

## Q&A

### 従業員の不正行為が発覚した場合の対応は？退職金を返還させることはできるのか？

Q. 私は都内の個人病院で事務長をしている者です。半年前に自己都合で退職した職員が、数年来、賞与を水増しして自身の銀行口座に振り込んでいたことが発覚しました。今後、どのように対応したらよいでしょうか。

また退職金も支払っているのですが、退職金全額を返還させることは可能でしょうか。なお、退職金支給規程には「懲戒解雇された場合又は懲戒事由がある場合は減額あるいは不支給とする」という規定があります。

A. まずは内容証明郵便を送付し、不正取得された金銭の賠償または返還請求をします。元職員が不正を認める場合は念書などを作成し、他方、不正を認めない場合など、話し合いによる解決が困難と判断されれば民事訴訟の提起、または刑事告訴を検討することになります。

退職金の返還については、民法の不当利得返還請求権に基づいて請求が可能で、具体的な事情から全額不支給が相当と評価されれば全額の返還も可能と解されます。

以下、詳しく解説していきます。

#### 1. 不正行為が発覚した場合の対応について

##### (1) 民事金銭請求について

不正取得された金銭は病院にとっては損害であり、そもそも元職員には水増し分の賞与を受け取る権利はありませんので、元職員に対して法的に損害賠償請求または返還請求が可能です。ただちに民事訴訟を提起することも考えられますが、裁判外の話し合いで解決を目指すことが一般的です。まずは病院の意思を明確にするため、元職員の不正行為や不正取得金額を記した上で請求の意思を記した文書を内容証明郵便で送付するとよいでしょう。

交渉においては、口頭や面談等ではなく、記録化のため書面やメールで行うことが望ましく、病院職員に個別に接触されると、情報の錯綜など対応に混乱を来す可能性があるので、院内の窓口は一本化しておくべきでしょう。

そして交渉の結果、元職員側が不正を認める場合は念書などを作成して証拠化し、返還の履行を求めていきます。一方不正の事実を認めないと、もはや話し合いで解決が困難と判断

される場合は、交渉を打ち切り損害賠償請求訴訟または返還請求訴訟を検討します。個別の事情によっても対応は異なりますので、実際には弁護士などの専門家と相談をしながら進めるべきでしょう。

#### (2) 刑事告訴について

不正行為による金銭の取得は横領、背任、電子計算機使用詐欺罪など犯罪にも該当し得る行為です。民事の交渉が決裂した場合に刑事手続を検討する場合が多いのですが、民事手続きと刑事手続きは別手続きですので、民事の交渉と並行して刑事の手続きを検討することも可能です。

#### (3) 懲戒処分について

金銭の不正取得は本来、懲戒解雇や懲戒処分に該当する行為ですが、既に退職していますので、懲戒権に基づく懲戒処分は出来ません。

## 2. 退職金の返還請求について

#### (1) 就業規則に基づく返還請求

例えば、「退職後に懲戒解雇理由があることが判明した場合は支払済の退職金の全部または一部の返還を求めることができる」などと就業規則上に返還規定があれば、その規定に基づいて返還請求はできます。ただ、そのような規定がなければ、就業規則に基づく返還請求はできません。

#### (2) 不当利得に基づく返還請求

とある地方新聞社の従業員らが、競業他社に就職するため、退職し、退職金を支給した新聞社が、元従業員らに不当利得（民法703条）に基づいて返還請求をしたという事例（福井地裁昭和62年6月19日判決）では、当該裁判所は会社の不当利得返還請求権を認めています。質問と同じ金銭の不正取得の事例ではありませんが、本来取得できないはずの退職金を取得したという観点から、この事例を参考にし、本件でも不当利得返還請求権に基づく返還請求は可能と解されます。

### (3) 返還の範囲について

上記福井地裁の事例は、就業規則に「競争関係にある同業他社へ就職するため退職したとき、または同業他社の引き抜きに応じ退職したときには退職一時金を支給しない」という規定があり、裁判所は、「本件退職は、この不支給規程に該当し、元従業員らは、本来、退職金の支給を受ける地位になかったにもかかわらず、真の退職理由を秘して退職金の支給を受け、会社に退職金相当の損失を与えた、これを不当に利得した」と判示して全額の返還を認めています。

一方、質問の就業規則は「減額あるいは不支給とする」という規定であり、一律の不支給規程ではありません。退職金には毎月の賃金の一部を積み立てて退職後に支払うという後払い的性格と、長年の勤続への褒賞金として支払う功労褒賞的性格の2つの側面があるとされますが、これらの退職金の性格を勘案しながら、被害金額、不正期間、当該従業員の勤務年数、過去の勤務態度などを考慮して「減額あるいは不支給」が判断されるものと解されます。その上で本件でも全額不支給が相当と評価されるのであれば全額返還も可能と解されます。

#### 【メディカルオンラインの関連文献】

- ・ [第 51 回 アフターコロナのクリニック経営 \(5\) ~クリニックを良いチームに整えるためのスタッフ採用・マネジメント法~\\*\\*](#)
- ・ [7. 解雇や自主退職について\\*\\*](#)
- ・ [Column 法律相談をするには\\*\\*](#)

「\*」は判例に対する各文献の関連度を示す。