

令和 8 年 3 月 1 0 日 宣告

令和 6 年（わ）第 4 3 号、第 8 0 号、第 1 4 7 号

主 文

被告人を懲役 4 年に処する。

未決勾留日数中 3 0 0 日をその刑に算入する。

訴訟費用は被告人の負担とする。

理 由

（罪となるべき事実）

被告人は、株式会社 A 1 の代表取締役として業務全般を統括していたものであるが、新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が従業員の雇用維持を図るために支払った休業手当の一部を助成する制度である雇用調整助成金制度の特例措置を利用して、A 1 社各従業員の休業日数を水増しして、国から同助成金の名目で現金をだまし取ろうと考え、A 1 社の取締役総務部長 B ほか 3 名と共謀の上、令和 2 年 8 月 2 5 日から令和 3 年 5 月 3 1 日までの間、1 2 回にわたり、それぞれ別表 1 ないし 1 2 記載のとおり、真実は、A 1 社従業員のうち「労働者」欄記載の従業員について、「正規休業延べ日数」欄記載の休業延べ日数であったのに、これを「申請休業延べ日数」欄記載の休業延べ日数に水増しして、「月間休業等延べ日数」欄記載の休業延べ日数であった旨記載した内容虚偽の雇用調整助成金支給申請書等を、水戸市宮町 1 丁目 8 番 3 1 号所在の茨城労働局職業安定部職業対策課に提出するなどして同助成金の支給を申請し、別表 1 3 記載のとおり、茨城労働局職業安定部長らに同申請書等が正当な同助成金の支給申請である旨誤信させて、令和 2 年 9 月 2 8 日から令和 3 年 7 月 2 0 日までの間、1 4 回にわたり、同助成金の支給を決定させ、よって、令和 2 年 9 月 3 0 日から令和 3 年 7 月 2 6 日までの間、1 4 回にわたり、株式会社 a 銀行 b 支店に開設された株式会社 A 1 名義の普通預金口座に現金合計 6 億 7 3 3 6 万 6 5 4 0 円を振込入金させ、もって人を欺いて財物を交付させた。

(証拠の標目) 記載省略

(事実認定の補足説明)

第1 争点

本件当時、被告人は、株式会社A1（以下、「A1」という。）の代表取締役であったところ、A1社取締役総務部長であったBほか3名が、共謀の上、判示別表13記載の年月日において、A1従業員らの休業日数に関する内容虚偽の雇用調整助成金支給申請書等を茨城労働局に提出するなどしてその支給を申請し、合計6億7336万6540円をだまし取ったこと（以下「本件各詐欺」という。）について、当事者間に争いはない。

被告人及び弁護人は、被告人が本件各詐欺を指示した事実はなく、認識もしていなかったとして、故意及び共謀を争う旨の主張をしており、本件の争点は、被告人に本件各詐欺の故意及び共謀が認められるか否かである。

第2 前提事実

関係各証拠によれば以下の事実が容易に認められる（日付は、特に断りのない限り、令和2年の月日を指す。）。

1 A1の体制等の概要

- (1) A1は、A2株式会社の連結子会社である資本金5000万円の株式会社であり、本件頃の各年度の税引前損益額は、令和元年度は約3億3113万円、令和2年度は約4756万円、令和3年度は約1691万円であった。
- (2) 被告人は、昭和57年にA2株式会社に入社し、平成28年5月にA1代表取締役社長に就任し、経営全般を総轄していた。Bは、昭和63年にA1に入社し、平成27年から総務部長、平成30年から取締役総務部長をそれぞれ務め、人事業務等を総轄していた。
- (3) A1では、通行カードを出退勤打刻機に通すことにより出退勤時刻等が勤怠管理システムにデータ登録され、このデータが給与に反映される。給与計算の対象期間は各月11日から翌月10日までであり、従業員の勤務予定は月初めに勤怠

管理システムに入力され、毎月１２日頃、従業員の当月期の勤務日や勤務時間などの勤怠データが集約され、総務部人事担当のＣらが必要な修正を加えた上で内容を確定させた後、銀行振込用のデータを作成し、給与支払日（毎月２５日）の４営業日若しくは３営業日前までに取扱金融機関に提供して、給与の支払を行っていた。

店休日及び従業員個人が取得する休暇（個休）の日数は労使協定で決定され、人事通達として発出されていた。

２ 雇用調整助成金の特例措置の概要

雇用調整助成金とは、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、休業等の一時的な雇用調整を実施し、労働者の雇用を維持した場合、労働者に支払った休業手当等の一部が助成される制度である。新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、令和２年４月１日から特例措置が設けられ、新型コロナウイルス感染症の影響により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、従業員の雇用維持を図るため、労使間の協定に基づき支払った休業手当の一部を助成するために支給するものとして、助成内容や対象が拡大された。

雇用調整助成金の助成額は、前年度１年間の雇用保険料の算定基礎となる賃金総額を、前年度１年間における１か月平均の雇用保険被保険者数と年間所定労働日数を乗じた値で割った金額に、休業手当支給率及び助成率を乗じて１人１日当たりの助成額単価を算出し、これに月間の休業延べ日数を乗じて月ごとに算出されるものであった。

