

## 2. 職場管理

### 事例3 盗難と社員の懲戒

A社では倉庫に保管してあった銅線ケーブルの量がいつの間にか少なくなっていた。担当者がこれに気付き、監視カメラを設置したところ、銅線ケーブルを無断で持ち出す従業員の姿が録画されており、この者がケーブルを盗んで売却していたことが判明した。

#### 【問題点】

ベトナムで従業員による盗難被害を受けたという話は珍しくない。在庫、備品、飲料ボトル、計測器、部品通い箱から、原材料、仕掛品、不合格品などまで、様々な物が持ち出され、市中で販売される。本件では監視カメラの設置により犯行が発覚したが、犯人が判明しないケースも多い。

#### 【対応策】

会社によっては、従業員の出入りにあたって金属探知機や警備員による荷物チェックを行ったり、私物のカバン等の持ち込みを制限するなどの対策を取っているが、警備員を買収するなど監視の目をかいくぐって犯行を働く者もあり、二重三重の対策が必要となる。

ベトナムの労働法では、労働者が職場において窃盗を行ったことは、懲戒解雇事由の一つとして明記されている。したがって、窃盗の明確な証拠がつかめた場合、法定の手続きにしたがって懲戒解雇処分を行うことが妥当である。

懲戒処分を行うには、労働者本人およびその労働者が加入している基礎レベル労働者代表組織を招集して会議を開催する必要がある。労働者は、弁護士等に自己の弁護を依頼することができ、実際に弁護士が出てくることも少なくない。同会議において、会社側は、労働者の違反を立証した上で処分を決定し、その審理の過程を議事録に残す必要がある。

本件のような事実関係が明白な場合はともかく、会社による犯行の立証が不十分な場合には、懲戒処分に対して労働者が争い、関係各所に苦情を申し立ててくるケースも少なくない。法令上は、このようなケースでは労働調停、労働仲裁または裁判所での民事訴訟で紛争解決が図られることになるが、当事者の申し立てにより警察や人民委員会などそれ以外の当局が口を出してくる場合もあり、十分な証拠を持って丁寧な説明が必要となってくる。懲戒処分を行うにはそれだけの覚悟が必要となる。難しいケースでは、早い段階から弁護士に相談しながら進めることが必要だろう。