弁護士に聴く

判例から見る労働トラブルの防止対策

弁護士　庄司俊哉

107

通勤手当等の不正受給と懲戒処分

昨今、テレワークの普及が、通勤手当等の再検討につながっているためか、従業員による通勤手当等の不正受給に関する相談をいくつか受けました。当然、懲戒処分としたいところですが、そのために参考となる最近の裁判例をお伝えしたいと考えます。

【不正受給に対する基本的考え方】

使用者には懲戒処分についての裁量権があり、その処分が社会通念上著しく相当性を欠いて裁量権を逸脱・濫用した場合のみ、懲戒処分が無効とされています。特に、社内の手当の不正受給は、使用者を騙して利益を獲得するという詐欺行為であり、厳しい処分結果でも相当性があるとされます。とは申しても、処分を決める際の考慮要素については、①被害金額の大きさ、②手口・行為の悪質性（回数、期間、立場・地位を利用したものか、隠ぺい工作の程度など）、③被害弁償またはその約束の内容（もちろん全額弁償しても罪の事実は消えません）、④監視体制の不備（不正受給者のみの責任とはいえない場合など）、⑤同種事犯発生の危険性の有無・程度、⑥動機、⑦取得した金銭の使途、⑧社内の地位・職務、⑨反省の程度、⑩日頃の勤務態度、⑪同種事案の過去の処分結果とのバランスなどと、非常に多岐にわたることに注意が必要です。

【不正受給に対する懲戒処分の例】

そこで実際の裁判事例を見てみましょう。懲戒解雇が有効とされた事例は、４年半もの間、虚偽の住所申告で合計２３１万円の通勤手当を不正受給した例（かどや製油事件・東京地裁Ｈ11・11・30判決。なおこの他に勤務時間中の離席がはなはだしいという理由もあわせての結論）、約３年間、虚偽の住所申告で合計１００万円を超える通勤手当を不正受給した例（アール企画事件・東京地裁Ｈ15・３・28判決）、大学の准教授がバイク通勤であったのに、公共交通機関での通勤経路を申告することで約２００万円の通勤手当を不正受給した例（帝京大学事件・東京地裁Ｒ３・３・18判決。これもその余に研究費の不正受給があったという理由も合わせての結論）

懲戒解雇または諭旨退職が無効とされた事例は、電車の通勤経路を変更して月額差額６８１０円が生じた

が、届け出をせず４年８カ月で合計34万円を不正受給した例（光輪モータース事件・東京地裁Ｈ18・２・７判決）、２年数か月間、申告した通勤経路とは異なる経路で通勤し約15万円を不正受給した例（諭旨退職処分が無効とされた例。東京地裁Ｈ25・１・25判決）などがあります。

判決を子細に検討すると、懲戒解雇等が認められない事例としては、不正受給金額が高額ではない事例（おおむね１００万円以下の場合）、虚偽の届出ではなく通勤経路変更につき必要な申告しなかった事例、事業主が通勤手当の支給経路後、支給継続につき特段の審査をせずに放置していたという落ち度がある事例が目立ちました。

そういった中でも、最近、注目すべき札幌高裁の事件（日本郵便北海道支社事件・Ｒ３・11・17判決）がありました。これは日本郵便㈱（以下「Ｙ社」）との労働契約に基づき、北海道支社広域インストラクターだったＸが、約１年半間で１００回にわたり、公共交通機関を利用したものと虚偽の旅費請求等をして約52万１４００円を受給したほか、私的利用のクオカード分が上乗せされた宿泊費を請求して、実費を上回るクオカード代２万１０００円を不正に受給したこと、宿泊費に含まれる駐車場料金を宿泊費とは別に旅費請求したことから、懲戒解雇された事例でした。一審の札幌地裁では「懲戒解雇有効」とされたのですが、札幌高裁では「懲戒解雇は、社会通念上相当なものとして是認できないため、懲戒権濫用として無効」と判断されました。その判断の理由の中で特に重視されたのが、他の懲戒処分者との均衡でした。Ｘ以外でも、不正請求に関し懲戒処分を受けた者がいたのですが、懲戒解雇にならなかった者のうち最も重い「減給３か月」の懲戒処分を受けたＡと比較すると、不正請求期間がＸは１年６カ月、Ａは３年６カ月、不正請求回数はＸが１００回、Ａが２４７回、不正旅費額はＸが54万２４００円、Ａが27万６８２９円と、非違行為の程度がＸとＡとはおおむね同程度であったため、Ｘに対する懲戒解雇はＡとの均衡を欠くと判断されました。

この事件は、Ｒ４・６月に上告棄却・不受理となり右の高裁判決が確定したのですが、裁判所は、Ｘの裁判期間中の賃金請求を認めたために、Ｙ社は高裁判決（Ｒ３・11月）時点で約１６８５万円以上の未払賃金を支払うこととなりました（上告棄却時点でさらに増額しています）。

この事例からは、同種の懲戒事案に対する（過去分を含む）他の処分事例との均衡に配慮した判断が求められることになること、そしてそれとともに、懲戒解雇を争うことになると、仮に敗訴した場合、著しく高額な未払賃金を支払わねばならないリスクを十分考慮したうえで、懲戒処分権を行使することが重要であることが分かります。また、犯罪的行為を行った従業員に対しても、懲戒解雇が認められない場合があることも、意識しておかれた方がよろしいと考えます。

（庄司法律事務所所長、元愛知労働局紛争調整委員）

イラスト・源　安孝