なお、申請の内容に一部でも虚偽があれば、支給対象事業主と認定されず、雇用調整助成金は支給されないとされている。

３ 本件当時のＡ１の状況

- (1) Ａ１は、令和２年１月下旬頃から、新型コロナウイルス感染予防対策を実施するようになり、４月７日に開催された経営会議において、同月１３日から５月３１日の間、当初からの店休日のほかに臨時店休日を設け、これについては特別有

給休暇（以下「特休」という。）とすること、出勤日数を５０％以内に留め、雇用調整助成金を活用すること等が了承され、４月９日付けで総務部の人事通達「新型コロナウイルス対応の件」として発出された。

なお、令和２年３月頃、Ａ１において、新型コロナウイルスの拡大による売上等の影響についてシミュレーションを行った結果、赤字の見通しが示されていた。

- (2) ４月１２日付けで、総務部から「臨時店休日等の休暇について」と題する人事通達が発出されたが、これには、同月１３日から５月３１日までの間、従業員の出勤日数を５０％（１５日）にするため、当初からの店休日及び個休に加え、臨時店休日（２日）及び会社が指定する追加の休暇（４日）の合計６日間について、全員、特休として休む必要があること、特休に支払われる１日当たりの賃金は概ね６０％になること等が記載されていた。

- (3) 新型コロナウイルス感染症が拡大しつつある中、Ａ１は、営業時間短縮等により対応していたが、４月１７日に茨城県による緊急事態宣言が発出されたことを受け、同月１８日から食品売場を除いて臨時休業とした。

４月１７日の経営会議で了承され、同月１８日付けで総務部から発出された「４／１８（土）～４／２１（火）の臨時休業について」と題する人事通達には、営業に関する点のほか、同月１１日から５月１０日までのシフトにつき、特休を、４月１７日までは６日間、同月１８日以降は８日間を追加し合計１４日間とすること、既に取得済みの休日、出勤日を含めて４月１１日から５月１０日までの間で８日間の出勤とすること等が記載されていた。

もともと、４月１８日以降も、少なくとも食品売場や総務部所属の従業員らは出勤を続けており、そのことは被告人も分かっていた。

- (4) ５月２日付けで総務部から「５月度勤務体制について」と題する人事通達が発出されたが、これには、食品売場等以外は引き続き臨時休業との前提で、同月１１日から６月１０日までの間、店休日１日及び個休８日を先に取得し、残りの２２日は特休を使用すること等が記載されていた。なお、その後、５月１８日から

営業が再開されることとなったため、５月１５日付け「５月度勤務体制について（その２）」と題する人事通達により令和２年６月度の特休を使用すべき日数は１２日に修正された。（なお、これらの人事通達の表題はいずれも、「６月度勤務体制」の誤記である。）

- (5) ５月１１日の経営会議において、同月１８日の営業再開以降の対処方について審議され、営業時間や出勤体制等につき、総務部案で了承された。

その際配布された資料には、別紙２として、総務部が同月１１日付けで作成した「休業手当と雇用調整助成金の支給、受給対比」と題する書面が添付されていたところ、これは、休業補償を加えた給与の実支払額と雇用調整助成金の受給額を差し引きし、最適な休業手当支給率を算出するというもので、特休の取得日数を１３日とし、休業手当支給率を１００％、７２％、６０％とする各場合において、会社の持出し金額を算出したものであり、さらに、特休の取得日数を２６日として同様の検討をしたものが別紙２－１、２２日として検討したものが別紙２－２として添付されていた（以下、この３つの書面を「５月１１日付けシミュレーション資料」という。）。

- (6) 総務部は、５月１８日付けで、「休業手当と雇用調整助成金の支給、受給対比」と題する３つの書面（甲９９資料４、５及び７。以下「５月１８日付けシミュレーション資料」という。）を作成した。これらの書面は、５月１１日付けシミュレーション資料と同様の体裁のものであるが、休業手当支給率については、１００％、７２％、１００％（上限１５，０００円）に場合分けされており、特休の取得日数を２２日とするもの、１３日とするもの、実日数である一人当たり約１３．３日とするものが作成されていた。

また、総務部は、５月１８日付けで、「休業手当支給率比較」と題する書面（甲９９資料８。以下「５月１８日付けパターン資料」といい、５月１８日付けシミュレーション資料と併せて、「５月１８日付けシミュレーション資料等」という。）を作成したが、これには、特休の日数を一人当たり１３．３日とする

「パターン１ 勤怠（出勤・休業）調整なし」、１３日取得とする「パターン２ 勤怠（（出勤・休業）調整あり（特別休暇 １３日）」、２２日取得とする「パターン３ 勤怠（出勤・休業）調整あり（特別休暇 ２２日）」につき、それぞれ休業手当支給率を７２％（上限８，３３０円）、１００％（上限８，３３０円）、１００％（上限１５，０００円）とした場合の給与の支給額、雇用調整助成金の受給額、会社の持出し金額を比較した表が記載され、その上で、「パターン１」は、「出勤と休業を調整していない」ので、雇用調整助成金の申請のために必要となる各従業員の休業日数等を記載した一覧表と賃金台帳の内容が一致すること、「パターン２」及び「パターン３」は、「出勤と休業を調整している」ので、上記一覧表と賃金台帳の内容が一致せず、これらを一致させる場合には、従業員ごとに、「全シフトを調整し、修正作業が必須」であるため、「１９日の給与締め間に合わない」こと、「以上の結果、パターン１の支給率７２％（上限８，３３０円）で処理を進めたい」ことなどが記載されていた。

