告する等）にとどまることもあり得ます。

本件でも、使用者が不正であると指摘したものの一部については、顧客からチップの趣旨で代金額を上回る額の交付を受け、その差額を取得していたものであり、売上金を不法に領得したとまでは認められないと判断しています。

ただそのうち4回については、顧客から受領した額と代金額との差額の全額を釣銭として交付するか、顧客から代金額と同額を受領しているなど、顧客から代金額を上回る金額の交付を受けていないので、このときに原告がレジから五百円硬貨を取得する行為は、釣銭の一部等をチップとして受領する機会があることに乗じて、美容室の売上金を不法に領得したものと認めるほかないとしました。

そのうえで裁判所は「原告は、4回にわたって本件美容室の売上金を不法に領得したものであるところ、その金額は合計2000円と少額であるものの、従業員を雇用して営利事業を営む者において、当該事業による売上金をレジから複数回にわたって不法に領得した者を雇用し続けることは不可能であって、原告の上記行為は、労働者と使用者の間の信頼関係を破壊するものというほかない。そして、原告が売上金を不法に領得したことを認めておらず、被害弁償をしていないことも併せ考慮すると、本件解雇について、客観的に合理的な理由を欠くとも、社会通念上相当であると認められないともいうことはできず、権利の濫用に当たるとはいえないから、本件解雇は有効というべきである。」とあっさりと解雇を有効と判断しました。

普通解雇だったこと、本人が横領を否定し被害弁償していないことも考慮されているとはいえ、被害額が少なくても信頼関係を破壊するとはっきり述べており、雇用契約という双方の信頼関係をもとに成り立っている継続的な契約における行為の悪質さを重視しているように思えます。最終的な処分内容は総合的に判断するとしても、労働者側から「被害金額がわずかである」との主張がなされても、この裁判所の判断のように金額だけの問題ではないと毅然と反論していくべきです。

以上

お電話・メールでご相談お待ちしております。(9:00~17:00)

[杜若経営法律事務所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)