

# 弁護士が精選！重要労働判例 - 第198回 KDDI（単身赴任手当の不正受給等を理由とした懲戒解雇）事件

KDDI（単身赴任手当の不正受給等を理由とした懲戒解雇）事件  
（東京地裁 平30.5.30判決）

故意による不正受給を認定して懲戒解雇処分の有効性を肯定しつつも、会社に退職一時金の4割の支払いを命じた事例

掲載誌：労判1192号40ページ、労経速2360号3ページ

※裁判例および掲載誌に関する略称については、[こちらをご覧ください](#)

## 1 事案の概要

**[1]** 原告（以下、X）は、昭和60年4月1日に被告（以下、Y社）の前身であるE株式会社（以下、E社）に正社員として入社し、平成24年3月の時点では東京都F区の事業所に勤務していた。

**[2]** Xは、当時、東京都のA宅（所有物件）に長女とともに居住していたが、長女が同月末に大学進学のためG県のB宅（賃借物件）に転居したため、自宅A宅で一人暮らしとなった。

しかし、XはY社に長女の転居を申告せず、本来であれば、「世帯主・同居家族無し」という区分に応じた月額3万円の住宅手当を受けるにとどまるのに、それまでの「世帯主・同居家族有り」の区分に応じた5万円の住宅手当を、同年12月まで9カ月にわたって不正に受け続けた（Y社の損害額は差額2万円×9カ月の18万円。懲戒事由①）。

**[3]** Xは同年10月1日に東京都H市の事業所に異動したが、自宅A宅からの通勤が困難になったと主張して、同月30日に会社の借り上げ社宅（単身社宅）であるC宅へ転居し、さらに、同年12月下旬にはC宅で長女との同居を再開した。なお、Y社では、社宅には世帯社宅、独身社宅、単身社宅の3種類があり、単身社宅は、家族を自宅に残して単身赴任する場合の社宅として、他の社宅よりも優遇されていた。

しかし、Xによる単身社宅への転居申請は、XがA宅において長女と同居しており、長女は引き続きA宅に居住するとの虚偽申請によってなされたものであり、Y社はこれに欺罔（ぎもう：欺くこと）されてXに対して単身社宅への転居を許可したものであった。Xは、本来であれば、Y社に対し、「独身者宅・持家所有の者・入居日～5年以内」の区分に応じた月額1万6000円の使用料を支払わなければならなかったのであるが、虚偽申請により単身社宅に入居したことから、月額1万4500円の使用料しか支払わず、同年12月末までの2カ月2日分の1万5500円の支払いを不正に免れた（Y社の損害額は同額。懲戒事由②）。

さらに、Xは、単身赴任である旨の虚偽の申請により、Y社から、単身赴任者の本人赴任手当として15万円を不正に受け（本来であれば独身者の本人赴任手当として10万円しか受けられないので、Y社の損害額は5万円。懲戒事由③）、単身赴任手当として

毎月4万円を懲戒解雇されるまでの37カ月間にわたって不正に受け続けた（本来であれば単身赴任手当は受けられないので、Y社の損害額は4万円×37カ月の148万円。懲戒事由④）。

【4】 また、Xが平成24年12月下旬にC宅（単身社宅）で長女との同居を再開したことから、XはC宅（単身社宅）に居住する資格を失ったにもかかわらず、Y社に対してこのことを申請しなかった。これにより、Xは、本来であればC宅の月額賃料8万6000円全額を負担しなければならないにもかかわらず、月額使用料1万4500円を支払うのみで、差額7万1500円の支払いを33カ月にわたって不正に免れた（Xは平成27年10月分については社宅使用料すら支払わなかったため、Y社の損害額は7万1500円×33カ月＋8万6000円の244万5500円と認定されている。懲戒事由⑤）。

【5】 Xは、長女との同居再開後も、Xは単身赴任中であるというY社の誤信に乘じ、単身赴任先C宅から自宅A宅に帰省したとの報告書を提出し、また、「自宅」をA宅からI県の実家D宅に変更申請した上で、単身赴任先C宅から自宅D宅に帰省したとの報告書を提出して、Y社から、本来は支払われない帰省旅費を複数回にわたって受けた（Y社の損害額は合計16万1360円。懲戒事由⑥）。