- (7) 被告人は、５月１８日午後６時１４分頃から同日午後７時２２分頃までの間、Ｂとの間でＬＩＮＥのやり取りをしたが、その中で、Ｂに対し、「君らの資料ならば、賃金遅らせるしかないでしょう！」、「計算が間に合わないからこのやり方で結論づけ等考えられません。」、「違う！結論の付け方がおかしい！会社として支払うあるべき姿を想定して、支給するのでしょうか。」、「結論が出せなければ給与は遅配します。」、「パターン２とパターン３の食品部が何故に助成金対象外?!」、「他と同様に助成金何らかの方法があるでしょう!!」、「休業と時短に伴う従業員に給与支給をどうするか?それに対して助成金を、どのように会社が受け取ることが可能で補填出来るか。その差額を出来るだけゼロに近づけられる方法を選ぶのでしょうか。」、「単純に会社の支払う給与が限りなく全て助成金の対象となるにはどのようにすべきか!」、「上限金額によってどのように補填されるか。でしょう。」、「勤怠を修正すると考えることがどうなのか。勤怠の考えに誤りが無かったか?誤りがあったとすれば、修正すべきではないでしょうか?」等

のメッセージを送信した。

- (8) 令和2年5月度分の給与（4月11日から5月10日までの分）について、同月19日までに銀行振込用のデータを取扱金融機関に提供する必要があったが、Cらは、同日、Bから特休の取得日数を22日、休業手当支給率を100%とした銀行振込用のデータを取扱金融機関に送るように言われたため、それに従って勤怠データを改ざんした上で銀行振込用のデータを作成し、この内容で雇用調整助成金の申請が行われた。

4 令和2年5月度分給与支払以降の状況

令和2年7月度以降の従業員の休業日数等に関する人事通達によれば、特休の取得日数は、同年7月度が12日、同年8月度が12日、同年9月度が8日、同年10月度が8日、同年11月度が8日、同年12月度が9日、令和3年1月度が9日、同年2月度が8日（後に12日に変更）、同年3月度が10日、同年4月度が6日とされた。

Cらは、基本的に、従業員が人事通達で定めた日数以上の特休を取得した場合は実日数を、特休の取得日数が人事通達に満たない場合は人事通達の日数の特休を取得したことにして勤怠データを改ざんし給与支払手続きを行い、これを前提に、別表13記載のとおり、雇用調整助成金の申請が行われた。

被告人は、令和3年5月26日、A1の代表取締役を退任したが、Bは、その後も、令和4年8月度分まで勤怠データの改ざんを伴う雇用調整助成金の申請を継続し、令和6年10月15日、懲役3年の実刑判決を受け、同判決は確定した。

第3 Bの公判供述及びその信用性について

1 Bは、当公判廷において、大要、以下のとおり供述する。

- (1) 3月末か4月初め頃、被告人から雇用調整助成金の特例措置について調べるように言われた。総務部人事担当係長のDに調査してもらった結果を伝えると、被告人に、申請できるところから申請するように言われ、令和2年5月度分から雇用調整助成金を申請するものと理解した。

従業員の出勤日数等について被告人と話し合い、被告人の了承を得て、特休を6日間とする4月12日付け人事通達を発出した。休業補償については、会社の規定では60%とされていたのでその通り記載したが、被告人との間で、雇用の維持のためできれば100%支給したいと話していた。

その頃、被告人から、雇用調整助成金の受給額と従業員に支払う給与の差額、すなわち会社の持出しが最も少なくなる休業手当支給率等を調べるよう言われたため、Dに調査してもらった結果、その割合が72%であることが分かったので、被告人に報告した。

4月17日の経営会議において、同月18日から食品部門を除く全館で休業すること、特休を14日間とすることなどが承認され、その旨の4月18日付け人事通達を発出した。

- (2) 全館休業が始まった後、被告人との間で、特休の取得日数について話をした際、被告人から、法定休日日数を前提に、1か月で4日間だけ休んだことにすれば特休として26日間は申請できるんだろうなどと言われたので、所定休日日数を月に8日間とする労使協定があるため、26日間の申請は無理だなどと説明し、最大でも30日間から8日間を引いた22日間しか特休として申請できないと伝えた。すると、被告人は「マックス取れよ」などと言い、22日で申請すると受給額はどのくらいになるのか調べるように言われた。4月11日から同月17日までは営業していたことや、全館休業後も出勤している従業員がいることから、22日間で申請すると勤怠データを改ざんすることになる旨伝えたが、改ざんと考えるのはおかしい、会社が決めた日数で従業員が休むのが当然であって、考えが間違っているのを正しく直すのは修正だろう、22日でないと収支が安定しない、給料が100%支払われれば、文句は出ないだろう、などと言われ、「22取れよ」と言われた。また、収支が安定するまで、最低でも前年度ベースくらいの数字に戻るまで続けないといけないとも言われた。勤怠データを改ざんして特休の日数を22日間として雇用調整助成金を申請するとの指示と理解した。

- (3) 被告人とのやり取りを踏まえ、特休の取得日数につき、22日と26日のほか、勤怠データの改ざんを避けられる特休の取得日数が大体13日と分かっていたのでその13日の3パターンとして、休業手当を100%、72%、60%とした場合の雇用調整助成金の受給額と給与の支給額の総額及びその差額が分かるシミュレーション資料を作成するよう、D及び総務部人事担当課長であったEに依頼した。Eから、22日は取れないのでコンプラ違反になりますなどと言われたが、トップからの指示なのでやるしかないと言った。

