

## 社員の不正等に絡む労使問題の裁判所の実情と対応のコツ

弁 護 士 中 村 浩 士

1 昨年、ダンダリンという労働基準監督官のテレビドラマがヒットしました。

テレビドラマの影響がどれだけあるのかは分かりませんが、近時、新入社員を含む若手社員が、残業代請求やパワハラ等の労働問題について、労働基準監督署に相談を持ち込むケースが急増しているように思います。専ら使用者側に非があるケースは別として、真実に反した相談内容なのではないかと疑問に思わざるを得ない事例も散見されます。

本日は、社内で不正を働いた社員を懲戒解雇したところ、当該社員が、不正を働いた事実はないし、その証拠もないのに不当に解雇されたとして労働基準監督署に相談し、長時間労働やパワハラ等の会社側の落ち度により精神疾患を発症したとして労災認定を受け、会社に対し、多額の慰謝料や未払給与等の請求に及ぶという事例について触れたいと思います。

2 使用者と労働者との紛争に弁護士が介入してくることが現在ほど多くはなかった一昔前においては、社員に不正があればもちろん、能力不足等の事情により解雇をしたとしても、弁護士が介入して裁判所で争われるといった事態までを心配する必要はまだ少なかったかもしれません。

しかし、貸金業者の相次ぐ倒産により、いわゆる過払いバブル時代にこれに依拠していた弁護士の業績が悪化したこともあり、残業代請求や不当解雇による損害賠償請求という労使問題に弁護士が積極的に介入するようになってきた面は否めないと思います。

弁護士によっては、法律相談料や最初にいただく着手金はいずれも無料とし、実際に会社から支払を受けることができた場合にその一部を報酬としていただくというような価格設定をしているところもあり、弁護士に相談しようという心理的ハードルがかなり下がっている実情もあろうかと思えます。

3 弁護士介入により労働審判や裁判に持ち込まれた場合には、会社が行った解雇処分が有効と判断されるケースは極めて少ないのが現状です。解雇、特に懲戒解雇処分をするに当たっては、法的には非常に厳しい要件が課されており、解雇処分よりも軽い戒告・減給・停職等の懲戒処分を段階的に踏んで指導の機会を経てもなお改善されない等の事情があり、かつその事情があることが一目で分かる証拠を残しておかないと、懲戒解雇処分は無効とされて

しまうケースがほとんどです。能力不足による懲戒解雇が裁判所において有効と認められることは、まずほとんどないというのが実情です。

4 社員による横領や詐欺、背任等の会社に直接損害を与えるような不正事例については、その不正の事実が間違いなければ、懲戒解雇も有効と認められることが多いですが、「不正の事実」を証拠できちんと証明できることが大前提です。証拠の確保がきちんできていないがために、裁判所で不正の事実の存在を認定してもらえず、結局、証拠も十分でないのに見込みだけで安易に下した不当解雇と判断せざるを得なくなり、不正をされた会社が逆に不正を働いた従業員に対して、慰謝料や未払給与等の多額の支払いを余儀なくされてしまうケースが増加してきているのです。使用者にとってはおよそ耐え難い常識にも反する事態ですが、現実にはこのような事態が増えているのです。

5 それでは、社員による不正等の懲戒に値する事実が発生した場合、会社としては、どのような点に留意して、懲戒解雇処分を下せば良いのでしょうか。

紙面の制約もあり、不正事実の発生から懲戒解雇処分に至るスキームと各段階ごとの留意点の概略についてのみ記しますが、ご参照いただくと幸いです。

#### 【社員の不正事実の調査方法】

(およそ事実調査一般に共通します)

調査体制と調査方針・スケジュールの確立

↓

客観証拠の収集 ※注1

↓

自宅待機命令のタイミング ※注2

↓

当事者及び関係者からの一斉同時聴取 ※注3

↓

事実認定と処分方針の確定

↓

弁明手続の実施 ※注4

↓

懲戒解雇 ※注5

↓  
刑事告訴、民事訴訟等の手続選択 ※注6

※注1 どのような証拠が必要か？

- ・請求書、注文書、納品書、契約書、見積書、稟議書、決算書、出金伝票、帳簿類、メール、その他連絡文書等
- ・金銭の流れが分かる預金通帳等
- ・リポートを取得したことが分かる証拠あるいはリポートの費消先の分かる証拠が必要。会社の損害の穴埋め等、会社に還流している部分は横領や不法行為とはならない可能性あり。

