

通勤手当の不正受給

Q. 従業員数が約 300 人の電気機械器具製造業です。

社員が出勤途上、自宅から最寄り駅に向かう道で、バイクに乗っていて転倒し、脚を骨折したため1か月程度入院することになりました。当該社員の自宅から最寄り駅までは約3kmあり、バスで通勤するものとして届け出がなされ、それを基準として通勤手当が支給されていましたが、事故を起こしたことで通勤手当の不正受給が発覚しました。なお、当社ではマイカーやバイクによる通勤は禁止しています。

入社以来15年間、通勤手当を不正に受給していたことから、当社としてはこれを返還させたいと思います。15年分の通勤手当全額の返還を求めることは可能でしょうか。

また、通勤手当の不正受給や、通勤方法に関する虚偽の届け出は就業規則の懲戒解雇事由に該当しますので、制裁することを考えています。懲戒解雇は可能でしょうか。

A. 不正受給となっていた通勤手当は10年分遡って返還させることが可能です。また、懲戒処分も可能ですが、懲戒解雇は難しいと思います。

【通勤手当の不正受給と返還請求】

バス通勤であると偽って届出し、就業規則（賃金規則）上は受給資格のない通勤手当を受け取っていたわけですから、不当利得として従業員は利息を付して返還する義務を負います（民法第703条、第704条）。ただし、10年で消滅時効を迎えますので（改正前民法第167条第1項、改正民法附則第10条第4項）、それより前の通勤手当については従業員が拒否した場合は返還を受けることができません。

なお、民法改正により不当利得返還請求権の消滅時効が、返還請求できるときから10年、もしくはできることを知ったときから5年のいずれか早い方に変更になっています（民法第166条第1項）。不正受給を知らながら5年以上放置することは考えにくいので、影響は小さいと思いますが、会社が事実を知ったのであれば早急に返還請求する必要があります。

【懲戒処分】

就業規則に根拠規定があれば、原則としてそれに基づいて従業員を懲戒処分することができます。もっとも、就業規則の条文に基づいて懲戒解雇した場合であっても、争いになった場合には必ずしもその有効性が認められるとは限りません。確かに15年間もの長期にわたり不正受給を続けていたということは可罰性が高いと言えますが、企業として

もその間、定期券をチェックするなど不正防止の取組みを行っていなかったとも言えそうです。また、通勤は業務と密接に関連する行為ではあるものの、企業の指揮命令下にはない時間であり、それを理由に懲戒することは業務中の行為よりも抑制的に考えるべきでしょう。

そうした事情を考慮すれば、あくまでも就業規則の規定の範囲内ではありますが、出勤停止などのより軽い処分を選択すべきと思われます。特に、従業員が前記の不当利得を全額返還し、深く反省していると認められる場合にはなおさらです。

【今後の対応】

今後そうした不正が起こらないように、定期券を提示させる、領収書を提出させる、定期券の現物支給に切り替えるといった方策を検討すべきでしょう。ただし、定期券を現物支給とするためには労働協約の定めが必要です（労働基準法第24条第1項但書）。労働協約は会社と労働組合との間で取り交わすものですので、労働組合のない会社において現物支給は認められません。

人事労務倶楽部 代表（社会保険労務士）

宮内 雅也

〒666-0151 川西市美山台1-3-122

TEL&FAX 072-795-0969

E-mail jinjiroumu-club@zeus.eonet.ne.jp