

相談室 Q&A

出張関係

Q

旅行会社による出張時の宿泊プランで、クーポン割引等を利用して得をした社員に対し、その分を返還させることは可能か

最近、旅行会社が提供する出張時の宿泊プランで、商品券付きのものやクーポン使用で割引きとなるものをよく見掛けます。こうしたプランを利用する場合、会社が同料金を負担すれば、実際の利用者である社員は商品券やクーポンの利用分だけ得をすることになります。しかし、実質的には会社がその分を支払っていることになるため、何らかの対応を検討したく考えています。例えば、社員の同“受益分”については根拠のないものとして、プラン金額から控除した額で精算する、あるいは事後に返還させるなどの取り扱いは可能でしょうか。

(大阪府 N社)

A

出張旅費規程などで、出張時の宿泊プランから取得した商品券や、社員が個人的に使用したクーポンの利用分を返還させる旨の定めを設けることは、合理性があるものとして許容されると考える

回答者 山岸 純 やまぎし じゅん 弁護士(弁護士法人ALG & Associates パートナー)

1. 一般的な考え方

ご質問の場合以外にも、例えば、会社が取引先を接待する際、社員が前もって交付された仮払金ではなく自己名義のクレジットカードを使用してクレジットカードのポイント^たを貯める行為、小売店で会社の備品などを購入する際に自分のポイントカードを提示してポイントを貯める行為、出張で航空機を使用する際に自分のマイレージカードにマイルを貯める行為、会社が座席指定料金込みの特急券料金を給付したにもかかわらず、自由席特急券を購入して差額を得る行為など、さまざまなシチュエーションにおいて「会社の経費」から発生する「受益」の問題が生じます。

このような「受益」を社員が利用したり、取得

したりすることは問題となるのか、また、これらの「受益」を禁止したり返還させたりすることは可能なかが問題となります。

この点、必ず「横領罪」が成立するかのような論調を振りかざす説明もあるようですが、一概にそう言い切れるものではありません。

個別に見ていけば、例えば航空会社のマイレージサービスの場合、マイレージカードを発行している各航空会社は航空機を使用した際に付与されるマイルを個人に付与するとしており、もとより法人にはマイレージカードを発行していないので、これらのマイルは社員個人のものと考えられます。そして、そもそもマイルは「横領罪」の対象となる「もの」ではありません。

したがって、「他人のもの」をあたかも「自分のもの」であるかのように利用することを罰する「横領罪」は成立しようがありません。

同じように、自己名義のクレジットカードを使用して会社の接待費用を精算したり、会社の備品を購入したりしてポイントを得ても、「横領罪」は成立しません。

もっとも、座席指定料金込みの特急券料金と自由席特急券の差額を「受益」するような場合、その後、本来の用途に使用せず余剰となった金銭はあくまで会社に属する財産と考えられますので、これを「受益」すれば「横領罪」が成立する可能性が生じます（「業務上」の説明については割愛します）。

このように考えると、ご質問の場合、旅行会社が提供する出張時の宿泊プランに自分のクーポンを使用することで料金が安くなり、その差額を「受益」したり、宿泊プランを使用することで得られる商品券を「受益」したりすることは、法律上、問題がありそうです。

2. 規制の方法

そこで、法律上、問題がありそうな上記行為をどのように規制するかが問題となります。一般的な方法として、社員の労働条件を詳細かつ網羅的に定める就業規則ないし出張旅費規程などで定めることが考えられます。

【出張旅費規程における規定例】

第〇条

会社が計算し、支給した出張旅費の額より実際の出張旅費の額が下回り差額が生じた場合、従業員は出張終了後、当該差額分につき直ちに報告し精算しなければならない。

もちろん、規則や規程をもって自由に定めることができるわけではありません。これまで、差額

図表 就業規則変更の合理性の判断要素

- ①就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度
例) どの程度の減額になるのか、労働者の生活にどの程度の影響を及ぼすのかなど
- ②使用者側の労働条件の変更の必要性の内容・程度
例) これまでの運用を継続することによって業務に生じる支障、変更しなければならない理由、変更することで得られるメリット、ほかに手段がなかったのかなど
- ③変更後の就業規則の内容自体の相当性
例) 変更した就業規則の内容自体が常識に沿ったものであるかどうか
- ④代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況
例) 経過措置の有無・内容、代償措置として何か取られた対策を講じて不利益の軽減を図ったかなど
- ⑤労働組合等との交渉の経緯
例) 労働組合や従業員代表などとの交渉の経緯・内容、同意の有無
- ⑥他の労働組合または従業員の対応など
例) 少数労働組合や労働者で構成された親睦団体など労働者の意思を代表する者への説明状況、それらの者の対応など
- ⑦同種事項に関するわが国社会における一般状況等
例) 変更後の規定がわが国の社会において一般的かどうかなど

の金銭や商品券の「受益」を放任していたところに新しくこれらを規制する規則や規程を設けるのであれば、社員にとっては不利益な規制となりますので、この場合、[図表]の要件を総合的に判断し、合理性があるものと認められなければなりません（第四銀行事件 最高裁二小 平 9. 2.28判決等）。

3. ご質問への当てはめ

以上を基にご質問を当てはめると、もともと法律上、問題があると考えられる行為を規制するという目的があり、社員が差額の金銭や商品券を「受益」することができなくなっても、本来、「受益」し得なかった金銭等のことであり、そのような規制を設けることは日本の社会において特に違和感を覚えることではないことから、合理性があるものとして許容されると考えることができます。