



Vol.93

弁護士 岸田鑑彦
社若経営法律事務所

★通勤手当の不正受給と懲戒処分

今回ご紹介する裁判例（学校法人甲大学事件・東京地裁令和3年3月18日判決）は、通勤手当を約6年間にわたり、約200万円不正に受給したこと等（他にも理由があります）を理由とした懲戒解雇を有効と判断した事案です。

第1 通勤手当の不正受給は詐欺に該当し得る

多くの会社で、通勤手当については、従業員から通勤経路に関する届けを出してもらい、会社の方で最も経済的かつ合理的な経路を算出することになっていると思います。

もし従業員が本来の通勤方法と異なる経路を届け出たり、本来すべき届け出をしなかったことによって、会社が通勤経路及びそれにかかる費用を誤信し、本来支払うべき必要のない金銭を支払ったとしたら、それは詐欺に該当し得る行為です。

同じように、本来は遅刻なのに、同僚に頼んで遅刻にならないようタイムカードの打刻を依頼し打刻させた場合も、本来は遅刻控除により支払わなくてよい金銭を、タイムカードの記載に基づき全額の支給を得ようとする行為であり、これも詐欺に該当し得る行為です。

このような不正受給は、会社に損害を与えるだけでなく、社内秩序に重大な影響を与える行為であり、厳しく処分されるべき類型です。しかし不正受給の方法、頻度、被害額等は事案によってさまざまであり、事案ごとに処分の程度を決める必要があります。

第2 不正受給に対する懲戒処分

この事案では、原告は、法人に採用されたときから、自宅からバイクを利用して職場に通勤していました。

本来はバイクで通勤することを届け出る必要があったにもかかわらず、それをせず、公共交通機関での通勤を届け出ました。その期間は約6年にも及び、その金額も約200万円と高額でした。

法人は、これらの事実が発覚したことから、免職（本人の非行を論じ、依願退職させる。退職願を提出した場合は退職とみなし、第55条の規定の範囲内で退職金を支払うこととする。退職願を提出しない場合は懲戒解雇とし、退職金は支払わない。）の懲戒処分としたものの、原告から期限までに退職願の提出がなかったために懲戒解雇となりました。

なお原告は、これまで法人で懲戒処分を受けたことがなかったため、法人は懲戒解雇ではなく、免職の懲戒処分を選択したようです。

第3 裁判所の判断

裁判所は、かかる通勤手当の不正受給とバイク通勤を届け出なかったことについて、詐欺と評価し得る悪質な行為であるとして厳しく判断しています。大きく次の4つの要素を重視しているように思います。

1 行為そのものが悪質

「本件通勤手当受給及び本件無届通勤は、採用当初より、支給される通勤手当と実際に通勤に係る費用との間の差額を利得する目的で、かつ、届け出た公共交通機関ではなくバイク通勤をする意図でありながら、その目的、意図及び実際にバイク通勤を継続した事実を被告に秘匿するため、あえて被告大学の構内の職員用無料駐車場ではなく、本件店舗に駐輪し、しかも、公共交通機関による通勤手当とバイク通勤による実費との差額を利得するととどまらず、あえて遠回りの通勤経

路を届け出ることにより、公共交通機関による通勤手当を受給していた場合に本来得られる金額より更に高額な通勤手当を6年以上の長期にわたり受給し続けたものであり、被告に採用後一度も通勤定期券を購入したことがないことも踏まえると、受給額全額について詐欺と評価し得る悪質な行為であって、その経緯や動機には酌むべき事情は見当たらない。」

2 損害額が多額

「本件通勤手当受給によって被告が被った損害は、合計約200万円と多額であり、仮に原告がバイク通勤ではなく被告指摘経路によって通勤していた場合であっても、原告届出経路との差額が100万円以上生じることとなり、生じた結果は重大である。」

3 真摯に反省していたものとは認められない

「原告は、本人尋問において反省している旨供述するものの、本件懲戒処分前に行われた被告調査委員会及び被告懲罰委員会においては、具体的な反省の弁を述べることがないばかりか、大学の玄関においてバイク、タクシー、自家用車で通勤している者をそれぞれ確認して通勤届出と照合して指導するのが被告の事務職員の職責であるのに、自分は注意されたことはなく、被告の方で注意すべきであったなどと被告に責任を転嫁する言動に及んだ上、不正受給の金額を明示されたにもかかわらず、本件懲戒処分以前に自主的に受給した通勤手当を返還もすることなく、本件懲戒処分後に被告からの訴訟提起を受けてこれを返還したにすぎないことも踏まえると、本件懲戒処分時において本件通勤手当受給及び本件無届通勤につき真摯に反省していたものとは到底認められない。」

4 不正受給を抑止する必要性が高い

「被告において他の教職員が同様の不正受給を行うことを抑止する現実的な必要性が高いことも踏まえると、上記懲戒事由該当行為のみでも、戒告やけん責にとどまらず、免職を含む重い懲戒処分が相当である。」

第4 不正受給事案における懲戒処分のレベル感

不正受給事案は、不正受給の方法、期間、被害額、回数、反省の程度、使用者側の落ち度などを踏まえて総合的に判断するため、処分の程度は一律には決まらないです。ただ不正受給の期間と被害額は重要な判断要素です。なお、この事案では不正受給に相当する額を返還したという事実がありました。もちろん被害弁償することは情状の1つにはなりますが、不正受給をした事実そのものが帳消しになるものではありません。被害弁償があったとしても厳しい処分をせざるを得ない場合もあると思います。

個人的には、この事案で懲戒解雇が有効になったのは、不正受給の期間と被害額も大きかったと思いますが、本人に真摯な反省の態度が認められなかったという点が一番大きかったと思います。ちゃんと調べなかった法人に責任があるかのような責任転嫁の発言をしていることなどは裁判所に対しても印象が悪かったのではないかと思います。

なお、この事案では従業員の人数も多いことから、個々人の通勤方法の把握が難しい事案ではありましたが、中小企業においては、各人がどのような方法で通勤しているかを把握できる場合もありますので、把握している通勤方法と異なる通勤方法で通勤していることに気づいた場合には、その時点で会社の方で確認する作業をした方がよさそうです。