



## Vol.116

杜若経営法律事務所 弁護士 岸田鑑彦

### 通勤手当の不正受給と懲戒解雇

以前にもニュースレターで、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をご紹介しました（学校法人甲大学事件・東京地裁令和3年3月18日判決）。

今回ご紹介する事案も、約2年間、約50万円の通勤手当を不正に受給したことを理由とした懲戒解雇について、相当性を欠くとはいえ、不当労働行為にも該当しないと判断した事案です（広島県・県労委（E）事件・広島地裁令和5年3月27日判決）。

#### 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。

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解雇

この事案では、対象職員は、当初は勤務場所まで公共交通機関を利用しており、6か月分の定期代を1か月分に換算した金額の通勤手当を受領していました。

ところがその後に転居し、転居後は自転車通勤となり、規程では通勤距離ごとの限度額に従った金額に通勤手当が減額されるはずであったものの、その旨の申告をしなかったため、結果として約2年間で約50万円の差額を不正に受給していました。

使用者は、退職勧告（いわゆる諭旨退職）としましたが、期限までに退職届が提出されなかったことから懲戒解雇としました。

### 第3 裁判所の判断

裁判所は、次のような点に着目して懲戒解雇は相当であると判断しています（紙面の都合上、不当労働行為に関する判断は省略しています）。

#### 1 重大な損害を与えている

特定非営利活動法人の運営する事業所である上、当時、障害者の就労継続支援施設としての事業を運営していくためには職員を増やすべきところを、収入の少なさからあきらめざるを得ない収支状況にあったといえるから、その収入の性質からしても、不正受給は「原告に重大な損害を与えた」と評価できる。

#### 2 積極的に従前住所を記載して書類提出

転居により公共交通機関の通勤ではなく自転車通勤となったこと、これに伴い、通勤手当の額が変更されることなどを申告することなく、むしろ毎年提出する給与所得者の保険料控除申告書等に積極的に従前の住所に居住している旨記載し、これを提出し続けた。

#### 3 不正受給の認識があった

不正受給の額を自ら算出していること、面談で不正受給が良くないと思いながら受給し続けていたことを述べていたことから、不正受給が本来許されないものであることを認識しながら、通勤手当が減額される事情を秘して本件通勤手当を受給し続けたといえる。

#### 4 管理者の立場にあった

事業所の管理者としてその会計処理や従業員業務の管理を行っており、特に金銭面の透明性や従業員の模範となることが求められる立場にあった。

#### 5 反省がみられなかった

懲戒委員会において、反省はしておらず、不正受給額の返還や降格願の提出は反省の態度の顕れではない旨弁明し、反省の態度を全く示していなかった。

これらの事情からすると、仮に雇用関係を継続しても本件不正受給のような悪質な行為が繰り返される可能性があるため、信頼関係は破壊されるに至ったと考えるのも無理はなく、退職勧告による自主退職の機会も付与していることも踏まえると、解雇することが相当性を欠くとまではいえないと判断しました。

なお本件でも、転居の事実を使用者が知っていたのに黙認していたのではないか、という主張がなされました。

しかし裁判所は、「各職員が申告した生活の本拠地及び通勤手段を各事業所の管理者が取りまとめ、本件事務所が通勤手当の額を認定して支給するという運用を採用していたところ、通勤手当を申告制にしている場合には、職員は、申告後に転居により手当内容が変更されることになったときは速やかに変更内容を届け出て変更後の通勤手当の申告を行うべきであって、転居の事実を知った雇用者が、職員からの届出や申告がないにもかかわらず、転居後の通勤手当額を算出し、同額を支給しなければならないものではない。」こと、当該職員が当該事業所の管理者の立場であったことからすると、本人が正当な通勤手当の支給を申告するものと使用者が信頼することも相当であり、黙認したことにはならないと判断しています。

#### 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。また、この事案でも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、当該職員が当該事業所を管理する立場にあったこと、不正受給の期間が2年に及んでいたこと、反省の態度が示されなかったことが大きかったのではないかと思います。

ただこの事案でも、使用者が転居の事実を知っていたのではないかという反論がなされていることから、使用者側でも通勤状況の把握や通勤手当の確認作業は定期的にされた方が良いと思います。

以上