6月度の特休日数について、全館休業がいつまで継続するかわからなかったもので、22日として5月2日付け人事通達を発出した。

Dからのシミュレーションの結果を受け、同月11日付けシミュレーション資料を作成し、同月10日、Eと共に、被告人に対し、同月11日付けシミュレーション資料等を渡して内容の説明をした。被告人からは、最大限取れよ、と言われた。

- (4) 5月11日の経営会議では同日付けシミュレーション資料等の内容を簡単に説明したが、特休日数や休業手当支給率は議論されておらず、正式には決定されていない。

また、同会議で、同月18日から全館営業を再開することが決まったため、令和2年6月度の特休の日数を22日から12日に修正し、その旨の5月15日付け人事通達を発出した。

- (5) 令和2年5月度分の給与につき、同月19日までに取扱金融機関にデータを送信し振込の依頼をする必要があった。勤怠データの改ざんを避けたいという思いから、実際にはそうではなかったが、勤怠データ上の特休日数を22日に修正する作業が間に合わないと言って被告人を説得しようと思った。説得できなかった場合に備えて、DやCは、令和2年5月度分の給与の銀行振込用のデータの作成に当たり、実日数によるものと、勤怠データを改ざんして特休の取得日数を22日とするものの作業を進めた。

- (6) 雇用調整助成金の上限額が1万5000円に上がるとの報道を受け、不正をしなくても同じくらいの金額を受給できるという数字があれば被告人を説得する材料になると思い、上限額が1万5000円に上がった場合のシミュレーションをDに頼み、その結果を受け、5月18日付けシミュレーション資料等を作成した。特休の取得日数を改ざんするという被告人の考えを変えてもらうため、同月19日の給与締めに関に合わないなどという記載をし、特休の日数を改ざんしない案であるパターン1の、休業手当支給率72%で進めたいと記載した。

5月18日夕方頃、同日付けシミュレーション資料等を被告人に示し、雇用調整助成金の上限額が1万5000円に上がった場合、特休を実日数で申請したとしても、22日に改ざんして申請する場合と比較して受給額に大きな差はないと説明し、作業としては間に合わないから修正せずにやりたい、パターン1の72%でやりたいと話した。その提案に対し、被告人は、あり得ないというような反応をするなどし、細かい内容は後で見ると言って退社した。

- (7) 退社した被告人からLINEのメッセージが送信され、その内容から、被告人が5月18日付けシミュレーション資料等を見て、自分たちの提案を受け入れられないので、指示があった22日で実行しろよ、それができないなら給料を遅配しろということを伝えてきていると理解した。

被告人とのLINEのやり取りを踏まえ、残っていたE及びDに対し、22日に出せるような体制を作っておくよう頼むとともに、Dに5月18日付けパターン資料の、「計算が間に合わない」、「72%で処理したい」といった記載を削除し、会社の持出しが少なくなる他の日数を検討するなどしてもらった。

- (8) 5月19日、同月18日付けパターン資料を修正した資料（甲99資料9）を被告人に渡し、再度、特休の取得日数を実日数とした場合のシミュレーション結果や、22日ではなく19日とした場合でも会社の持出しが少なくなることを説明し、本当に22日で申請してよいか尋ねたところ、被告人は、それでやるしかないだろうと言った。

それ以上の説得は無理だと思い、E、D及びCに対し、特休の取得日数を22日、休業手当支給率を100%とした銀行振込用のデータを取扱金融機関に送るように伝えた。

- (9) 令和2年6月度の勤務については、5月15日付け通達により特休の日数は12日と指示されていたが、一律12日取るのは無理なので、令和2年6月度の給与支払に関しても改ざんすることになるのかと思い、6月の給与締めの際に、被告人に対し、6月の申請についても5月と同じように会社が指定した日数で申請してよいか確認したところ、被告人は、会社の決めた日数で申請するように言い、また、収支が安定するまで続けるとの趣旨を言っていた。
- (10) 令和2年7月度以降の特休の日数は、Eと相談しながら取得できる可能性のある日数を決め、被告人の了解を取って決定していた。
- (11) 雇用調整助成金の受給状況については、LINE及び「雇用調整助成金状況一覧」により定期的に被告人に報告していた。同一覧には、毎月の助成金の申請日、受給金額と累計の金額のほか、給与月ごとの特休日数と申請日数が記載されており、毎月、情報を追加して、その都度、被告人に書面で報告していた。

2 Bの公判供述の信用性について

Bは、A1の取締役総務部長として本件各犯行の実行行為を中心的に行った者であって、弁護人も指摘するように、社長である被告人に指示されたと供述することによって自己の処分等が軽減される可能性があり、有罪判決確定後も同旨の供述を維持している可能性があるから、その供述の信用性については慎重に検討する必要がある。そこで、客観的事実との整合性を中心に以下信用性を検討する。

- (1) Bは、雇用調整助成金の申請に向けて、被告人との話を踏まえ、特休の取得日数や休業手当支給率を場合分けして雇用調整助成金の受給額や会社の持出し額のシミュレーションをしたこと、令和2年5月度分について特休の取得日数を22日として申請することは勤怠データの改ざんを要することからこれを避けるため様々な検討をしていたことを具体的に供述するところ、その説明は、5月11日

