

【相談】

先日依願退職した女性従業員の給与が、ここ半年ほど急に増えていました。事務を任せていたので信用していたのですが、退勤データを不正に捏造し、残業をしていたようにして給与支給額を増やしていたようです。何か打てる手立てはないでしょうか。

【アドバイス】

まず、調査して判明した事実関係は、次のとおりでした。

- ①事務員として採用していた彼女に、社長が現場応援を指示命令したことはなかった。
★彼女は、自分自身の判断で現場応援を残業時間に行っていた。（工場には誰もいない時間帯なので、実際の勤務時間の特定は困難。）
- ②受注は安定しており、現場は応援を必要とする仕事量には無かった。
★彼女は、現場作業者に早じまいさせ、自分が担う仕事を残しておくように指示していた。
- ③給与計算は、タイムカードを集計した勤怠情報を外部委託業者にFAX通知して処理させていた。
★タイムカードを集計する業務を担っていた彼女は、自分の応援残業を加えた勤怠情報をその外部委託業者へ送っていた。
- ④外部委託業者から送られてくる月例給与支給控除一覧表および給与明細表に基づき、社長が銀行に振り込み処理を行っていた。
★社長は振り込みデータ入力にあたり、彼女の支給額が多くなっていることに不信を抱き、タイムカードの提出を求めたが、外部委託業者に渡してあるなどと言って提出されることはなかった。
- ⑤上記のことが続いた半年後に、彼女は依願退職を申し出て来た。
★彼女の退職と時期を同じくして、給与計算を担っていた外部委託業者も受託解除を申し出て来た。

次に、事件の背景として特筆すべき事項は次のとおりでした。

- ⑥彼女は、1年ほど前に家を新築転居し、ローンの返済が始まっていて、生活が汲々としてきたとよく口にしていた。
- ⑦代表者印を彼女に預けてあり、請求業務だけでなく、労使協定書や労働社会保険関係の書類も彼女と外部委託業者との間で処理されていた。
- ⑧社長は、営業や本件以外に手がける事業のために事務所を空けることが日常的だった。

彼女の行為は、就業規則に規定される越権専断行為、勤務情報の不正申告、勤怠情報の不正処理、私利誘導行為、故意による会社利益相反行為として懲戒解雇事由に該当します。

また、故意に不正を働き、会社に損害を与えた行為として刑事告発をすることができる事案です。そして、労働局等へ労働問題として経営者があつせんを申し出ることができる事案でもあります。

しかし、a 指示外業務を半年間続けさせていたこと、b 給与計算業務に社長が確認承認行為をしていなかったこと、c 代表者印を無防備に預けていたこと、d 外部委託業者への管理監督もほとんどしてこなかったこと、e 社長不在時の行動要領を周知徹底させていなかったことなどから、社長の管理責任を指摘される事案でもあります。

そこで、半年間十数万円の過払い給与は、社長の手痛い勉強代として、今後の会社経営に活かしていただくこととしました。