【6】 Y社は、平成27年3月31日、Xに対し、（上記不正とは別の）勤怠不良や素行不良を理由として、出勤停止（2日間）の懲戒処分を実施し、始末書の提出を指示した。Xは、同年4月7日に抑うつ状態と診断され、同年5月15日から私傷病休職となった。

その後、Y社は、同年8月4日、Xに対し、上記不正行為の疑いがあるとして弁明の機会を与え、Xから受けた弁明に対しても調査を実施した上で、同年11月18日、Xに対して懲戒解雇処分を実施した。

【7】 Xによる地位確認請求等の訴え提起に対して、Y社も損害賠償の反訴を提起したため争点は多岐にわたるが、ここでは（i）懲戒解雇処分の有効性、（ii）退職金支払い請求権の有無およびその額を取り上げる。

## 2 判断

### 【1】 争点（i）について

裁判所は、懲戒事由①について、Xがイントラネット上でY社の各種規程を確認したことを認定し（証拠が省略されているので根拠が判然としないが、確認した月日まで特定されているので、アクセスログが証拠として提出されているのではないかと推測される）、Y社の各種手当の申請方法（従業員がイントラネット上の申請システムにログインして申請の種類を選択し、順に表示される質問事項について選択肢をクリックして回答していくことで申請書が表示され、従業員自身が申請書の作成に必要な項目を入力し、最終画面において申請内容を確認した上で申請するという仕組み）から、Xも世帯構成に変更があればその旨の申請を行う必要があることを認識していたと考えられると認定して、Xの（長女がA宅からB宅へと転居したことを申告しない）不作為について、故意にY社に損害を与えたものであり、正当な理由なく所定の届出等を怠り、就業規則およびこれに付随する諸規程に違反し、その情状が重いものと評価している。

次に、懲戒事由②ないし④についても、裁判所は、上記のようにXが各種規程を確認していることや、Y社の人事部員が給与関連業務の外注先に対して送信したメールに「お子様の教育上従来の居住地を離れることができないとのことにより、単身赴任基準を満たすと判断いたしました」などと記載されていたこと、Y社の上記申請システムなどから、Xは、単身社宅申請や単身赴任手当申請に際して、虚偽の事実をY社の人事部員に伝え、虚偽の事実を申請システムに入力したと認定し、Xの虚偽申請行為について、刑事犯（詐欺）に該当する行為があり、企業秩序を著しく乱し、故意にY社に損害を与えたものと評価している。

懲戒事由⑤についても、Y社の上記申請システム上、Xは「申請内容に変更があった場合には、速やかにその旨を申請することを誓約します」との記載を確認しており、長女と同居を再開した場合にはその旨の申請を速やかに行い、社宅を返還しなければならないことを認識していたと認定した上で、これを行わなかったXの不作為について、故意により

Y社に損害を与えたもの等と評価している。

懲戒事由⑥についても、Xは事前に帰省旅費の支給対象者等を定める単身赴任基準の内容を確認することにより、自身が単身赴任基準を満たさず、帰省旅費の支給対象者ともならないことを認識していたと認定し、また、長女がA宅およびD宅に居住していないことも当然認識していたと認定した上で、虚偽の帰省報告書を提出し、また虚偽の申請を行ったXの行為について、刑事犯（詐欺）に該当する行為があり、企業秩序を著しく乱したものであり、故意にY社に損害を与えたものと評価している。

そして、上記懲戒事由①ないし⑥による懲戒解雇処分の相当性については、積極的に虚偽の事実を申告して各種手当を不正に受給したり、本来支払うべき債務の支払いを不正に免れたりするなど、XとY社が雇用関係を継続する前提となる信頼関係を回復困難なほどに毀損（きそん）する背信行為を複数回にわたり行い、Y社に400万円を超える損害を生じさせたものであると判示した上で、Xが弁明の機会を与えられた際にもY社に対して明確な謝罪や被害弁償を行わず、解雇の効力に疑義を生じさせるような手続き上の瑕疵もないことから、その相当性を肯定している。

## 【2】争点（ii）について

Xに対して支給される退職金のうち、確定給付企業年金法に基づいて支払われる1652万9100円については、支払い主体がY社企業年金基金であることから、Y社に対する給付請求は棄却された。

