



Vol.53

弁護士 岡 正俊
杜若経営法律事務所

★あらためて通勤費の不正受給について考えてみました

従業員による通勤費の不正受給について相談を受けることがあります。先日もある顧問先様から相談を受けました。

最近では、健康のために、会社や自宅の最寄り駅の一つ手前の駅で乗降車して、一駅分歩くといったケースもあると思います。通常は自宅から電車の駅までバスを使っているけれども、バスの時刻に遅れそうなので電車の駅まで家族に車で送ってもらった(楽なのでそれが通常になった)というケースもあると思います。

このように、会社に申告している通勤経路・手段とは異なる経路・手段を利用するケースにも様々なケースがあることから、どこから不正受給として懲戒処分の対象にすべきか判断に迷われることがあるようです。

考え方としては、通勤費の支払いは法律上の義務ではないのでどのような場合に通勤費を支給するかは使用者が決めることができるという原則、通勤費に関するルールの明確化・周知、会社の事務手続の簡略化、従業員の利得

の防止といった点から考える必要があると思います。

不正受給の典型的な例は、通勤費として1か月分の定期代を支給するというルールのもとで、引越して定期代が安くなったにもかかわらず、それを故意に届け出ずに差額を不正に受給するというケースや、定期券を購入するつもりがないにもかかわらず定期代を申告し、自転車通勤し定期代を領得するといったケースです。こういったケースでは、不正受給の期間、領得した金額の多寡や不正に領得する意思の認定の程度によっては懲戒解雇や論旨解雇にも相当します。

一方、定期券を購入したが、健康のため、ほぼ毎日自転車通勤している(雨の日だけ公共交通機関を利用する)といったケースはどうでしょうか。会社としては、使わない定期券の購入代金を会社が支給するのはおかしいのではないか?従業員が不正受給ではないのか?と考えるのも理解できなくはありません。

ただ、実際に定期券を購入して

Labor-management.net News Vol.53

労働組合対応、労基署対応、使用者側の労務トラブルを弁護士岡正俊が解決！

いる以上、従業員に金銭の利得はありませんし、目的も健康のためということですので、私の考えでは、懲戒処分にするのではなく、ルールを徹底したり、指導したりすることで対応すべきケースかと思います。

あらためて賃金規則を見ると、意外に通勤費、通勤手当のルールというのは明確ではない規則もあると思いました。例えば、通勤費実費を支給するという記載ですと、実際に公共交通機関を利用した場合に実費を支給すると解釈できそうですが、梅雨の時期には自転車通勤しないとするので毎日実費精算するのか、定期代の方が安いので定期券購入代金を支給するのか等々、考えることが色々ありそうです。

いちいち実費精算する事務手続の煩雑さを考えると、1か月ないし6か月の定期券を購入してもらい、領収書を提出させ、その定期代を通勤費として支払うこととし、一駅分歩いたり、自転車通勤する日があっても、それは従業員の判断に任せ、ほぼ毎日自転車通勤という場合でたまに電車に乗ることがあっても定期代以外の通勤費支給は認めない、といったルールが明確で、従業員の利得

も防ぐことができますし、違反した場合に懲戒処分をしやすいのではないかと思います。

最後にご参考までに、通勤費の裁判例ではないですが、住宅手当等の不正受給で懲戒解雇が有効とされた最近の裁判例をご紹介します(東京地方裁判所平成30年5月30日判決)。この事件では、3年以上の期間において、本来行うべき申請を行わなかったというにとどまらず、積極的に虚偽の事実を申告して各種手当を不正に受給したりするなど、雇用関係を継続する前提となる信頼関係を回復困難な程に毀損する背信行為を複数回にわたり行い、会社に400万円を超える損害を生じさせたとして、懲戒解雇が有効とされました。妥当な判決かと思えます。このケースでは損害も400万円と高額ですが、そこまできなくても積極的に虚偽の事実を申告したようなケースでは、信頼関係が失われているとして懲戒解雇等の厳しい処分を検討することが多いのではないかと思います。