



情報(第93号)



745-0031 周南市銀南街 21 銀南ビル 2 階
銀座社会保険労務士法人 代表社員 吉国 智彦
TEL 0834-34-0567 FAX 0834-34-0565
E-mail:ginzasyakaihoken@iaa.itkeeper.ne.jp
URL:<https://ginza-syaroushi.com/>

懲戒解雇の相当性



1 紛争の未然防止

今号の事件は、前号と同一です。前号は、社会保険の資格回復が争点で、今号は、懲戒解雇が争点です。地方裁判所では相当性あり、高等裁判所では相当性なしと真反対の解釈となりました。

一般論として、紛争が生じたとき、最終的には、裁判によって解決を図るしかありません。社会保険労務士の立場からは、そもそも紛争を予防するため、普段からの取組みを強化することが大事だと提唱しています。

2 事案の概要

ざっとした内容を紹介すると、紛争の当事者は、信用金庫とその職員です。信用金庫には、迂回融資や情実融資の疑惑があり（褒められた運営ではない）、二人の職員は労働組合の執行部として、組合交渉において不正を追及していたのです。

原告は、オンライン端末機を利用して信用金庫のホストコンピューターへアクセスし、顧客の信用情報を取得、印刷しています。これが第三者へ流出したようで、当該第三者がそれを信用金庫へ提示して、自身の当座預金口座を開設するよう要求する事態に発展します。もっとも、当該第三者提示した情報は、原告が取得印字した信用情報であったかについてあやふやで、高等裁判所は、そうだと認定できる証拠がないと結論づけています。なお、当該第三者は不渡りによって銀行取引停止中の者で、ゆすりの部類といえます。

信用金庫では、流出文書調査委員会を発足させ、関係職員 18 名から事情聴をするなど、調査を行い、前記漏えいにつき、原告らの関与が明らかであるとして懲戒解雇を行い、原告は、その解雇無効を争ったものです。

3 地方裁判所の判断

金融機関は、その業務の性質から、顧客の信用に関わる情報を入手し、保持する必要があるところ、情報は、顧客との信頼関係に基づき初めて入手が可能となるものである一方、顧客にとっては、これが外部に流出して第三者に知られる事態となれば事業の継続に重大な影響が及ぶおそれがあるものであるから、金融機関は、顧客の信用情報等の機密情報を厳格に管理し、その秘密を保持すべき重大な義務を負っており、この義務の遵守は、金融機関の存立と事業の円滑な運営の維持のための絶対的な要件である。

原告らの行為は、勤務時間中に、交付されたオペレータカードを使用して、自己使用目的で、業務とは無関係に顧客に関する信用情報を収集したもので、顧客の被告に対する信頼を裏切るものであり、このような行為が自由に行われることになれば、収集した資料の管理が個人に委ねられる結果として、故意又は過失による顧客の情報の外部流出を招き、顧客の信用及び被告に対する信頼に重大な影響を及ぼし、

被告の存立を脅かすに至る事態が生じかねない。したがって、原告らの行為は、金融機関の職員として、重大な規律違反行為だと、解雇は相当としました（3名の裁判官）。

4 高等裁判所の判断

一見すると、何故これが逆転するのかという判決です。高等裁判所においても、原告が信用情報を印刷して作成したことを認定、信用金庫の所有物であるから、これを業務外の目的に使用するために、許可なく業務外で取得する行為は、形式的には、窃盗に当たるといえるといえます。

ところが、地方裁判所は、重大な規律違反行為だから解雇相当としたのに対し、高等裁判所は、就業規則面を子細に考察した判断となっています。即ち、

「就業規則の出勤停止、減給又は譴責の事由として「許可を得ないで金庫の施設、什器備品、車両等を業務以外の目的で使用したとき」、「正当な理由なく金庫の金品を持ち出し、または私用に供したとき」を定めており、形式的に窃盗に当たる行為であっても出勤停止又はこれより軽い処分をもって臨む場合のあることが予定されている。他方、「刑事犯または、これに類する行為」を懲戒解雇事由として予定されているから原告の行為は懲戒解雇事由該当しないというのです。信用情報が重要なもので、これを業務と関係なく取得することが許されないとしても就業規則にそう規定していないから、出勤停止よりも重い処分を科すことはできないと断じています。そして、上告も棄却されました。

5 就業規則

このように就業規則の重要性が問われた判例といえます。「信用情報には、会員の出資額、顧客ランク、融資額、融資条件、返済方法、延滞状況、担保明細が記載され、手形の支払義務者の不渡り等の信用情報が記載されている。これらの融資の内容や融資の相手方の信用状況に関する情報は、当該顧客にとって、高度のプライバシーに属する事項であり、また、金融機関の融資の相手方に対する評価は、当該金融機関にとって、最高機密に属する事項である」と理解を示す一方、それが懲戒解雇理由となるかは、就業規則の定めによるわけです。

6 懲戒処分

前項は、高等裁判所の独自の見解ではなく、「使用者は規則や指示・命令に違反する労働者に対しては、規則の定めるところにより懲戒処分をなし得る」と判示しています（最三判昭 54. 10. 30 民集 33-6-647）。

就業規則で規定しない懲戒処分はできず、一度点検をお勧めします。それ以上に重要なのは、信用情報の不正取得など、不適切事例を予防する日々の取り組みです。

当法人では、雇用調整助成金のご相談を承っております

745-0031 周南市銀南街 21 銀南ビル 2 階

銀座社会保険労務士法人 社会保険労務士 吉国智彦

TEL 0834-34-0567 FAX 0834-34-0565

E-mail:ginzasyakaihoken@iaa.itkeeper.ne.jp

URL: <https://ginza-syaroushi.com/>