



Vol.94

杜若経営法律事務所 弁護士 岸田鑑彦

不正受給と懲戒処分②

先月号に引き続き不正受給と懲戒処分に関する裁判例を取り上げます。先月号は通勤手当を約6年間にわたり、約200万円不正に受給した事案（懲戒解雇有効）を取り上げました（学校法人甲大学事件・東京地裁令和3年3月18日判決）。

今月号は私的なゴルフや家族旅行に関する費用、私的な飲食代を、業務上必要な経費と偽って6年以上にわたり約46万円を不正受給した事案（懲戒解雇有効）をご紹介します（J事件・東京地裁令和3年4月13日判決）。

第1 不正受給事案における懲戒処分のレベル感

先月号でもご紹介しましたが、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します。本件で裁判所がどの事情を重視して懲戒解雇有効と判断したかをみていきましょう。

第2 不正受給の内容

私的なゴルフやその際の飲食代を経費としたり、一人で食事したにもかかわらず打ち合わせをした際の飲食費であると偽って経費としたり、これらを法人カードで支払ったり、宿泊するの必要がないにもかかわらず宿泊した宿泊代を経費としたり、妻子とともに柳川下りに参加した際の交通費や乗船券などを経費としたりするなどしたことが認定されました。

発覚の経緯は、原告の社内メールデータを会社がチェックしたところ、航空券の予約状況から、原告の四国出張に妻が同行している可能性があることがわかったからでした（原告は、四国出張に妻が同伴したことを認めました）。

第3 裁判所の判断

裁判所は、「原告は、平成24年11月から平成31年1月までの間、私的なゴルフや家族旅行に関する費用、私的な飲食代を、業務上必要な経費と偽って申請するなどし、合計46万2456円を故意に不正受給したものである。不正受給の期間は6年以上と長期にわたり、その回数は合計34回（出張に伴うものは合計22回。出張を伴わないものは合計12回。）にも及び、到底、出来心で行ったものとは考えられず、常習的で悪質である。不正受給額も合計46万2456円と多額である。また、原告は、上記不正受給をしていた期間、（中略）いずれの地位にあったときも、

それぞれの事業部又はプロジェクトを統括し、事業部やプロジェクトに属する部下を管理・監督する責任と権限を与えられるなど、重大な職責を担う立場にありながら、自ら上記のような不正受給行為に手を染めていたものである。」とし、これらが企業組織秩序に与えた悪影響の程度が大きいことは明らかであるとして、解雇有効と判断しました。

第4 裁判所が重視したと思われる点

みなさんの感覚はいかがでしょうか？

裁判所は、原告が組織を統括する立場であったこと（本来は模範になるべき立場）、不正受給の期間が6年以上と長期間にわたり頻度も34回と多く常習性があったことを重視したように思います。

では、被害額はどれくらいでしょうか？1回あたりの不正受給額は数千円から数万円でした。この不正受給の総額46万2456円を多額とみるか否かは判断が分かれるような気がしますが、裁判所はこれを多額と判断しました。被害額がどの程度だと多額かであるのかは判断に迷うので、この事案はとても参考になります。ただ、最終的な懲戒解雇の有効性は冒頭で述べたとおり被害額だけでは決まらないので、この程度の被害額であれば懲戒解雇が有効と判断するのは危険です。

以上