



6 領収書改ざん

小川英郎 ●弁護士

出来心の悪事が 会社にばれたらどうなるか

長年にわたって領収書を改ざんするなど悪質で金額も見過ごせなないと判断すれば、会社は詐欺として刑事告訴することに加え、損害賠償や返還請求という民事上の措置をとることもありうる。

さらに当然、懲戒処分もある。領収書の改ざんは典型的な懲戒事由になるので、場合によつては徵戒解雇、そこまでいかなくとも諭旨退職や出勤停止、減給など何らかの制裁が加えられるだろう。懲戒については一定のルールが

領収書を改ざんして会社に経費を支払わせた場合、厳密には、刑法の詐欺罪の構成要件に該当してしまいます。詐欺とは人を騙して財物を交付させる行為で、領収書の改ざんは嘘の経費を会社から騙し取ろうとする行為にほかならない。

仮に会社が途中で気付き実際にお金が支払われなかつた場合でも、詐欺未遂で处罚の対象になりうる。もし架空の領収書を一からつくつた場合は、私文書偽造にも問われる可能性がある。

もちろん改ざんが発覚したからといって、いきなり起訴され、刑事裁判に発展するというわけではないが、金額の多寡にかかわらず詐欺罪の構成要件に該当することには留意したい。

改ざんがばれたとき、処分を分けるポイントはココ

- これまでの勤務態度、勤続年数
 - 処分の前歴
 - 動機(ついでに出来心なのか、計画性があったか)
 - 金額の多寡
 - 社内体制(周囲でも改ざんが横行しているなど)
 - 就業規則が周知されているか

ある。まず、会社は就業規則で懲戒の規定をあらかじめ作成し、労働者に周知しておかなければならぬ。就業規則をきちんと知らせないまま懲戒処分を行つた会社に対する労働者が争つた裁判で、最高裁は「処分は無効」であるとの判断を出している。したがつて、まず会社で就業規則が整備されていて、そのなかに懲戒の規定がなければ懲戒処分はできない。働く側の立場としては、普段から自社の就業規則はどうなつているのかをしつかり確認しておく必要がある。通常、就業規則のなかには懲戒の章が設けられており、どのような行為を懲戒するか（懲戒事由）に

金額が大きいなら
刑事告訴の可能性も

かかるる条文があり、そこには金銭上あるいは経理上不明朗な行為をした場合が入っている。明確にそういう条文がなくても、最後に包括的条項が入っていて、一般に悪質的とされる行為をした場合は処分できるようになっている。

領収書の改ざんをみんながやつていて社内の規範意識が麻痺している状況だったのか、それともほんにそんなことをする人は誰もいない状況かで処分の重さは変わってくる。

改ざんをやっている人が何人もいるような職場で、過去に懲戒処分を受けたことがなく眞面目に働く人一〇〇〇円程度の領収書改ざんをしたからといつていきなり懲戒解雇したら、あまりに処分は重すぎるだろう。こうした場合、処分をめぐり裁判になつたら会社側が負ける可能性が高い。

刑法上、詐欺罪は一〇年以下の懲役に処されるが、実際に一〇年の懲役になることはまずない。初犯であればたいてい執行猶予になるので、よほどのことがない限り懲役に行く可能性は少ない。

会社もよほど悪質でない限り、刑事告訴まではしないのが通例。一概には言えないが刑事告訴されるとしたら常習性があり巧みに改ざんを隠し、金額も一〇〇万円単位にのぼるような場合だろう。数万円単位であれば刑事告訴はせず、厳しいところでも、諭旨退職や懲戒解雇し、退職金を出さない形で会社を辞めてもらおうとするのが一般的ではないだろうか。