社労士コラム

ホンマのつぶやき

社会保険労務士
本間邦弘

従業員による横領が発覚、労基署への除外申請は

知り合いの社労士から、関西の製造会社の経理担当のA課長による経費の不正使用、つまり横領に関する話を聞きました。会社の調べによると、A課長は10年以上にわたり2千万円を超える経費を横領しており、本人もその事実を認めたそうです。会社では就業規則に基づいて懲戒解雇するにあたり、労基署への解雇予告手当の除外認定を受けることについて、社労士に相談してきたのでした。

会社はA課長と確認書を交わす予定とのことで、社労士は記載内容として横領に関する経緯や内容、その事実を認めたこと、会社が就業規則に基づき行う即時の懲戒解雇に異議を述べないこと、会社が解雇予告手当の除外申請をした場合には全面的に協力することなどを挙げたうえ、最終的に顧問弁護士への確認が必要だと話したそうです。さらに除外認定の流れについて、会社が「解雇予告除外認定申請書」を労基署へ提出する際に、今回の経緯や会社が調べた事実に関する書類と、A課長との確認書を添付することや、労基署が申請書の受理した後には審査をして追加資料が必要な場合には会社に請求があることを話しました。

会社からは、労基署が認定するまでの期間について質問があったそうです。社労士は自身の経験上の話として、認定されるまでの期間は労基署ごとで異なり、本人への確認次第でかなり早い時期に認定されるケースがあれば、除外認定をするとA課長の退職金が減額や不払いにつながる場合には労基署が認定を渋るケースがあると話したそうです。社労士は具体的な対策として、会社の担当者が事前に管轄の労基署に相談に行き、認定までの流れや添付書類、一般的な認定までの期間などを確認するよう伝えました。

社労士はさらに、労基署によるA課長本人への事実確認が行われることを話しました。確認が行われるのは、横領の事実や会社が提出した確認書の内容に間違いないか、また自身で署名したのかといったことです。

会社は、A課長が確認書で約束した支払期限までに横領金額を返還しなかった場合には刑事告訴をするとしており、刑事告訴となった場合を考慮して解雇予告除外認定を行うと考えていました。会社の就業規則では懲戒解雇は即時に解雇すると規定されており、解雇後に除外認定の申請を行い労基署に追認してもらうことを想定していました。もしも除外認定がなされない場合には、原則として解雇予告手当の支払いが必要になりますが、会社が提出した除外認定は無事に認められました。会社では再発防止策として、経理でダブルチェックや、4半期ごとの財務監査を行うことにしたそうです。