

相談室 Q&A

人事管理関係

Q

取引先から過剰な接待を受けている営業社員を懲戒処分することはできるか

当社では、行動規範に「取引業者から接待、贈答などを受けてはならない」と定めていますが、徹底されておらず、接待を受けても黙認されている状態でした。このほど、営業部門の管理職が特定の取引業者から頻度が高く、過剰な接待を受けているとの内部通報がありました。現状では職務上の地位を利用して、その取引業者に便宜を図っている事実は認められませんが、こうした関係性が続くことで、背信性の高い非違行為に発展しないか危惧しています。そこで事実関係を確認するため調査を行い、本人が認めた場合、過剰な接待を受けていることに対して行動規範に違反していることを理由に懲戒処分することは可能でしょうか。

(大阪府 K社)

A

事実関係の確認という程度であれば、本人にとって当該調査への協力を拒絶する理由はなく、当該調査は認められると考えられる。ただし、本人が認めた場合でも、当該行動規範が徹底されておらず、黙認されている状態が続いていたのであれば、懲戒処分が無効とされる可能性がある。まずは、懲戒処分に至らない警告程度にとどめるべき

回答者 山岸 純 やまぎし じゅん 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. 企業における行動規範(服務規律)

ほとんどの企業では、就業規則等において「服務規程」や「服務規律」「行動規範」といった名称で従業員の職場等における行動を規律する定めが存在します。

これらは法令等の遵守など、国民的な行為規範を謳うものや従業員としての心構えなどの一般的な規定のほか、従業員が職場において遵守すべきルールなどを定めています。

これらの行動規範は、企業がその維持運営を図るために、また、企業が従業員に対し画一的な処理をするために必須のものであり、企業秩序定立権限の一環として認められるものと考えられてい

ます。

そして、これらの行動規範は、①従業員の就業の仕方や職場の在り方に関する規律として、職場への入退・勤怠(遅刻、早退、欠勤等)、服装や身だしなみ、上司の指示・命令への服従義務、職務専念、職務上の金品等の授受禁止、安全衛生、セクハラやパワハラ防止などの風紀の維持に関するものがあります。②企業の施設や資産に関する規律としては、企業の施設や備品の私用・流用禁止、企業施設を利用した政治・宗教活動の制限などが挙げられます。

また、③企業を構成する一員である従業員としての地位から導かれる規律である、企業信用の保

持、兼職・兼業の制限、秘密保持義務などが挙げられます。

ご質問のような「取引業者から接待、贈答などを受けてはならない」旨の行動規範も企業秩序を維持することを目的に、大多数の企業において「行動規範」として規定されています。

2. 調査協力義務

さて、ご質問では、行動規範違反の疑いを理由に本人に確認することを企図しています。

企業は、行動規範違反を理由に従業員に対し調査に協力するよう求めることができるかが問題となります。

この点、富士重工業事件（最高裁三小 昭52.12.13判決 民集31巻7号1037ページ）では、

- ①当該労働者が他の労働者に対する指導、監督ないし企業秩序の維持などを職責とする者であって、調査に協力することが職務の内容となっている場合
- ②調査対象である違反行為の性質、内容、違反行為見聞の機会と職務執行との関連性、より適切な調査方法の有無等の諸般の事情から総合的に判断して、調査に協力することが労務提供義務を履行する上で必要かつ合理的である場合に限り労働者に協力を求めることができると判断しています。

3. 懲戒処分の限界

調査の結果、行動規範違反が認められる場合、形式上は、就業規則違反に該当するものとして、懲戒処分の対象になるかもしれません。

しかしながら、現在の裁判実務では、単に、就業規則に定められた懲戒事由に該当するだけでは足りず、懲戒することにつき客観的に合理的な理

由があり（合理性）、かつ、対象となる違反行為の性質・態様その他の事情に照らして社会通念上相当であること（相当性）が求められます。

そして、この相当性の有無の判断には、同様の違反行為には同様の処分がなされなければならないという公平性の観点も加味すべきであり、形式的には就業規則違反に該当するが、従来、黙認され続けてきたような行為について懲戒処分を行う場合には、公平性の観点から、事前に十分な警告を発することが必要と考えられています（菅野和夫『労働法 第11版補正版』[弘文堂] 675ページ）。これは、自身の行為が懲戒処分の対象となることについて従業員の予測可能性の観点からも重要と思われます。

4. ご質問の場合

ご質問の場合、まず、本人に事実関係を確認するなどの調査を実施することについては、内部通報を端緒とすること、また、取引業者との癒着といった背信性の高い非違行為に発展する可能性をはらむものであることに鑑みて必要なものですし、本人においても、事実関係の確認という程度なら、当該調査への協力を拒絶する理由はなく、当該調査は認められるものと考えられます。

次に、本人が認めた場合ですが、当該規定が徹底されておらず、黙認状態が続いていたという状況下では、これまで事前の警告がなかったのであれば、本人にとって懲戒処分の対象となることについての予測可能性が低いことから、今回の懲戒処分は相当性を欠くものとして無効と判断される可能性があります。

まずは、事実関係に基づき警告を行い、その後の行動を観察することが肝要であると考えます。