付けシミュレーション資料及び同月１８日付けシミュレーション資料に記載された特休の各日数や休業手当支給率の各数値、同日付けパターン資料で「パターン１」の「７２％」で処理を進めたいとの提案が記載されていることに整合している。

- (2) また、５月１８日付けシミュレーション資料等を被告人に示し、「パターン１」の「７２％」で提案したが、被告人が拒否的な反応をしたこと、ＬＩＮＥのやり取りを踏まえ、同日付けパターン資料を修正し、同月１９日、被告人に示し、本当に２２日で申請してよいか尋ねたところ、被告人は、それでやるしかないだろうと言ったので、特休日数２２日として手続を進めたことを述べるＢの供述は、同月１８日のＬＩＮＥメッセージのやり取りの内容や、修正した資料（甲９９資料９）の存在及び内容、令和２年５月度の勤怠データにつき、現に、特休の取得日数を２２日と改ざんした銀行振込用のデータが同月１９日に提供され、それに基づき給与支払がされたという客観的事実に整合している。前日のＬＩＮＥのやり取りで結論が出ていないのであるから、翌１９日の振込データ確定までの間に何らかの契機があったと考えられることからしても、自然で合理的な内容である。

のみならず、上記の経過は、Ｅの供述とも整合する。すなわち、Ｅは、５月１１日付けシミュレーション資料及び同月１８日付けシミュレーション資料等を作成し、同日付けパターン資料を修正したことや、令和２年５月度分給与の振込データ確定の時期が迫っているのに特休日数や休業手当支給率が定まらず、２２日とするものと改ざんしないものを準備していたこと、Ｂが同月１８日付けシミュレーション資料等を持って被告人のところへ行ったが決定に至らなかったこと、被告人が帰宅した後、Ｂが被告人とＬＩＮＥでやり取りし、ＢやＤらと残って被告人に説明する資料を作成したこと、同月１９日にＢが資料を持って社長室に入り、戻ってきた後、特休の取得日数を２２日として進めることが決まったことを具体的に供述している。

Ｅは、Ｂが被告人に指示されていたとしても自己の責任が軽減されるわけでは

なく、他に被告人を陥れるような虚偽の供述をする動機はうかがわれない。また、上記内容はDの供述とも概ね整合している上、各種資料の存在にも裏付けられており、信用できるものといえる。

(3) さらに、Bは、被告人が、会社の指示する特休の日数に勤怠データを修正し申請することは問題ないという趣旨を述べていたことを供述するが、その内容は相当程度具体的であり、実際に、Bが、令和2年5月度について22日で申請した後の同年6月度以降も、会社の人事通達で指示した日数を上限として特休日数を水増しし、雇用調整助成金を申請していることと符合する。また、5月18日のLINEメッセージの「勤怠を修正すると考えることがどうなのか。勤怠の考えに誤りが無かったか？誤りがあったとすれば修正すべきではないでしょうか？」との文言も、上記発言に沿うものといえる。

(4) また、被告人が収支が安定するまで続けるなどと言っていたと供述する点は、雇用調整助成金は1か月単位で支給されるものであり反復して申請することが予定されているところ、当時の会社の経営状況、特に、いわゆるコロナ禍により売上げの減少が見込まれ、赤字の見通しも示されている中で、令和2年5月度分のみ水増し請求により人件費を補填しても直ちに経営が安定するわけではなく、令和2年5月度分の申請に限ったものとみるべき事情もないことからすれば、合理的な内容である。

以上によれば、Bの上記供述は信用するに足りるものといえる。

3 弁護人の主張に対する判断

(1) これに対して、弁護人は、まず、LINEのやり取りに関し、①「君らの資料ならば、賃金遅らせるしかないでしょう！」というのは、Bの、「休業補償を72%にする」という提案に対し、100%を72%に変更することは労使間交渉等に時間を要することから給与締めである19日までに間に合わず、72%とするならば遅配しかないから、非常識な提案であるとして批判したものである、②「結論の付け方がおかしい！会社として支払うあるべき姿を想定して、支給する

のでしょう。」とは、計算が間に合わないからパターン1にするという結論の導き方を批判したものである、③「勤怠を修正すると考えることがどうなのか。」については、Bが、パターン1の100%があるべき姿だとしており、パターン1の100%を前提としてやり取りしているはずなのに、会社持出し額を少なくするために勤怠の修正が必要だとしてきたから、そのような考え方はどうなのかという疑問や反対を示したものであり、「勤怠の考えに誤りが無かったか？誤りがあったとすれば、修正すべきではないでしょうか？」については、従業員の休ませ方（勤怠の考え方）を見直して修正し次に生かす必要があるという趣旨を伝えたものであるなどとして、被告人のメッセージはパターン1の100%を採るべきという趣旨であり改ざんの指示ではないと主張する。

確かに、メッセージ中に直接的に改ざんを指示する文言はなく、また、一つ一つの文言のみを見れば弁護人のいう解釈も成り立ち得るものの、①については、Bは、パターン2及び3は修正作業が必要であり給与締めまでに間に合わないことから、遅配を来さない案としてパターン1の72%を提案しているのに、これに対する応答として、Bが全く言及していない、休業手当支給率を72%とするための労使間交渉等に時間を要することを理由として、「君らの資料ならば、賃金遅らせるしかないでしょう！」と答えるというのは不自然であり、修正作業を要するパターンを求める趣旨とみるのが自然である。

