

### プリペイドカード授受は犯罪?

#### 3-1 出張時に注意したい付与サービス

宿泊代8000円(うちプリペイドカード3000円分)

- NG** → プリペイドカードは会社の財産だから
- OK** → 概算精算の場合。旅費を一定で支払うから

#### マイレージなどのポイント

- OK** → 個人のカードに付与されるポイントだから
- 会社の規定には注意が必要

社にこのことを告げずに使用するのをお勧めできません」と言う。

それも、社員はあくまでも会社経費の立て替え払いをしたにすぎず、プリペイドカードを手にする立場にはないからだ。

つまり、プリペイドカードを個人の特典とは考えない方がよい。勝手に使用した場合は「極端なことを言えば、会社からの懲戒対象になり、民事上の損害賠償に加えて、横領や詐欺という刑事罰を受ける可能性も否定できません」(鈴木弁護士)と穏やかではない。

ただ、これが泊まったホテルにかかわらず、「宿泊費は一律1万円を支給する」と決まっているよう

出張が多いサラリーマンはその精算時に注意すべきことがある。私用の携帯を業務利用していれば得することも



アフロ

に使っている社員が「業務に関わった電話料金を支払ってほしい」と会社に求めた場合、その請求は認められず」と言う。

つまり、出張の交通費や旅費が会社負担であるように、業務にまつわる電話料金も会社負担が原則なのだ。

請求額については、就業規則や規定があればそれに従うこととなるが、それがなくとも、業務分の通話料は請求できる。

ただ、実際に会社に請求する場合、業務に関わった通話記録や通話時間が分かる資料が必要となる。これには相当な手間がかかるため、定額で支給してもらおうに交渉してもよいだろう。

**A** 海外支店で勤務するなど、英語を使うのが当たり前の条件で入社した場合は別だが、入社時点でそうではない

**Q** 楽天は、社内会議や書類表記を英語で行う「英語公用語化」を進めています。わが社でもTOEICの義務化を検討していますが、これを拒否することはできるのでしょうか。

もちろん、会社に規定があれば別であるが、基本的には仕事でたったポイントを利用しても、罪に問われることはなさそう(図3-1参照)。

また、発信の際に特定の番号を付与することで公私の通話を分けられるサービスなどを利用するのも一つの手段。

な場合は異なる。いわゆる「概算精算」では、定められた金額が支給されるため、特に問題は発生しないのである。

一方、クレジットカードで経費を仮払いした際に付与されるマイレージやポイントを私的に利用することは許されるのか。

神戸さきがけ法律事務所の上田孝治弁護士は、「例えば、出張時の飛行機で個人のマイレージカードを使った場合、ポイントが付与されるのはあくまでも個人。航空運賃の実質的な負担者が会社であっても、ポイントが会社に帰属することにはなりません」と言う。

**Q** 個人情報の入った会社の携帯電話をうっかり落とし、紛失してしまいました。何らかの責任を負うことになるでしょうか。

**A** まず、個人情報の流出により、紛失した携帯に保存されていた個人情報の「本人」に何らかの損害が生じた場合の賠償責任が考えられる。しかし、通常はこうした責任は会社が負うことになる。

なぜなら、「会社が顧客との間の契約により個人情報を預かったにもかかわらず、その契約上の義務に違反して、個人情報を紛失したことになるからです」(佐久間総合法律事務所の佐久間篤夫弁護士)。

つまり、個人情報の本人に何らかの損害が生じた場合には、会社が損害賠償をすることになるといえる。

ただし、携帯を紛失した人には、その所属する「会社」に対する責任がある。会社が個人情報の本人に損害賠償をしたような場合は会社に損害を与えたことになり、会

また、発信の際に特定の番号を付与することで公私の通話を分けられるサービスなどを利用するのも一つの手段。

### 法律事件簿

## NHK職員が出張旅費で停職

NHKは今年6月、30代の男子技術職員が業務で利用した航空運賃を水増し請求し、計155万円を不正に取得したとして、停職3カ月の懲戒処分にしたと発表した。

この職員は、航空機の割引運賃を利用したにもかかわらず、内規の上限額を経費として請求し、計36回にわたり差額を得ていたという。

このような経費の「ちよるまかし」について、たつき総合法律事務所秋山直人弁護士は「職員の実際の支出額を精算するという趣旨の内規の場合、実際には割引された運賃しか掛かっていないにもかかわらず、



Toshiaki Usami

会社の経理担当者をだまして内規の上限額を得ていたとすれば、「詐欺罪」に該当する可能性があります」と述べる。今回は懲戒処分にとどまったが、場合によっては刑事事件にもなり得たのである。

社の資産をなくしたという意味でその損害賠償責任を負う可能性は残るのだ。

**Q** 出張の際、プリペイドカード付きの宿泊プランを利用し、個人のクレジットカードでポイントもためています。会社は実費精算ですが、これらをもらうのはよいのでしょうか。

**A** 宿泊予約サイトでは今、プリペイドカード付き出張プランが人気だ。例えば、

場合には、「日本語を使って働けばいい」という労働契約が成立しているものと考えられる。

つまこい法律事務所の佐久間大輔弁護士は「会社が突然、就業規則を変えて、英語使用を義務化したり、TOEICの成績によって降格や減給をする」との規定を設けたりした場合は、「就業規則の不利益変更」に当たります。その場合、労働契約法10条に定める必要性や合理性などの事情を満たさなければ、その変更は無効となります」と指摘する。

つまり、法律的に見れば、業務上、必要性がないような「英語公用語化」は無効となるため、社員がそれに従う義務はないのである。もっとも、公用語化とはいわないうまでも、TOEICの点数など英語力を社員の査定判断材料にしている会社も少なくない。

これに対して佐久間弁護士は「英語ができないという理由だけで査定が下がり、降格や減給をすることは業務上の必要性がなく、大きな不利益を労働者に課すことになるので、権利の乱用としてこれも無効となる場合があります」と言う。

例えば、外国人と話す部署でもないのに英語が苦手な降格させられたというような場合、社員が裁

ば、総額8000円のプランを利用すると、領収書は宿泊代8000円として発行されるものの、3000円分のプリペイドカードがもらえるというものである。

もし宿泊費が「実費精算」であれば、会社からは8000円が経費として支払われるため、3000円分がトクになるわけだ。人気が出るのも無理はない。

だが、鈴木謙吾法律事務所の鈴木謙吾弁護士は「実費精算であれば、プリペイドカードは会社に帰属する財産と考えるべきです。会

判を起したら勝てる可能性もあるだろう。

勤務時間外に英会話学校に通わざるを得なくなった場合も、本来であれば会社が教育訓練として一定の学習期間を設け、その費用を負担し、勤務時間外であれば残業となるのが筋であろう。社員の負担増について労使間で話し合うことが必要といえそう。

**Q** 有給休暇の消化がなかなか進みません。理由を聞かれたとき「趣味や旅行で休みたい」とは言いにくいからです。申請時にうそをついてもよいのでしょうか。

**A** 労働者には年次有給休暇を自由に利用できるという原則が認められている。山田総合法律事務所の山田長正弁護士は、「年次自由利用の原則からすれば、労働者が年休を取る際には、その使い道を会社に伝える必要はありませんし、仮に会社に伝えた内容と異なる使い方をしても、年休取得は妨げられないことになりません」と言う。

ではうそでもよいのかといえば、「そこまで言い切れません。会社が『時季変更権』を行使するかどうかを判断するためなら、年休