※注2 調査期間中の自宅待機命令

- ・原則として賃金支払い義務あり
- ・就労させないことにつき、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場合には支払い義務を免れる（日通名古屋製鉄作業株式会社事件 名古屋地判平3・7・22）

※注3 事情聴取の手法

- ・事実調査に熟練した弁護士に依頼、それができない場合には2名で聴取
- ・騙されない、性悪説に立つ。全く信じていないという演技も必要。
- ・なるべく録音する
- ・客観証拠をぶつけるタイミングは工夫が必要。手の内を見せない。
- ・自白の獲得は、極めて重要
- ・人は、利益誘導でしか自白をしない
- ・信頼関係の「舞台」を設定する工夫は重要
- ・聴取者、情報集約者、処分者等の役割分担の工夫も一案
- ・客観証拠の収集を視野に入れながら聴取する
- ・弁護士の同席を認める必要はない
- ・聴取内容は、なるべく一問一答式で、実際の話し言葉を忠実に再現した書面を作成の上、署名・押印を求める。本人が頑なに拒否する部分は、そのまま盛り込んであげること、書面の信用性が高まる。
- ・録音していない場合には、自筆の書面も提出させる
- ・否認している場合にも、後で新たな弁解を出させないために、あるいは、主張の矛盾を浮き彫りにするために、その証拠化は重要

※注4 処分の見込とその理由となる事実を本人に説明の上、十分に弁解を聞いた上で最終処分を下すべき。これを怠ると、処分が無効となる可能性がある。

※注5 解雇後の本人の調査協力は得られないので（逃げた者勝ちになる可能性が高い）、その前段階、社員の身分を有する間の早い段階での調査と証拠の確保が決定的に重要。任意の証拠提出依頼を繰り返し、ありとあらゆる証拠を早期に確保すべきである。調査協力及び拒否に関する規程類の整備も考慮に値する。

### 【モデル就業規則】

#### 第〇条 従業員の調査協力義務

- 1 会社は、コンプライアンス違反の疑いを察知したときは、当該事実の有無、その内容等について必要な調査を行う。
- 2 従業員は、前項に基づき会社が必要性を認めて適宜の方法により実施する調査に協力する義務を負い、正当な理由なく調査への協力を拒んではない。
- 3 会社は、第1項に基づく調査に際し、必要に応じ、従業員に対し、自宅待機を命じることができる。

※注6 告訴して刑事手続を先行させられると楽。捜索は、刑事事件でしかできないし、100万円を超える場合には、弁償しないと実刑になる可能性が高く、否認せずに認めて、必死に弁済しようとする動機が一気に高まる。刑事記録の入手が可能になるし、警察・検察と弁護士が連携して、強制執行に必要な情報の入手も可能となる。  
告訴先は、所轄の刑事二課か、検察庁の特別刑事部。  
民事裁判官は、刑事手続以外での証拠収集の限界や、横領や背任等の経済事犯の認定方法を必ずしも正確に理解しているとは限らない。

- 6 最後に、以上のような事実調査を実施して、その事実を証明できる証拠をきちんと確保した上で懲戒処分を下したとしても、その処分の有効無効は裁判官の判断に委ねられており、必ず有効になるという保証はありません。

そこで、近時急増する労使問題で使用者側が裁判所で敗訴するリスク等に備える各種保険が売り出されており、その一部をご紹介します。「保険でカバーできる部分は、大胆かつ実務的に。保険でカバーできない部分は、法的にプロテクトしつつ慎重に。」、これが私の考えるリスク管理の基本です。

#### ～雇用慣行賠償責任保険（EPLI）の活用の検討～

- 不当解雇を含む無効な懲戒処分、セクハラ・パワハラ、名誉毀損等での損害賠償金（不当解雇による未払給与含む）及び弁護士費用を含む裁判費用をカバー
- 東京海上日動火災保険、あいおいニッセイ同和損保、AIU保険、チューリッヒ保険会社等で商品化している