

相談室 Q&A

人事管理関係

Q

証拠のない横領について、懲戒解雇や弁償させることは可能か

当社の社員が横領を働いた模様です。しかし、本人は「領収書を紛失しただけ」と主張しています。金額が大きいので懲戒解雇の上、弁償もさせるべく、当人の個人通帳を提出させたいと考えます。そこで、①本当に領収書を紛失した場合、②横領の事実が不明の場合、③横領が立証できた場合、それぞれに分けて留意点を教えてください。

(兵庫県 T社)

A

解雇事由が存在することや横領した金員を賠償させるためには、使用者に横領行為についての立証責任があるため、まったく証拠がない状況で、懲戒解雇をするべきではないし、賠償を求めることもできない。ただし、客観的な証拠がなくとも、生活状況の変化、周囲の従業員の証言などから、私的流用が十分に認められ、横領の事実を裏付けられれば懲戒解雇や賠償を求めることも可能と考えられる

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. 解雇や横領に対する賠償請求における立証責任について

ご質問の会社では、横領による解雇処分または弁償を求めることを検討されていますが、使用者には横領の事実を立証する必要があります。

横領に基づく解雇処分を行うためには、①就業規則に定める解雇事由に該当すること、②解雇処分について客観的かつ合理的な理由があること、③横領行為に対する処分として社会通念上の相当性が認められることが必要となります。法的に有効な解雇処分を実行するためには、①～③までの事実について、使用者が立証しなければなりません。

また、横領行為に基づく損害賠償請求については、民法上の不法行為(民法709条)または債務不履行(民法415条、416条)に基づき請求することになりますが、この場合でも、横領行為の存在を

立証しなければなりません。

つまり、解雇処分を行う場合であっても、損害賠償を請求する場合であっても、いずれにしろ「横領行為が存在すること」については、使用者が立証しなければならないことになります。

横領行為については、さまざまな方法が考えられます。例えば、経理担当者が小口現金の管理などを操作する場合や管理している口座から送金する場合、営業担当者が経費精算の際に虚偽の経路などを申告して過剰な経費を受領する場合、出張費用などの仮払いなどを受けた従業員が精算の際に虚偽の精算内容を申告する場合などが考えられます。

領収書の紛失が問題となるケースということであれば、上記の例で言えば、仮払いを受けた従業員が精算する際に、仮払金から領収書で支払いを証明できる金額を控除した金額と実際の残額が異

なる場合などが考えられます。

立証責任が使用者にある以上、いかにして立証していくのかということが問題となります。横領の疑いが生じていることから、個人の通帳の提出を求め、任意の提出がなされる限りは、それが直ちに違法となるとはいえないでしょう。しかしながら、個人の通帳は、基本的には個人のプライバシー情報が記載されているものである以上、たとえ横領の疑いがあるとしても、提出を命じることはできないでしょう。

2. 本当に領収書を紛失した場合について

領収書の紛失自体は不適切と言わざるを得ませんが、経費を私的に流用したのではない以上、解雇に至るほどの事情とは言い難く、懲戒解雇が有効になるとはいえないでしょう。弁償についても、自らのために私的流用したことが立証できなければ、損害賠償を請求することはできません。

領収書の紛失自体は事実であるとしても、これに対して懲戒処分を科すことができるか否かについては、就業規則上の服務規律の違反事由に該当するかに左右されます。

仮に、違反事由に該当しない場合には、懲戒処分を科すことはできませんが、紛失の経緯や用途などを明確にするため、経緯の報告書を作成させるなど、領収書の紛失を防止した上で、私的流用を実行しづらい経費の精算手続きとするように留意すべきでしょう。

3. 横領の事実が不明の場合について

結局、領収書の紛失以上の事実が判明しない限りは、領収書の紛失であった場合と同様の結論となります。

しかしながら、横領の事実が不明なままに至るまでにいかなる調査を実施するのが重要でしょう。当事者からのヒアリングはもちろんですが、そこで現れた用途について裏付けが取れるのか、裏付けを取った結果としていかなる事実が判明するのかなど、調査を深く進めていくことが、真偽不明のままにしないためには重要と考えられます。

4. 横領が立証できた場合について

実務上、横領の事実が認定できる場合には、懲戒解雇の効力を認める例は多いといえるでしょう。公務員に対する懲戒処分の基準を定めている人事院が公表する「懲戒処分の指針について」（平12. 3.31 職職68、最終改正：平30. 9. 7 職審185）においても、公金または官物の横領行為については、原則として免職とされており、解雇に相当する処分が予定されています。

やはり、横領行為は過失などによって生じるのではなく、故意で行われることや、使用者に対する明白な背任的行為である以上、行為の悪質性は高く評価され、解雇処分の客観的合理性や社会通念上の相当性は認められやすいといえます。

例えば、大泰化工事件（東京地裁 平28. 2. 5判決）では、経理担当職員が、311万円余りを小口現金から横領していた事案において、小口現金の管理をしていた小型金庫が鍵をかけて管理されておらず、自ら以外が関与していた可能性があるとして、解雇の効力や賠償範囲について争いましたが、使用者の調査およびヒアリングの段階で、当該従業員の月の支出の平均額が会社からの給与を上回っており、会社からの横領がなければ賄うことができず、個人の口座に給与以外の入金が確認されたことなどから、横領の事実が認定され、解雇は有効となり、損害賠償も請求の全額が認められました。

この事案では、使用者の調査段階で、通帳の任意提出を受けていましたが、特段その行為が違法などと判断されたりはしていません。また、横領した金員についても、管理上の不備がなかったわけではありませんが、過失相殺による減額などは実施されず、全額の賠償が認められています。

多様な横領方法に対して、横領の事実が認定できる限りは、解雇が有効とされやすい傾向があります。使用者としては、横領行為の立証ができるように、現金や経費の管理方法や申請の手続き、定期的なチェックを実施するなど横領行為が発覚しやすい環境を整えておくことも重要でしょう。