また、②についても、①の「賃金遅らせるしかないでしょう！」とのやり取りや、その後の「結論が出せなければ給与は遅配します。」などといったメッセージの内容も踏まえれば、被告人は、計算が間に合わないという結論の導き方のみならず、Bの提案するパターン1という結論そのものを否定したとみるのが自然である。

③については、被告人は、既に修正作業を要しないパターン1を否定しているのであるから、パターン1の100%を前提としてやり取りしているという弁護人の解釈は前提を異にする。また、令和2年5月度の給与が問題となっているこ

とは5月18日のLINEのやり取りから明らかであり、今後の従業員の休ませ方を見直す趣旨であるとは考え難い。

以上に加え、同日のLINEにおいて、休業手当支給率を100%でなく72%で提案したことを咎める文言は見当たらない上、シミュレーション資料等には休業手当支給率72%とする計算も含まれているのに、被告人の供述によってもこれを咎めたことはうかがわれないことも考慮すれば、上記のLINEにおける被告人のメッセージは、休業手当支給率72%の点を問題とするものではなく、Bが提案した特休日数を実日数とするパターン1を退けたものとみるほかない。

- (2) また、弁護人は、Bが、①㊦5月中旬頃、当時、取締役兼本店長で営業サービス部長であったFに対し、被告人の指示とはいわずに、特休の取得日数を改ざんして雇用調整助成金の申請をすることの了承を求め、了承したFの責任になるような発言をしたほか、令和4年11月の労働局の査察の際、当初は不正受給を認めず、被告人の指示であるとも供述していなかったことや被告人に査察について報告していないこと、④被告人の退任後も雇用調整助成金の不正受給を継続していること、㊦11月12日、被告人に対し、他社の雇用調整助成金の不正受給に関するネットニュースを引用し、A1において不当な指示はしていないとのメッセージを送信していることなど、被告人が不正受給を指示していたことと整合しない言動をしている、②休業手当支給率を100%とすることが決まった時期について、捜査段階等と異なる供述をしており、4月27日の取締役会の手持ち資料には休業手当支給率が100%と記載されていることや5月12日付け労使協定書及び同月18日付け立案書の記載と矛盾する、などと指摘し、その供述は信用できないと主張する。

しかし、①㊦については、Bが、被告人が責任逃れをした場合に備え、あるいは自らの責任を更に軽減させる意図等からFに対して上記発言をすることは十分に想定され、被告人の指示があったことと矛盾するものではない。Bは、不正受給を認め、被告人の指示であることを供述するに至った経緯につき、親会社の出

身である被告人を守るためなどの理由で本当のことを話していなかったが、Eが憔悴していることを聞き、正直に話すことを決意した、まず、当時の役員の一人に事実を告白すると、誰かを守っているなら正直に言っていと言われ、最終的に被告人の指示であったと話すに至ったなどと首肯し得る説明をしており、Fに対し被告人の名を出さなかったことも不合理とまではいえない。また、④については、被告人の退任までの間、既に約1年間にわたり不正受給を続けており、発覚もしていなかったことから、被告人の退任後に敢えて不正受給を取り止める選択をしないことは不自然とまではいえない。⑤については、Bは、11月12日のLINEについて、引用したニュースは役員が従業員に会社を休んだことにして雇用調整助成金の申請をすることを承諾するように指示したとの内容であり、A1ではその指示はしていないことを伝える趣旨で送ったとの一応合理性を有する説明をしており、被告人の指示があったことと必ずしも矛盾するものではない。

②については、被告人が休業手当支給率を100%とする考えであったことや、B自身も、休業手当支給率を100%とするのが望ましいと考えていたことは、Bも自認しているところであって、弁護人の指摘する捜査段階等の供述は、上記のような限度で被告人の考えとBの考えが一致していたこと等を説明し、あるいはその認識から既に正式に休業手当支給率を決定したものと思い違いをして説明したものとして理解することができる。いずれにしてもこの点に関する供述が変遷していたとしても、Bの上記供述の核心部分の信用性に直ちに影響を及ぼすものではない。また、4月27日の取締役会の手持ち資料については、仮の数値を入れた可能性も考えられるし、5月12日付け労使協定書及び同月18日付け立案書については、その性質上、立案書の決裁後に労使協定書が作成されるはずであるのに、労使協定書の作成日が先立つことに照らし、作成日を遡って事後的に作成されたことが強く推認され、労使協定の締結を担当したEも労使協定で休業手当支給率を100%とすることが決まったのは同月19日以降であると供述していることからすれば、これらの書面は、その作成日当時において、休業手当支

給率を100%とすることが決定していたことを示すものとはいえない。

- (3) さらに、弁護人は、Bは、虚偽の供述をする動機がある上、労働局の査察を受けた際、Eに責任を擦り付けようとするなどしており、他責的傾向があることを指摘し、Bの供述は信用できないと主張する。