これに対し、Y社が支払い主体となる一時金（加算金）315万615円について、裁判所は、通常、退職金が賃金の後払い的性格と功労報償的性格とを併せ持つものであることや、Y社における一時金（加算金）が、Xを含むE社の退職金制度もしくは退職年金制度に加入していた従業員について、平成15年3月31日現在での退職金算定基礎給に同日時点での支給率を乗じたものの2分の1を支給するものであることに鑑みて、とりわけY社の前身であるE社における賃金の後払い的性格および功労報償的性格の色彩が強いことを指摘して、このような一時金（加算金）を不支給または減額支給とすることができるのは、当該従業員のそれまでの長年の勤続の功のうち、E社における長年の勤続の功を抹消ないし減殺してしまうほどの著しく信義に反する行為があった場合に限られる、との規範を立てた。

そして、Xの上記不正行為については、それまでのXの長年の勤続の功のうち、E社における長年の勤続の功についても、相当大きく減殺してしまうほどの著しく信義に反する行為に当たるといわざるを得ないものの、「Xの上記各行為の時期、期間および内容に照らして」（これらのいかなる点に着目しているのか、いかなる基準で「完全に抹消」、「ほとんど減殺」、「相当大きく減殺」を区別するのか、判示は不明瞭である）その功を完全に抹消したり、そのほとんどを減殺したりするものとははいえないとして、Y社に対して一時金（加算金）のうち4割の支払いを命じた。

## 3 実務上のポイント

本判決は、懲戒解雇処分の有効性を肯定するにもかかわらず退職金の一部の支払いを命じるという、近年の裁判例の傾向に沿うものだが、Xによる不正請求を明快に故意によるものと認定している点（つまり、認定できるだけの証拠があった点）、および、本件一時金（加算金）が、平成15年3月31日の時点で、金額が算出され得るなど、ある程度具体的な権利となっていた点に特徴があるように思われる。

前者については、Xが規程を確認したかどうか、申請の際にいかなる事実を入力し、いかなる要件を確認していたかの履歴を、事後的に確認することができるY社のイントラネットや申請システムによるところが大きく、今後申請手続きをシステム化しようとする使用者の参考になる。

後者については、引き続き、懲戒解雇処分を実施する際に、規程どおり退職金を不支給とするか、規程に関わらず一部でも支給するか、あるいは諭旨退職処分にとどめるかなど、慎重に検討する必要があることに変わりはないが、過去に会社分割や転籍などがあ

り、被懲戒者の退職金が一時具体化したことがあったようなケースでは、さらに慎重な検討を要することになったように思われる。

#### 【著者紹介】

**小池啓介** こいけ けいすけ 高井・岡芹法律事務所 弁護士

2000年中央大学法学部卒業。2006年第一東京弁護士会登録、高井伸夫法律事務所（現・高井・岡芹法律事務所）入所。経営法曹会議会員、第一東京弁護士会労働法制委員会委員。単著として『「ブラック企業」なんて言わせない！会社を守るための労働法の使い方』（KADOKAWA/中経出版）、共著として『現代型問題社員対策の手引（第5版）—職場の悩ましい問題への対応指針を明示—』（民事法研究会）、『労働裁判における解雇事件判例集 改訂第2版』（労働新聞社）、『管理職トラブル対策の実務と法』（民事法研究会）がある。

◆高井・岡芹法律事務所 <http://www.law-pro.jp/>

#### ■ 裁判例と掲載誌

##### ①本文中で引用した裁判例の表記方法は、次のとおり

事件名(1)係属裁判所(2)法廷もしくは支部名(3)判決・決定言渡日(4)判決・決定の別(5)掲載誌名および通巻番号(6)  
(例)小倉電話局事件(1)最高裁(2)三小(3)昭43.3.12(4)判決(5)民集22巻3号(6)

##### ②裁判所名は、次のとおり略称した

最高裁 → 最高裁判所(後ろに続く「一小」「二小」「三小」および「大」とは、それぞれ第一・第二・第三の各小法廷、および大法廷における言い渡しであることを示す)

高裁 → 高等裁判所

地裁 → 地方裁判所(支部については、「〇〇地裁△△支部」のように続けて記載)

##### ③掲載誌の略称は次のとおり(五十音順)

刑集：『最高裁判所刑事判例集』（最高裁判所）

判時：『判例時報』（判例時報社）

判夕：『判例タイムズ』（判例タイムズ社）

民集：『最高裁判所民事判例集』（最高裁判所）

労経速：『労働経済判例速報』（経団連）

労旬：『労働法律旬報』（労働旬報社）

労判：『労働判例』（産労総合研究所）

労民集：『労働関係民事裁判例集』（最高裁判所）