Vol. 40

税務・法律相談室

手当を不正受給する社員

特定社会保険労務士
宮崎社会保険労務士事務所所長
宮崎 真行（みやざき まさゆき）

当社の社員Ａは、通勤手段としてバスを利用すると会社に届け出ているため、当社の賃金規定に則り実費で全額支給しているのですが、実際には、毎日バイクで会社近くの同僚の家まで通勤しており、そこから徒歩で会社まで来ていることが判明しました。この場合、どのように対処すればよいのでしょうか？

通勤手当の支給は会社の自由

労働基準法、その他労働法において、通勤手当の支給方法やその額に関しての規定は一切ありません。

したがって、通勤手当の支払方法や支払額（実費で全額支給や一定の上限額を設けてその範囲で支給など）、支払基準（自転車通勤者や徒歩通勤者への支給の有無など）は完全に企業の裁量に委ねられており、各企業とも賃金規定などにより、それぞれ独自に決めています。

ただし、税法上では、通勤距離や通勤手段に応じて非課税限度額が決められており、この扱いのみ、すべての会社が同じ適用基準となっています。

つまり、通勤手当に関しては、非課税限度額だけが法律で規定されており、それ以外はすべて会社の規定に応じて自由に決定できるものであり、この事例のようなケースにおいても、その対処法は会社側の権利の濫用とならない範囲であれば、自由に決定することができるのです。

懲戒面と金銭面の両側面から対処

明らかに通勤手当を不正受給していると会社が判断した社員については、会社側は懲戒面と金銭面の両側面から対処することになります。

まず懲戒面に関しては、「会社に虚偽の報告をしている」行為であるので、会社の就業規則に則り懲戒処分とするべきです。ここで甘やかしてしまうと、会社は社員になめられてしまい、間違いなく会社という組織の統制が取れなくなるでしょう。また、不正受給はなくならないどころか、後追いする社員まで出現するでしょう。

もちろん、比較的軽めの不正受給に対して懲戒解雇というような極刑に処してしまうのは、罪と罰がアンバランスとなりますので認められません。もちろん程度にもよりますが、減給処分、降格処分、出勤停止処分ぐらいが妥当ではないでしょうか。

次に金銭面に関してですが、こちらは本来受け取るはずのない金額を受け取っていたわけですから、当然、返還請求が可能です。

この両側面から、事例に対する処分を考えた場合、すでに述べたように権利の濫用とならない範囲であれば会社の自由となりますが、妥当なレベルの処分ということであれば懲戒面では始末書を提出させたうえで減給処分または降格処分とし、金銭面では過去にさかのぼって差額請求するといったところでしょう。

不正受給発覚の場合は少額でも見過ごさない

不正受給が発覚した場合、仮に少額だからといって見過ごさないことが大切です。このような話は社員同士の中で必ず共有化されるので、「あれくらいなら許される」という歪んだ認識を全社的に植え付けることになるでしょう。

ひいては、通勤手当に限らず、家族手当や時間外手当などに対しても不正受給がはびこる恐れすらあります。

事の大小に限らず、不正受給が発覚したときには、会社の規定に則って厳正に処分を下すことが肝要です。