しかしながら、Bの供述は、文面それ自体から、令和2年5月度分給与について改ざんを伴わないパターンを採るべきというBの提案を退けていることが読み取れる5月18日のLINEのやり取り等の客観証拠に裏付けられているほか、勤怠データを改ざんすることを回避しようとしていたBが被告人とのやり取りを経て改ざんを伴う特休日数22日での給与支払の指示をするに至る経過は、被告人にあえて不利な供述をする理由がなくBに対しては不利益な供述をする動機のあるEの供述に裏付けられており、被告人の指示がなかったとすればBの行動は説明がつかない。

そのほか弁護人の種々の主張を検討しても、Bの上記供述の信用性は覆らない。

第4 争点に対する判断

- 1(1) 前提事実に加え、信用できるBの公判供述によれば、被告人は、本件当時、A1の代表取締役として経営全般を総轄する地位にあったところ、①4月中旬頃、雇用調整助成金の申請に向けて、新たな休業日として特休を設け、これに対する休業手当を支給することとなり、Bに対し、申請の前提となる特休の日数や休業補償について検討を指示したこと、②社内通達において、従業員は会社の指定する日数の特休を取得するように指示がされ、また、同月18日から食品売場を除いて臨時休業とされたが、同日以降も、少なくとも食品売場や総務部所属の従業員らは出勤を続けており、そのことは被告人も分かっていたこと、③4月18日以降5月上旬までの間に、被告人は、Bと令和2年5月度の特休の日数に関して相談した際、労使協定との関係で最大限となる22日間で申請するように言い、Bが、それまでの勤怠実績からして、特休日数を22日とすることは勤怠データの改ざんになる旨を伝えたのに対し、被告人は、会社が決めた日数で従業員が休

むのが当然であり、修正であって改ざんではない、22日でないと収支が安定しない、などとして22日で雇用調整助成金を申請するように指示し、さらに、収支が安定するまで続けることも指示したこと、④これを踏まえて作成された5月11日付けシミュレーション資料に関し、被告人は、改めて、「最大限取れよ」と指示したこと、⑤同月18日、Bが、同日付けシミュレーション資料等を被告人に渡し、同日付けパターン資料のうち勤怠データを改ざんしない「パターン1」を提案したにもかかわらず、被告人は、これを退けるメッセージを送り、休業日数を増やすために勤怠データを修正することの是非を問うBのメッセージに対し、被告人は「勤怠を修正すると考えることがどうなのか。勤怠の考えに誤りが無かったか？誤りがあったとすれば、修正すべきではないでしょうか？」などと返信したこと、⑥こうしたやり取りを踏まえ、同月19日、Bは、同月18日付けパターン資料を修正した資料を被告人に見せ、特休の取得日数を22日にして良いか尋ねたのに対し、被告人がそうするしかないなどと述べたこと、⑦Bは、E、D及びCに指示して、特休を22日取得した内容に勤怠データを修正し、特休の取得日数を22日、休業手当支給率を100%として令和2年5月度の給与支払の進め、その後、その内容で令和2年5月度の雇用調整助成金が申請されたこと、⑧Bは、6月10日から同月19日までの間に、令和2年6月度の給与についても同年5月度と同じように申請してよいか、被告人に確認したところ、被告人は、収支が安定するまで続けるしかないと言い、Bは、同様に会社が指定した日数で給与支払と雇用調整助成金の申請を行い、令和2年7月度以降も、会社の決めた特休の日数により雇用調整助成金を申請したことが認められる。

- (2) そして、⑤については、Bが渡した5月18日付けシミュレーション資料等は、その時期や内容に照らして、令和2年5月度の給与支払における特休の取得日数につき、直接的な表現こそ避けているものの、勤怠データの改ざんを前提とした数値を用いた助成金額と会社の持出し額の検討がされた上で、改ざんをしないパターンを提案するものであることが明らかであり、雇用調整助成金の申請条件や

受給額に関心を向けていた被告人も当然その内容を認識したものといえる。そのような中で、被告人は、実日数による給与支払及び雇用調整助成金の申請を求めるBらの提案を退け、勤怠データを改ざんし特休の取得日数を水増しして給与支払及び雇用調整助成金の申請をすることを方向付けたものといえることができ、⑥も合わせると、被告人は、令和2年5月度分給与において、勤怠データを改ざんした上で特休取得日数を実体と異なる22日で申請することを認識し、その指示をしたものといえることができる。

- (3) 以上の事実によれば、被告人は、5月19日までの間に、Bに対し、勤怠データを改ざんした上で会社の設定した特休日数の休業手当を支払ったものとして雇用調整助成金の受給を申請するように指示したものといえることができ、同日、Bはこれを了承し、その指示を受けたE、D及びCにおいてその作業をさせているから、同日の時点で、被告人とBらとの間で、上記の共謀が成立したと認められ、その指示内容に照らせば、被告人に詐欺の故意があったことも明らかである。

そして、Bは、この指示に従って、令和2年6月度以降も同様に会社の設定した特休日数を上限として勤怠データを改ざんし、雇用調整助成金を申請しているところ、被告人の指示内容、被告人の会社における地位や立場、当時の会社の経営状況、その性質上月度毎に反復して申請することが予定されており、令和2年5月度分の申請に限ったものとみるべき事情も見当たらないこと、被告人が不正受給をやめさせるような言動をしたことはいかなるわけにもいえないことに照らせば、被告人が代表取締役を退任する令和3年5月26日までの給与支払にかかる令和3年4月度までの雇用調整助成金詐取については、上記の共謀に基づいて行われたものといえることができるから、本件各犯行について、被告人には共謀共同正犯が成立する。

