



## Vol.117

杜若経営法律事務所 弁護士 岸田鑑彦

### 出張費等の不正受給を理由とした懲戒解雇と退職金

先月号で、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有効と判断した裁判例（広島県・県労委（E）事件・広島地裁令和5年3月27日判決）をご紹介しました。

今回は、出張時の交通費や宿泊費用（カラ出張を含む）について、約2年間で57回の不正請求を行い、388万8720円（詐取した金額は149万2760円）を不正受給したこと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す（札幌地裁令和2年10月29日、札幌高裁令和3年9月10日判決）。ただし、退職金は一部支払えとの判断が出されました。

#### 第1 出張時の旅費交通費の不正受給は詐欺に該当し得る

出張時の旅費交通費について、会社が事前に手配しているような場合は不正受給の問題は起きにくいですが、いったん会社が概算額を仮払いして後日清算する場合や、まずは本人に建て替えてもらい後で清算する場合には不正受給の問題が生じ得ます。

従業員が事実と異なる交通手段を申告したり、実際には宿泊していないのに、または私用目的であるにもかかわらず申請したりした場合には、会社が本来支払うべき必要のない金銭を支払うことになり、詐欺に該当し得ます。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、社用車で出張して使用者から支給されていた給油カードを利用して給油等をしていたのに、JRなどの公共交通機関を利用していた旨の旅費請求を繰り返し、差額分を不正に受給していました。

また、宿泊施設から未記入の領収書を入手したほか、宿泊施設の領収書を自宅のパソコンで偽造し、その領収書に、自分で、そのほか息子、娘、父親、母親に依頼して虚偽の宿泊日数や金額を記載し、これらの偽造領収書を用いて旅費請求を行っていました。その中には、自宅で休んでいた日を移動日とするなどした上で旅費請求をしたこともあったようです。

このような不正請求の期間が、平成26年11月28日から平成28年12月16日の約2年間におよび、不正請求回数は57回、不正受給額は388万8720円（詐取した金額は149万2760円）でした。

そしてこの従業員が、北海道内に3人しかいない広域インストラクターの一人で、その活動に大きな期待が寄せられていた立場にあった人物でした。

そのため裁判所は、これらの行為の悪質性は顕著であって、相当強い非難に値する行為であるといわざるを得ないとして懲戒解雇を有効と判断しました。

この事案でも裁判所は、不正受給額が大きいこと、積極的に偽造行為等を行っていること、職場での立場を重視しているように思います。

### 第3 退職金について

会社は、退職金について、「懲戒解雇の場合には不支給とする」旨の不支給条項を設けていることが多いです。この事案でも懲戒解雇の有効性ととも、仮に懲戒解雇が有効であったとしても退職金が支払われるべきだとして争われました。

そして高裁判決は、本件非違行為に至る動機の一部については酌むべき点があること、過去に一度も懲戒処分を受けたことがなかったこと、営業成績が優秀であり多数の表彰を受けていたこと、反省して始末書を提出したうえ、過剰に受給した金員を全額弁済するとともに、正規に受給すべき旅費を新たに計算した上で精算を済ませていること、懲戒の加重事由に当たる管理者には該当しないことなど有利に斟酌する事情があるとして、自己都合退職の場合の支給額の7割を支給しないという限度で許される（要するに3割は支払う）ものと認めることが相当であるとししました。

このように懲戒解雇の有効性と退職金不支給は別の論点であり、仮に懲戒解雇が有効であり、かつ退職金不支給条項があったとしても裁判所が上記のように、勤続の功労を全て抹消してしまうほどのものかどうかを個別に判断します。そのため紛争リスクを避けるために、懲戒解雇にはするが、一部退職金の支払いを検討するということが必要な事案も出てくるかもしれません。

以上