- 2(1) これに対して、被告人は、当公判廷において、①人事通達は従業員向けのものであり、見た記憶はなく、見ていれば誤字を指摘しているはずである、②「雇用調整助成金状況一覧」については、別のところを注視していて、「特別休暇日

数」や「出勤日数」には気付かなかった、と供述する。

しかし、本件当時、A 1において、雇用調整助成金の受給は人件費の補填として少なからぬ意味を有していたと考えられ、その受給に関わる特休の取得日数に関する人事通達や受給状況等について、経営を総轄する立場にある被告人が一切把握していなかったというのはにわかに信用できない。仮に、被告人が特休日数の具体的な決定手続はBに任せ、人事通達の書面そのものはよく見ておらず、また、受給した雇用調整助成金の詳細な内容を把握していなかったとしても、既に述べたとおり5月19日までの時点で令和2年6月度以降も含めた包括的共謀が成立しており、被告人は令和2年6月度以降の申請手続において、Bの不正受給をやめさせるような行為をしていないのであるから、この点は上記判断を左右するものではない。

- (2) また、弁護人は、被告人は親会社であるA 2株式会社から出向してきた役員であり、A 1が経営破綻しても職を失うわけではないこと、茨城労働局の外郭団体の理事等をしており、改ざんの発覚のリスクを理解していたこと、いわゆるコロナ禍により赤字はやむを得ないと考えていたことなどから、これまでに積み上げてきた実績を犠牲にしてまで雇用調整助成金を詐取しようとする動機はないと主張する。

しかし、本件当時、新型コロナウイルス感染症の流行により会社の業績が悪化していた中で、社長である被告人にとって、赤字を避けるため、雇用調整助成金により経費の削減を図るというのは本件の動機となり得る事情であり、発覚したとしても過失を主張すれば重大な問題にはならないと考えることもあり得るから、弁護人が指摘する点は被告人が本件犯行に及ぶことがあり得ないというまでの事情とはいえない。

- (3) 弁護人は、B以外に誰も被告人の指示を直接聞いた者がいないというのは不可解である、Bは、当初、被告人の指示があったと誤解していたものの、5月19日の段階ではその誤解は解消していたのに、赤字を回避したいという強い動機か

ら独断で犯行に及んだものであると主張する。

しかしながら、勤怠データを改ざんし特休日数を水増しして申請するということは重大な違反行為であるから、直接の指示は必要最小限の者に留めることは不自然ではない。Bが、勤怠データの改ざんを伴う特休日数22日の申請をできる限り避けたいと考えていたことは明らかであり、被告人に対し、特休日数を22日として申請するためには修正作業が必要であることを明示し、そのような作業を要しないパターンを明確に提案しているのであるから、被告人の指示を誤解したということは考え難い。また、弁護人のいうようにBが途中までは被告人の指示と勘違いしていたというのであれば、誤解が解消した後、一転して改ざんを伴う給与支払を決断するのも不合理である。5月19日以降のBの言動等は、勤怠データを改ざんした上での雇用調整助成金の申請が被告人の指示であることと矛盾するものとまでいえず、弁護人のその余の主張を踏まえても、上記認定は左右されない。

3 結論

以上の次第で、被告人には本件各詐欺について共同正犯が成立する。

(法令の適用) 記載省略

(量刑の理由)

本件各犯行は、新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の縮小を余儀なくされ、従業員の雇用維持を図るため休業を実施する事業主を救済するための特例措置として、助成内容が拡大され、迅速な給付に向けて審査手続が簡素化された雇用調整助成金制度を悪用し、約1年間もの長期間にわたり、従業員の勤怠データを改ざんして休業日数を水増しし、公金を詐取したものであって悪質である。

被害総額は約6億7336万円にも及び、正規に申請した場合の受給見込み額を除いた実質的被害総額を見ても約1億6618万円と極めて高額に上っており、その結果は重大である。もっとも、被告人の貢献によるものではないとはいえ、本件以後の分を含む詐取金の全額に延滞金等を加算した約13億円がA1によって返還

されたことは、被告人に有利な事情として相応に考慮すべきである。

被告人は、このような犯行に代表取締役社長という立場で関与したところ、共犯者である総務部長から実際の休業日数で申請する選択肢を提案され、不正受給を翻意するよう繰り返し働き掛けられていたにもかかわらず、最終的な決定権者として不正受給を指示し、本件各犯行を主導的に行ったものであり、その責任は非常に重いものがある。被告人は、自身が経営責任を負うA1の赤字の回避ないし減少を図り、親会社からの評価が下がるのを避けるべく、本件各犯行に及んだものと推認され、私腹を肥やすために行われたものではないものの、茨城県内でもよく知られた企業による公金の詐取が地域社会に与える影響等を顧みることなく本件各犯行に及んだ意思決定は厳しい非難を免れない。

これらの犯情によれば、被告人の刑事責任は重く、前科がないことなど被告人のために酌むべき事情も考慮した上で、被告人を主文の刑に処するのが相当であると判断した。

(検察官の求刑 懲役6年6月)

令和8年3月13日

水戸地方裁判所刑事第1部

裁判長裁判官 家 入 美 香

裁判官 君 塚 知 弥 子

裁判官 福 岡 歳 朗